

Particuliers Employeurs
et Emplois à Domicile

■ UN SECTEUR QUI COMPTE ■

Empleadores particulares
y empleo doméstico

■ UN SECTOR QUE IMPORTA ■

CONVENTION COLLECTIVE

de la branche du secteur
des particuliers employeurs
et de l'emploi à domicile

à jour au 22 avril 2023



Résultant de la convergence
des branches des assistants maternels
et des salariés du particulier employeur

CONVENIO COLECTIVO

para la rama del sector
de los empleadores particulares
y del empleo doméstico

actualizado el 22 de abril de 2023



Como resultado de la convergencia
de las ramas de los cuidadores infantiles y de los
empleados de empleadores particulares

Este documento ha sido traducido del francés.
Solo la versión original en francés es válida ante un tribunal.

CONVENTION COLLECTIVE

de la branche du secteur
des particuliers employeurs
et de l'emploi à domicile



Résultant de la convergence
des branches des assistants maternels
et des salariés du particulier employeur

SOMMAIRE GÉNÉRAL

Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile	1
Préambule	16
Architecture de la convention collective du secteur de la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile	20
Socle commun	21
Socle assistant maternel	100
Socle salarié du particulier employeur	121
Annexes	153

Avenant n°1 à la Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile	294
Préambule	297
Annexe : fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle	303
Socle commun	307
Socle assistant maternel	326
Socle salarié du particulier employeur	353

CONVENIO COLECTIVO

para la rama del sector
de los empleadores particulares
y del empleo doméstico



Como resultado de la convergencia
de las ramas de los cuidadores infantiles y
de los empleados de empleadores particulares

ÍNDICE GENERAL

Convenio colectivo de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico	1
Preámbulo	16
Arquitectura del Convenio colectivo del sector de la rama de los empleadores particulares y del empleo doméstico	20
Base común	21
Base de cuidador infantil	100
Base de empleado de empleador particular	121
Anexos	153

Enmienda n.º 1 al Convenio colectivo de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico	294
Preámbulo	297
Anexo: fichas y documentos pedagógicos con valor indicativo y no convencional	303
Base común	307
Base de cuidador infantil	326
Base de empleado de empleador particular	353

> TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE		16
ARCHITECTURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE DU SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE		20
<hr/>		
SOCLE COMMUN		21
PARTIE I DISPOSITIONS GÉNÉRALES		21
	Article préliminaire	21
CHAPITRE I -	Champ d'application conventionnel	22
Article 1	Champ d'application professionnel	22
Article 2	Champ d'application géographique	22
CHAPITRE II -	Modalités d'application	23
Article 3	Durée	23
Article 4	Conditions de suivi et clause de rendez-vous	23
Article 5	Révision	23
Article 6	Dénonciation	23
Article 7	Extension	23
Article 8	Entrée en vigueur	23
<hr/>		
PARTIE II ÉGALITE PROFESSIONNELLE, NON DISCRIMINATION, LIBERTÉS INDIVIDUELLES ET EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS		24
CHAPITRE I -	Égalité de traitement entre les salariés et non-discrimination	24
Article 9	Egalité de traitement	24
Article 10	Principe de non-discrimination	24
Article 11	Différences de traitement autorisées	24
CHAPITRE II -	Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	25
Article 12	Principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	25
Article 12-1	Egalité en matière d'embauche	25
Article 12-2	Egalité de rémunération	25
Article 12-3	Egalité d'accès à la formation professionnelle	25
Article 13	Mesures visant à assurer l'égalité professionnelle	25

> ÍNDICE DE CONTENIDOS

PRÉAMBULO		16
ARQUITECTURA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA RAMA DEL SECTOR DE LOS EMPLEADORES PARTICULARES Y DEL EMPLEO DOMÉSTICO		20
<hr/>		
BASE COMÚN		21
PARTE I DISPOSICIONES GENERALES		21
	Artículo preliminar	21
CAPÍTULO I -	Ámbito de aplicación convencional	22
Artículo 1	Ámbito de aplicación profesional	22
Artículo 2	Ámbito de aplicación geográfica	22
CAPÍTULO II -	Modalidades de aplicación	23
Artículo 3	Duración	23
Artículo 4	Condiciones de seguimiento y cláusula de nombramiento	23
Artículo 5	Revisión	23
Artículo 6	Rescisión	23
Artículo 7	Extensión	23
Artículo 8	Entrada en vigor	23
<hr/>		
PARTE II IGUALDAD PROFESIONAL, NO DISCRIMINACIÓN, LIBERTADES INDIVIDUALES Y EMPLEO DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD		24
CAPÍTULO I -	Igualdad de trato entre empleados y no discriminación	24
Artículo 9	Igualdad de trato	24
Artículo 10	Principio de no discriminación	24
Artículo 11	Diferencias de trato autorizadas	24
CHAPITRE II -	Igualdad profesional entre mujeres y hombres	25
Artículo 12	Principio de igualdad profesional entre mujeres y hombres	25
Artículo 12-1	Igualdad en materia de contratación	25
Artículo 12-2	Igualdad de retribución	25
Artículo 12-3	Igualdad de acceso a la formación profesional	25
Artículo 13	Medidas encaminadas a garantizar la igualdad profesional	25

CHAPITRE III -	Libertés individuelles	26
Article 14	Liberté syndicale et liberté d'opinion	26

CHAPITRE IV -	Emploi des personnes en situation de handicap	26
Article 15	Le droit à l'emploi des personnes en situation de handicap	26

PARTIE III DIALOGUE SOCIAL ET RELATIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL AU NIVEAU DE LA BRANCHE **27**

CHAPITRE I -	Principes généraux et régime du droit syndical du collègue salarié	27
---------------------	---	-----------

Article 16	Qualité pour siéger au sein des commissions paritaires de la branche et modalités de désignation	27
Article 16-1	Qualité pour siéger au sein des commissions paritaires de la branche	27
Article 16-2	Modalités de désignation des représentants	27
Article 17	Régime applicable aux représentants désignés pour siéger au sein des commissions paritaires de la branche	27
Article 17-1	Régime applicable aux représentants ayant la qualité de salarié de la branche pour leur participation aux commissions paritaires de branche	28
Article 17-2	Régime applicable aux représentants n'ayant pas la qualité de salarié de la branche	29
Article 18	Régime applicable aux salariés de la branche participant à la vie statutaire de leur syndicat ou à une formation syndicale	29
Article 18-1	Régime de l'absence des salariés de la branche pour leur participation à la vie statutaire de leur syndicat ou à une formation syndicale	29
Article 18-2	Régime de l'indemnisation des salariés de la branche pour leur participation à une formation syndicale	29

CHAPITRE II -	Commissions paritaires	30
----------------------	-------------------------------	-----------

SECTION 1 -	Commissions paritaires nationales	30
--------------------	--	-----------

Article 19	Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation	30
Article 19-1	Missions de la CPPNI	30
Article 19-2	Fonctionnement de la CPPNI	31
Article 20	Conseil National Paritaire du Dialogue Social	34
Article 20-1	Missions du CNPDS	34
Article 20-2	Fonctionnement du CNPDS	35
Article 21	Commission Paritaire Santé au Travail	38
Article 21-1	Missions de la CPST	38
Article 21-2	Fonctionnement de la CPST	39
Article 22	Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	41
Article 22-1	Missions de la CPNEFP	41

CAPÍTULO III -	Libertades individuales	26
Artículo 14	Libertad sindical y libertad de opinión	26

CAPÍTULO IV -	Empleo de las personas con discapacidad	26
Artículo 15	Derecho al empleo de las personas con discapacidad	26

PARTE III DIÁLOGO SOCIAL Y RELACIONES COLECTIVAS DEL TRABAJO A NIVEL DE LA RAMA **27**

CAPÍTULO I -	Principios generales y régimen de derecho sindical del colegio de empleados	27
---------------------	--	-----------

Artículo 16	Condiciones para formar parte de las comisiones paritarias de la rama y modalidades de designación	27
Artículo 16-1	Condiciones para formar parte de las comisiones paritarias de la rama	27
Artículo 16-2	Modalidades de designación de los representantes	27
Artículo 17	Régimen aplicable a los representantes designados para formar parte de las comisiones paritarias de la rama	27
Artículo 17-1	Régimen aplicable a los representantes que tengan la condición de empleado de la rama por su participación en las comisiones paritarias de la rama	28
Artículo 17-2	Régimen aplicable a los representantes que no tengan la condición de empleado de la rama	29
Artículo 18	Régimen aplicable a los empleados de la rama que participen en la vida estatutaria de su sindicato o en una formación sindical	29
Artículo 18-1	Régimen de compensación de los empleados de la rama por su participación en la vida estatutaria de su sindicato o en una formación sindical	29
Artículo 18-2	Régimen de compensación de los empleados de la rama por su participación en una formación sindical	29

CAPÍTULO II -	Comisiones paritarias	30
----------------------	------------------------------	-----------

SECCIÓN 1 -	Comisiones paritarias nacionales	30
--------------------	---	-----------

Artículo 19	Comisión Paritaria Permanente de Negociación e Interpretación	30
Artículo 19-1	Misiones de la CPPNI	30
Artículo 19-2	Funcionamiento de la CPPNI	31
Artículo 20	Consejo Nacional Paritario para el Diálogo Social	34
Artículo 20-1	Misiones del CNPDS	34
Artículo 20-2	Funcionamiento del CNPDS	35
Artículo 21	Comisión Paritaria de Salud en el Trabajo	38
Artículo 21-1	Misiones de la CPST	38
Artículo 21-2	Funcionamiento de la CPST	39
Artículo 22	Comisión Paritaria Nacional de Empleo y Formación Profesional	41
Artículo 22-1	Misiones de la CPNEFP	41

Article 22-2	Fonctionnement de la CPNEFP	42
Article 23	Commission Paritaire de Suivi et de Pilotage des régimes de protection sociale complémentaire	45
Article 23-1	Missions de la CPSP	45
Article 23-2	Fonctionnement de la CPSP	45
Article 24	Commission Paritaire Nationale de Suivi et de Consultation des Classifications	48
Article 24-1	Missions de la CPNSCC	48
Article 24-2	Fonctionnement de la CPNSCC	48
SECTION 2 -	Commissions paritaires territoriales	51
Article 25	Missions des CPT	51
Article 26	Fonctionnement des CPT	51
Article 26-1	Composition	51
Article 26-2	Qualité pour siéger et modalités de désignation	52
Article 26-3	Présidence paritaire	52
Article 26-4	Secrétariat	53
Article 26-5	Organisation des réunions	53
Article 26-6	Délibérations	53
Article 26-7	Charte de fonctionnement	53
Article 26-8	Suivi par le CNPDS	54
CHAPITRE III -	Paritarisme et valorisation de la branche professionnelle du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile	54
SECTION 1 -	Fonds de la branche professionnelle	54
SOUS-SECTION 1 -	Fonds de développement du dialogue social et du paritarisme	54
Article 27	Constitution d'un fonds de développement du dialogue social et du paritarisme	54
Article 28	Destination, objet et affectation du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme	54
Article 29	Alimentation du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme	55
Article 30	Affectation du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme	55
Article 31	Répartition du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme	55
Article 31-1	Frais de gestion de l'association paritaire et frais de secrétariat des commissions paritaires nationales de branche	56
Article 31-2	Financement des actions mutualisées au bénéfice du secteur, de son dialogue social et du paritarisme	56
Article 31-3	Développement de la professionnalisation	56
Article 31-4	Financement des autres actions dont l'objet est défini à l'article 28	56
Article 31-5	Règles de gestion et de traitement du fonds de développement du paritarisme et du dialogue social	59
SOUS-SECTION 2 -	Fonds d'Information et de Valorisation de l'Emploi à Domicile (FIVED)	60
Article 32	Constitution d'un Fonds d'Information et de Valorisation de l'Emploi à Domicile	60

Artículo 22-2	Funcionamiento de la CPNEFP	42
Artículo 23	Comisión Paritaria de Seguimiento y Dirección de los regímenes de protección social complementaria	45
Artículo 23-1	Misiones de la CPSP	45
Artículo 23-2	Funcionamiento de la CPSP	45
Artículo 24	Comisión Paritaria Nacional de Seguimiento y Consulta de las Clasificaciones	48
Artículo 24-1	Misiones de la CPNSCC	48
Artículo 24-2	Funcionamiento de la CPNSCC	48
SECCIÓN 2 -	Comisiones paritarias territoriales	51
Artículo 25	Misiones de las CPT	51
Artículo 26	Funcionamiento de las CPT	51
Artículo 26-1	Composición	51
Artículo 26-2	Condiciones para la membresía y modalidades de designación	52
Artículo 26-3	Presidencia paritaria	52
Artículo 26-4	Secretaría	53
Artículo 26-5	Organización de las reuniones	53
Artículo 26-6	Deliberaciones	53
Artículo 26-7	Carta de funcionamiento	53
Artículo 26-8	Seguimiento del CNPDS	54
CAPÍTULO III -	Paridad y valoración de la rama profesional del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico	54
SECCIÓN 1 -	Fondos de la rama profesional	54
SUBSECCIÓN 1 -	Fondo de desarrollo del diálogo social y la paridad	54
Artículo 27	Constitución de un fondo de desarrollo del diálogo social y la paridad	54
Artículo 28	Destino, finalidad y asignación del fondo de desarrollo del diálogo social y la paridad	54
Artículo 29	Dotación del fondo para el desarrollo del diálogo social y la paridad	55
Artículo 30	Asignación del fondo de desarrollo del diálogo social y la paridad	55
Artículo 31	Distribución del fondo de desarrollo del diálogo social y la paridad	55
Artículo 31-1	Gastos de gestión de la asociación paritaria y gastos de secretaría de las comisiones paritarias nacionales de la rama	56
Artículo 31-2	Financiación de las acciones mutualizadas en beneficio del sector, su diálogo social y su paridad	56
Artículo 31-3	Desarrollo de la profesionalización	56
Artículo 31-4	Financiación de otras acciones, cuyo objeto se define en el artículo 28	56
Artículo 31-5	Normas de gestión y tratamiento del fondo de desarrollo del diálogo social y la paridad	59
SUBSECCIÓN 2 -	Fondo de Información y de Valorización del Empleo Doméstico (FIVED)	60
Artículo 32	Establecimiento de un Fondo de Información y de Valorización del Empleo Doméstico	60

Article 33	Objet du FIVED	61
Article 34	Alimentation du FIVED	61
Article 35	Affectation du FIVED	61
Article 36	Répartition du FIVED	62
Article 37	Règles de gestion et de traitement des reliquats du FIVED	62
Article 37-1	Règles de gestion du FIVED	62
Article 37-2	Règles de traitement des reliquats	62

SECTION 2 - Association paritaire de gestion du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme et du fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile 63

Article 38	Création d'une association paritaire de gestion du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme et du fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile	63
Article 39	Composition - règles de fonctionnement	63

PARTIE IV DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL 64

TITRE 1 Formation et exécution du contrat de travail 64

CHAPITRE I - Embauche et contrat de travail 64

Article 40	Formation du contrat de travail	64
Article 41	Forme, objet et nature du contrat de travail	65
Article 41-1	Forme du contrat de travail	65
Article 41-2	Objet du contrat de travail	65
Article 41-3	Nature du contrat de travail	66
Article 41-4	Modèles indicatifs et non conventionnels de contrat de travail à durée indéterminée	66
Article 42	Formalités liées à l'embauche	66
Article 42-1	Immatriculation du particulier employeur	66
Article 42-2	Déclaration de l'emploi du salarié	66
Article 42-3	Autres formalités	67
Article 43	Médecine du travail	67
Article 44	Période d'essai	67
Article 44-1	Contrat de travail à durée indéterminée	67
Article 44-2	Contrat de travail à durée déterminée	68

CHAPITRE II - Durée du travail 68

Article 45	Durée du travail	68
-------------------	------------------	----

CHAPITRE III - Repos hebdomadaire 68

Article 46	Repos hebdomadaire	68
-------------------	--------------------	----

CHAPITRE IV - Jours fériés et congés 69

Article 47	Jours fériés	69
-------------------	--------------	----

Artículo 33	Objeto del FIVED	61
Artículo 34	Dotación del FIVED	61
Artículo 35	Asignación del FIVED	61
Artículo 36	Distribución del FIVED	62
Artículo 37	Normas de gestión y tratamiento de los saldos del FIVED	62
Artículo 37-1	Normas de gestión del FIVED	62
Artículo 37-2	Normas de tratamiento de los saldos	62

SECCIÓN 2 - Asociación paritaria de gestión del fondo de desarrollo del diálogo social y la paridad y del Fondo de Información y de Valorización del Empleo Doméstico 63

Artículo 38	Creación de una asociación paritaria de gestión del fondo de desarrollo del diálogo social y la paridad y del Fondo de Información y de Valorización del Empleo Doméstico	63
Artículo 39	Composición - normas de funcionamiento	63

PARTE IV DISPOSICIONES RELATIVAS AL CONTRATO DE TRABAJO 64

TÍTULO 1 Formación y ejecución del contrato de trabajo 64

CAPÍTULO I - Contratación y contrato de trabajo 64

Artículo 40	Formación del contrato de trabajo	64
Artículo 41	Forma, objeto y naturaleza del contrato de trabajo	65
Artículo 41-1	Forma del contrato de trabajo	65
Artículo 41-2	Objeto del contrato de trabajo	65
Artículo 41-3	Naturaleza del contrato de trabajo	66
Artículo 41-4	Modelos indicativos y no convencionales de contrato de trabajo a tiempo indefinido	66
Artículo 42	Formalidades relacionadas con la contratación	66
Artículo 42-1	Registro del empleador particular	66
Artículo 42-2	Declaración del empleo del empleado	66
Artículo 42-3	Otras formalidades	67
Artículo 43	Medicina del trabajo	67
Artículo 44	Período de prueba	67
Artículo 44-1	Contrato de trabajo por tiempo indeterminado	67
Artículo 44-2	Contrato de trabajo de duración determinada	68

CAPÍTULO II - Duración del trabajo 68

Artículo 45	Duración del trabajo	68
--------------------	----------------------	----

CAPÍTULO III - Descanso semanal 68

Artículo 46	Descanso semanal	68
--------------------	------------------	----

CAPÍTULO IV - Días festivos y vacaciones 69

Artículo 47	Días festivos	69
--------------------	---------------	----

Article 47-1	1er mai	69
Article 47-2	Jours fériés ordinaires	69
Article 48	Congés	70
Article 48-1	Congés rémunérés	70
Article 48-2	Congés non rémunérés	78

Chapitre V -	Absences	79
Article 49	Absences du salarié	79

CHAPITRE VI -	Classification	80
Article 50	Classification des emplois	80

CHAPITRE VII -	Rémunération	80
Article 51	Salaire horaire brut minimum	80
Article 52	Mensualisation du salaire	81
Article 53	Calcul du salaire mensuel brut de base	81
Article 54	Majoration du salaire mensuel brut de base	81
Article 55	Déduction des périodes d'absence	81
Article 56	Paiement du salaire et déclarations	81
Article 56-1	Déclaration du salaire	81
Article 56-2	Paiement du salaire	81

CHAPITRE VIII -	Indemnités et prestations	82
Article 57	Indemnités liées à la conduite d'un véhicule	82
Article 58	Autres indemnités et prestations	82
Article 59	Prise en charge d'une partie du coût de l'abonnement à un service de transports publics de personnes ou à un service public de location de vélos	82

Chapitre IX -	Ancienneté	82
Article 60	Ancienneté	82

CHAPITRE X -	Retraite complémentaire	83
Article 61	Retraite complémentaire	83

TITRE 2 Rupture du contrat de travail **84**

CHAPITRE I -	Rupture du contrat de travail à durée déterminée	84
Article 62	Rupture du contrat de travail à durée déterminée	84

CHAPITRE II -	Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée	84
Article 63	Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée	84
Article 63-1	Rupture du contrat de travail à l'initiative du particulier employeur	84
Article 63-2	Rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié	84
Article 63-3	Rupture du contrat de travail du fait du décès	85
Article 63-4	Autres ruptures du contrat de travail	85
Article 64	Préavis	85

Artículo 47-1	1 de mayo	69
Artículo 47-2	Días festivos ordinarios	69
Artículo 48	Días de vacaciones	70
Artículo 48-1	Vacaciones retribuidas	70
Artículo 48-2	Vacaciones no retribuidas	78

Capítulo V -	Ausencias	79
Artículo 49	Ausencia del empleado	79

CAPÍTULO VI -	Clasificación	80
Artículo 50	Clasificación de empleos	80

CAPÍTULO VII -	Remuneración	80
Artículo 51	Salario mínimo bruto por hora	80
Artículo 52	Mensualización del salario	81
Artículo 53	Cálculo del salario básico mensual bruto	81
Artículo 54	Aumento del salario básico mensual bruto	81
Artículo 55	Deducción de los períodos de ausencia	81
Artículo 56	Pago del salario y declaraciones	81
Artículo 56-1	Declaración del salario	81
Artículo 56-2	Pago del salario	81

CAPÍTULO VIII -	Compensaciones y prestaciones	82
Artículo 57	Compensaciones relacionadas con la conducción de un vehículo	82
Artículo 58	Otras compensaciones y prestaciones	82
Artículo 59	Asunción de una parte del coste del abono a un servicio de transporte público de pasajeros o a un servicio público de alquiler de bicicletas	82

Capítulo IX -	Antigüedad	82
Artículo 60	Antigüedad	82

CAPÍTULO X -	Pensión complementaria	83
Artículo 61	Pensión complementaria	83

TÍTULO 2 Extinción del contrato de trabajo **84**

CAPÍTULO I -	Extinción del contrato de trabajo de duración determinada	84
Artículo 62	Extinción del contrato de trabajo de duración determinada	84

CAPÍTULO II -	Extinción del contrato de trabajo de duración determinada	84
Artículo 63	Extinción del contrato de trabajo por tiempo indefinido	84
Artículo 63-1	Extinción del contrato de trabajo por iniciativa del empleador particular	84
Artículo 63-2	Extinción del contrato de trabajo por iniciativa del empleado	84
Artículo 63-3	Extinción del contrato de trabajo por fallecimiento	85
Artículo 63-4	Otras extinciones del contrato de trabajo	85
Artículo 64	Notificación previa	85

Article 64-1	Exécution du préavis	86
Article 64-2	Inexécution du préavis	86
Article 64-3	Absence de préavis en cas de faute grave ou de faute lourde	86

CHAPITRE III - Sommes allouées au salarié à la fin du contrat de travail **87**

Article 65	Indemnités liées à la rupture du contrat de travail	87
Article 65-1	Dispositions générales	87
Article 65-2	Dispositions applicables en cas de départ volontaire à la retraite	87
Article 66	Indemnité compensatrice de préavis	87
Article 67	Indemnité compensatrice de congés payés	87
Article 68	Autres sommes versées	87

CHAPITRE IV - Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail **88**

Article 69	Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail	88
-------------------	---	----

CHAPITRE V - Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail **89**

Article 70	Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail	89
-------------------	---	----

PARTIE V DROITS SOCIAUX ATTACHÉS AUX SALARIÉS **90**

CHAPITRE I - Économie générale des droits sociaux attachés aux salariés **90**

Article 71	Principe d'attachement des droits sociaux aux salariés	90
Article 72	Mise en œuvre des droits sociaux attachés aux salariés	90

CHAPITRE II - Déclinaison des droits sociaux attachés aux salariés **91**

SOUS-CHAPITRE I - Santé au travail et prévention des risques **91**

SECTION 1 - Surveillance médicale des salariés **91**

Article 73	Surveillance médicale adaptée à la singularité du secteur	91
Article 74	Mise en œuvre de la surveillance médicale des salariés	91

SECTION 2 - Prévention des risques professionnels dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile **92**

Article 75	Prévention des risques professionnels dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile	92
-------------------	--	----

SOUS-CHAPITRE II - La professionnalisation des salariés **92**

Article 76	Définition et mise en œuvre de la politique de professionnalisation de branche	92
Article 77	Développement de la professionnalisation	93

Artículo 64-1	Ejecución de la notificación previa	86
Artículo 64-2	No ejecución de la notificación previa	86
Artículo 64-3	Falta de notificación previa en caso de falta grave o muy grave	86

CAPÍTULO III - Sumas asignadas al empleado a la finalización del contrato de trabajo **87**

Artículo 65	Compensaciones relacionadas con la extinción del contrato de trabajo	87
Artículo 65-1	Disposiciones generales	87
Artículo 65-2	Disposiciones aplicables en caso de jubilación voluntaria	87
Artículo 66	Compensación por notificación previa	87
Artículo 67	Compensación de vacaciones retribuidas	87
Artículo 68	Otras sumas pagadas	87

CAPÍTULO IV - Documentos entregados al empleado al finalizar el contrato de trabajo **88**

Artículo 69	Documentos entregados al empleado al finalizar el contrato de trabajo	88
--------------------	---	----

CAPÍTULO V - Restitución de la vivienda por el empleado a la finalización del contrato de trabajo **89**

Artículo 70	Restitución de la vivienda por el empleado a la finalización del contrato de trabajo	89
--------------------	--	----

PARTE V DERECHOS SOCIALES ADSCRITOS A LOS EMPLEADOS **90**

CAPÍTULO I - Economía general de los derechos sociales adscritos a los empleados **90**

Article 71	Principe d'attachement des droits sociaux aux salariés	90
Article 72	Mise en œuvre des droits sociaux attachés aux salariés	90

CAPÍTULO II - Articulación de los derechos sociales adscritos a los empleados **91**

SUBCAPÍTULO I - Salud en el trabajo y prevención de riesgos **91**

SECCIÓN 1 - Vigilancia médica de los empleados **91**

Artículo 73	Vigilancia médica adaptada a la singularidad del sector	91
Artículo 74	Implementación de la vigilancia médica de los empleados	91

SECCIÓN 2 - Prevención de riesgos profesionales en la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico **92**

Artículo 75	Prevención de riesgos profesionales en la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico	92
--------------------	--	----

SUBCAPÍTULO II - Profesionalización de los empleados **92**

Artículo 76	Définition e implementación de la política de profesionalización de la rama	92
Artículo 77	Desarrollo de la profesionalización	93

Article 77-1	Financement de la formation professionnelle	93
Article 77-2	Gestion des ressources	93
Article 78	Adaptation des dispositifs de formation professionnelle continue à la singularité du secteur et accompagnement des particuliers employeurs et des salariés	93
Article 79	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	94
SOUS-CHAPITRE III – Activités sociales et culturelles		94
Article 80	Mise en place d'actions permettant l'accès des salariés aux activités sociales et culturelles	94
Article 81	Mise en œuvre des actions permettant l'accès des salariés aux activités sociales et culturelles	95
Article 82	Financement	95
SOUS-CHAPITRE IV – Prévoyance		95
Article 83	Mise en place d'un régime de prévoyance de branche	95
Article 84	Mise en œuvre opérationnelle du dispositif	95
Article 84-1	Rôles et missions de l'APNI	95
Article 84-2	Données indispensables aux missions de l'APNI	96
Article 84-3	Dispositions spécifiques encadrant le traitement des données à caractères personnel recueillis	96
Article 85	Financement du régime	97
SOUS-CHAPITRE V – Indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite		97
Article 86	Mise en place d'une indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite	97
Article 87	Mise en œuvre opérationnelle du dispositif	97
Article 87-1	Rôles et missions de l'APNI	97
Article 87-2	Données indispensables aux missions de l'APNI	98
Article 87-3	Dispositions spécifiques encadrant le traitement des données à caractère personnel recueillis	98
Article 88	Financement du régime	99

SOCLE ASSISTANT MATERNEL 100

PARTIE IV DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL 100

TITRE 1 Formation et exécution du contrat de travail 100

CHAPITRE I –	Embauche et contrat de travail	100
Article 89	Formation du contrat de travail	100
Article 90	Forme, objet et nature du contrat de travail	100
Article 90-1	Forme du contrat de travail	100
Article 90-2	Objet du contrat de travail	101
Article 90-3	Nature du contrat de travail	101

Artículo 77-1	Financiación de la formación profesional	93
Artículo 77-2	Gestión de los recursos	93
Artículo 78	Adaptación de los sistemas de formación profesional continua a la singularidad del sector y apoyo a los empleadores particulares y los empleados	93
Artículo 79	Gestión prospectiva de los empleos y las competencias	94
SUBCAPÍTULO III – Actividades sociales y culturales		94
Artículo 80	Adopción de medidas que permitan el acceso de los empleados a las actividades sociales y culturales	94
Artículo 81	Implementación de medidas que permitan el acceso de los empleados a las actividades sociales y culturales	95
Artículo 82	Financiación	95
SUBCAPÍTULO IV – Previsión		95
Artículo 83	Establecimiento de un régimen de previsión de rama	95
Artículo 84	Implementación operativa del sistema	95
Artículo 84-1	Funciones y misiones de la APNI	95
Artículo 84-2	Datos indispensables para las misiones de la APNI	96
Artículo 84-3	Disposiciones específicas que regulan el tratamiento de los datos de carácter personal recopilados	96
Artículo 85	Financiación del régimen	97
SUBCAPÍTULO V – Compensación convencional por jubilación voluntaria		97
Artículo 86	Establecimiento de una compensación convencional por jubilación voluntaria	97
Artículo 87	Implementación operativa del sistema	97
Artículo 87-1	Funciones y misiones de la APNI	97
Artículo 87-2	Datos indispensables para las misiones de la APNI	98
Artículo 87-3	Disposiciones específicas que regulan el tratamiento de los datos de carácter personal recopilados	98
Artículo 88	Financiación del régimen	99

BASE DE CUIDADOR INFANTIL 100

PARTE IV DISPOSICIONES RELATIVAS AL CONTRATO DE TRABAJO 100

TÍTULO 1 Formación y ejecución del contrato de trabajo 100

CAPÍTULO I –	Contratación y contrato de trabajo	100
Artículo 89	Formación del contrato de trabajo	100
Artículo 90	Forma, objeto y naturaleza del contrato de trabajo	100
Artículo 90-1	Forma del contrato de trabajo	100
Artículo 90-2	Objeto del contrato de trabajo	101
Artículo 90-3	Naturaleza del contrato de trabajo	101

Article 90-4	Documents à joindre au contrat de travail	101
Article 91	Formalités liées à l'embauche	102
Article 91-1	Immatriculation du particulier employeur	102
Article 91-2	Déclaration de l'emploi du salarié	102
Article 91-3	Autres formalités	102
Article 92	Médecine du travail	103
Article 93	Engagement réciproque	103
Article 94	Période d'adaptation	103
Article 95	Période d'essai	104
Article 95-1	Contrat de travail à durée indéterminée	104
Article 95-2	Contrat de travail à durée déterminée	104

CHAPITRE II - Durée du travail **104**

Article 96	Définition de la durée du travail	104
Article 96-1	Durée journalière habituelle de travail	104
Article 96-2	Durée hebdomadaire conventionnelle de travail	105
Article 96-3	Durée maximale de travail	105
Article 96-4	Définition des heures complémentaires et majorées	105
Article 97	Modalités d'organisation du travail	105
Article 97-1	Durée de travail régulière	105
Article 97-2	Accueil occasionnel	105
Article 98	Détermination des périodes de travail	106
Article 98-1	Durée de travail régulière	106
Article 98-2	Accueil occasionnel	106
Article 99	Décompte du temps de travail	106

CHAPITRE III - Repos hebdomadaire **107**

Article 100	Repos hebdomadaire	107
--------------------	--------------------	-----

CHAPITRE IV - Jours fériés et congés **107**

Article 101	Jours fériés	107
Article 102	Congés	107
Article 102-1	Congés payés	107
Article 102-2	Congés annuels complémentaires non rémunérés	108
Article 103	Arrivée d'un nouvel enfant au foyer de l'assistant maternel	109

CHAPITRE V - Absences **109**

Article 104	Absences de l'assistant maternel	109
Article 105	Absences de l'enfant	109

CHAPITRE VI - Classification **110**

Article 106	Classification	110
--------------------	----------------	-----

CHAPITRE VII - Rémunération **110**

Article 107	Salaires horaires brut minimum	110
Article 108	Mensualisation du salaire	111
Article 108-1	Principe de mensualisation du salaire	111

Artículo 90-4	Documentos que deben adjuntarse al contrato de trabajo	101
Artículo 91	Formalidades relacionadas con la contratación	102
Artículo 91-1	Registro del empleador particular	102
Artículo 91-2	Declaración del empleo del empleado	102
Artículo 91-3	Otras formalidades	102
Artículo 92	Medicina del trabajo	103
Artículo 93	Compromiso recíproco	103
Artículo 94	Período de adaptación	103
Artículo 95	Período de prueba	104
Artículo 95-1	Contrato de trabajo por tiempo indeterminado	104
Artículo 95-2	Contrato de trabajo de duración determinada	104

CAPÍTULO II - Duración del trabajo **104**

Artículo 96	Définition de la jornada laboral	104
Artículo 96-1	Jornada laboral diaria ordinaria	104
Artículo 96-2	Jornada laboral semanal convencional	105
Artículo 96-3	Duración máxima de trabajo ininterrumpido	105
Artículo 96-4	Définition de horas adicionales y extraordinarias	105
Artículo 97	Modalidades de organización del trabajo	105
Artículo 97-1	Jornada laboral regular	105
Artículo 97-2	Acogida ocasional	105
Artículo 98	Determinación de los períodos de trabajo	106
Artículo 98-1	Jornada laboral regular	106
Artículo 98-2	Acogida ocasional	106
Artículo 99	Cómputo del tiempo de trabajo	106

CAPÍTULO III - Descanso semanal **107**

Artículo 100	Descanso semanal	107
---------------------	------------------	-----

CAPÍTULO IV - Días festivos y vacaciones **107**

Artículo 101	Días festivos	107
Artículo 102	Vacaciones	107
Artículo 102-1	Vacaciones retribuidas	107
Artículo 102-2	Vacaciones anuales adicionales no retribuidas	108
Artículo 103	Llegada de un nuevo niño al hogar del cuidador infantil	109

CAPÍTULO V - Ausencias **109**

Artículo 104	Ausencias del cuidador infantil	109
Artículo 105	Ausencias del niño	109

CAPÍTULO VI - Clasificación **110**

Artículo 106	Clasificación	110
---------------------	---------------	-----

CAPÍTULO VII - Remuneración **110**

Artículo 107	Salario mínimo bruto por hora	110
Artículo 108	Mensualización del salario	111
Artículo 108-1	Principio de mensualización del salario	111

Article 108-2	Dérogations au principe de mensualisation du salaire	111
Article 109	Calcul du salaire mensuel brut de base	111
Article 109-1	Accueil de l'enfant cinquante-deux semaines par période de douze mois consécutifs	111
Article 109-2	Accueil de l'enfant quarante-six semaines ou moins par période de douze mois consécutifs	111
Article 109-3	Accueil occasionnel	112
Article 110	Majoration du salaire mensuel brut de base	112
Article 110-1	Heures majorées	112
Article 110-2	Heures complémentaires	112
Article 110-3	Heures majorées en cas de difficultés particulières liées à l'enfant	113
Article 111	Déduction des périodes d'absence	113
Article 112	Paiement du salaire et déclarations	113
CHAPITRE VIII -	Indemnités et prestations	114
Article 113	Indemnité liée à la conduite d'un véhicule	114
Article 114	Autres indemnités	114
Article 114-1	Indemnité d'entretien	114
Article 114-2	Indemnité de repas	114
Article 115	Prise en charge d'une partie du coût de l'abonnement à un service de transports publics de personnes ou à un service public de location de vélos	115
CHAPITRE IX -	Ancienneté	115
Article 116	Ancienneté	115
CHAPITRE X -	Retraite complémentaire	115
Article 117	Retraite complémentaire	115
TITRE 2	Rupture du contrat de travail	116
CHAPITRE I -	Rupture du contrat de travail à durée déterminée	116
Article 118	Rupture du contrat de travail à durée déterminée	116
CHAPITRE II -	Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée	116
Article 119	Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée	116
Article 119-1	Rupture du contrat à l'initiative du particulier employeur	116
Article 119-2	Ruptures du contrat à l'initiative du salarié	116
Article 119-3	Rupture du contrat de travail imposée aux parties	117
Article 119-4	Rupture du contrat de travail du fait du décès	117
Article 120	Préavis	118
CHAPITRE III -	Sommes allouées au salarié à la fin du contrat de travail	118
Article 121	Indemnités liées à la rupture du contrat de travail	118
Article 121-1	Indemnité de rupture en cas de retrait d'enfant	118
Article 121-2	Indemnité de départ volontaire à la retraite	119
Article 122	Indemnité compensatrice de préavis	119

Artículo 108-2	Excepciones al principio de mensualización del salario	111
Artículo 109	Cálculo del salario básico mensual bruto	111
Artículo 109-1	Acogida del niño durante cincuenta y dos semanas por período de doce meses consecutivos	111
Artículo 109-2	Acogida del niño cuarenta y seis semanas o menos por período de doce meses consecutivos	111
Artículo 109-3	Acogida ocasional	112
Artículo 110	Aumento del salario básico mensual bruto	112
Artículo 110-1	Horas extraordinarias	112
Artículo 110-2	Horas extraordinarias	112
Artículo 110-3	Horas extraordinarias en caso de dificultades especiales relacionadas con el niño	113
Artículo 111	Deducción de los períodos de ausencia	113
Artículo 112	Pago del salario y declaraciones	113
CAPÍTULO VIII -	Compensaciones y prestaciones	114
Artículo 113	Compensación relacionada con la conducción de un vehículo	114
Artículo 114	Otras compensaciones	114
Artículo 114-1	Compensación de manutención	114
Artículo 114-2	Compensación para comidas	114
Artículo 115	Asunción de una parte del coste del abono a un servicio de transporte público de pasajeros o a un servicio público de alquiler de bicicletas	115
CAPÍTULO IX -	Antigüedad	115
Artículo 116	Antigüedad	115
CAPÍTULO X -	Pensión complementaria	115
Artículo 117	Pensión complementaria	115
TÍTULO II	Extinción del contrato de trabajo	116
CAPÍTULO I -	Extinción del contrato de trabajo de duración determinada	116
Artículo 118	Extinción del contrato de trabajo de duración determinada	116
CAPÍTULO II -	Extinción del contrato de trabajo de duración determinada	116
Artículo 119	Extinción del contrato de trabajo por tiempo indefinido	116
Artículo 119-1	Extinción del contrato por iniciativa del empleador particular	116
Artículo 119-2	Extinción del contrato a iniciativa del empleado	116
Artículo 119-3	Extinción del contrato de trabajo impuesta a las partes	117
Artículo 119-4	Extinción del contrato de trabajo por fallecimiento	117
Artículo 120	Notificación previa	118
CAPÍTULO III -	Sumas asignadas al empleado a la finalización del contrato de trabajo	118
Artículo 121	Compensaciones relacionadas con la extinción del contrato de trabajo	118
Artículo 121-1	Compensación por extinción en caso de retirada de un niño	118
Artículo 121-2	Compensación por jubilación voluntaria	119
Artículo 122	Compensación por notificación previa	119

Article 123	Indemnité compensatrice de congés payés	119
Article 123-1	Indemnité compensatrice de congés payés en cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux semaines	119
Article 123-2	Indemnité compensatrice de congés payés en cas d'accueil de l'enfant quarante-six semaines ou moins	119
Article 124	Autres sommes versées : régularisation des salaires en cas d'accueil de l'enfant quarante-six semaines ou moins	119
CHAPITRE IV -	Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail	120
Article 125	Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail	120
CHAPITRE V -	Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail	120
Article 126	Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail	120

SOCLE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR 121

PARTIE IV DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL 121

TITRE 1 Formation et exécution du contrat de travail 121

CHAPITRE I -	Embauche et contrat de travail	121
Article 127	Formation du contrat de travail	121
Article 128	Forme, objet et nature du contrat de travail	121
Article 128-1	Forme du contrat de travail	121
Article 128-2	Objet du contrat de travail	123
Article 128-3	Nature du contrat de travail	123
Article 129	Formalités liées à l'embauche	123
Article 129-1	Immatriculation du particulier employeur	123
Article 129-2	Déclaration de l'emploi du salarié	123
Article 129-3	Autres formalités	123
Article 130	Médecine du travail	124
Article 131	Période d'essai	124
Article 131-1	Contrat à durée indéterminée	124
Article 131-2	Contrat à durée déterminée	124
CHAPITRE II -	Durée du travail	124
Article 132	Durée du travail régulière et irrégulière	124
Article 133	Durée du travail conventionnelle	125
Article 133-1	Dispositions générales	125
Article 133-2	Dispositions spécifiques liées à la garde partagée	125
Article 133-3	Dispositions spécifiques liées au jeune travailleur âgé de seize à dix-huit ans	125

Artículo 123	Compensación de vacaciones retribuidas	119
Artículo 123-1	Compensación de vacaciones retribuidas en caso de acogida del niño cincuenta y dos semanas	119
Artículo 123-2	Compensación de vacaciones retribuidas en caso de acogida del niño cuarenta y seis semanas o menos	119
Artículo 124	Otras sumas pagadas: regularización del salario en caso de acogida del niño durante cuarenta y seis semanas o menos	119
CAPÍTULO IV -	Documentos entregados al empleado al finalizar el contrato de trabajo	120
Artículo 125	Documentos entregados al empleado al finalizar el contrato de trabajo	120
CAPÍTULO V -	Restitución de la vivienda por el empleado a la finalización del contrato de trabajo	120
Artículo 126	Restitución de la vivienda por el empleado a la finalización del contrato de trabajo	120

BASE EMPLEADO DE EMPLEADOR PARTICULAR 121

PARTE IV DISPOSITIONS RELATIVES AL CONTRATO DE TRABAJO 121

TÍTULO 1 Formación y ejecución del contrato de trabajo 121

CAPÍTULO I -	Contratación y contrato de trabajo	121
Artículo 127	Formación del contrato de trabajo	121
Artículo 128	Forma, objeto y naturaleza del contrato de trabajo	121
Artículo 128-1	Forma del contrato de trabajo	121
Artículo 128-2	Objeto del contrato de trabajo	123
Artículo 128-3	Naturaleza del contrato de trabajo	123
Artículo 129	Formalidades relacionadas con la contratación	123
Artículo 129-1	Registro del empleador particular	123
Artículo 129-2	Declaración del empleo del empleado	123
Artículo 129-3	Otras formalidades	123
Artículo 130	Medicina del trabajo	124
Artículo 131	Período de prueba	124
Artículo 131-1	Contrato por tiempo indefinido	124
Artículo 131-2	Contrato de duración determinada	124
CAPÍTULO II -	Duración del trabajo	124
Artículo 132	Jornada laboral regular e irregular	124
Artículo 133	Jornada laboral convencional	125
Artículo 133-1	Disposiciones generales	125
Artículo 133-2	Disposiciones específicas relacionadas con el cuidado compartido	125
Artículo 133-3	Disposiciones específicas relacionadas con los trabajadores jóvenes de entre dieciséis y dieciocho años de edad	125

Article 134	Durée maximale du travail	126
Article 135	Heures de travail effectuées au-delà de l'horaire contractuel	126
Article 136	Heures de travail supplémentaires	126
Article 137	Heures de présence responsable de jour et heures de présence de nuit	126
Article 137-1	Heures de présence responsable de jour	126
Article 137-2	Heures de présence de nuit	127
Article 137-3	Heures de garde malade de nuit	128
CHAPITRE III –	Repos hebdomadaire	128
Article 138	Repos hebdomadaire	128
CHAPITRE IV –	Jours fériés et congés	129
Article 139	Jours fériés	129
Article 139-1	1er mai	129
Article 139-2	Jours fériés ordinaires	129
Article 140	Congés	129
Article 140-1	Congés payés	129
Article 140-2	Autres congés	130
CHAPITRE V –	Absences	130
Article 141	Absences du salarié	130
Article 141-1	Dispositions générales	130
Article 141-2	Dispositions spécifiques liées à la garde partagée	130
Article 142	Absences du particulier employeur	131
CHAPITRE VI –	Classification	131
Article 143	Classification des emplois	131
CHAPITRE VII –	Rémunération	132
Article 144	Salaire horaire brut minimum	132
Article 144-1	Dispositions générales	132
Article 144-2	Dispositions spécifiques liées à la garde partagée	132
Article 145	Mensualisation du salaire	132
Article 146	Calcul du salaire mensuel brut de base	132
Article 146-1	Modalités de calcul du salaire mensualisé en cas de durée du travail régulière	132
Article 146-2	Modalités de calcul du salaire en cas de durée du travail irrégulière	133
Article 147	Majoration du salaire mensuel brut de base et du repos compensateur	133
Article 148	Rémunération des heures de présence responsable de jour	133
Article 149	Rémunération des heures de présence de nuit	134
Article 150	Rémunération des heures de garde malade de nuit	134
Article 151	Rémunération du temps de conduite du salarié pour les besoins de ses activités professionnelles	134
Article 152	Déduction des périodes d'absence	134
Article 152-1	Régime des absences du salarié du particulier employeur	134

Artículo 134	Jornada laboral máxima	126
Artículo 135	Horas de trabajo efectuadas más allá del horario contractual	126
Artículo 136	Horas de trabajo extraordinarias	126
Artículo 137	Horas de presencia responsable diurna y horas de presencia nocturna	126
Artículo 137-1	Horas de presencia responsable diurna	126
Artículo 137-2	Horas de presencia nocturna	127
Artículo 137-3	Horas de supervisión nocturna por enfermedad	128
CAPÍTULO III –	Descanso semanal	128
Sección 138	Descanso semanal	128
CAPÍTULO IV –	Días festivos y vacaciones	129
Artículo 139	Días festivos	129
Artículo 139-1	1 de mayo	129
Artículo 139-2	Días festivos ordinarios	129
Artículo 140	Vacaciones	129
Artículo 140-1	Vacaciones retribuidas	129
Artículo 140-2	Otros permisos	130
CAPÍTULO V –	Ausencias	130
Artículo 141	Ausencias del empleado	130
Artículo 141-1	Disposiciones generales	130
Artículo 141-2	Disposiciones específicas relacionadas con el cuidado compartido	130
Artículo 142	Ausencias del empleador particular	131
CAPÍTULO VI –	Clasificación	131
Artículo 143	Clasificación de empleos	131
CAPÍTULO VII –	Remuneración	132
Artículo 144	Salario mínimo bruto por hora	132
Artículo 144-1	Disposiciones generales	132
Artículo 144-2	Disposiciones específicas relacionadas con el cuidado compartido	132
Artículo 145	Mensualización del salario	132
Artículo 146	Cálculo del salario básico mensual bruto	132
Artículo 146-1	Métodos de cálculo del salario mensualizado en caso de jornada laboral regular	132
Artículo 146-2	Métodos de cálculo del salario en caso de jornada laboral irregular	133
Artículo 147	Aumento del salario básico mensual bruto y del descanso compensatorio	133
Artículo 148	Remuneración por horas de presencia responsable diurna	133
Artículo 149	Remuneración por horas de presencia nocturna	134
Artículo 150	Remuneración des las horas de supervisión nocturna por enfermedad	134
Artículo 151	Remuneración por tiempo de conducción del empleado para las necesidades de sus actividades profesionales	134
Artículo 152	Deducción de los períodos de ausencia	134
Artículo 152-1	Régimen de ausencias del empleado del empleador particular	134

Article 152-2	Régime des absences du particulier employeur	134
Article 153	Rémunération du salarié au pair	134
Article 153-1	Composition de la rémunération du salarié au pair	135
Article 153-2	Evaluation de la rémunération du salarié au pair	135
Article 154	Paiement du salaire et déclarations	137

CHAPITRE VIII -	Indemnités, prestations et avantages en nature	137
Article 155	Indemnité liée à la conduite d'un véhicule	137
Article 156	Autres indemnités et prestations	137
Article 156-1	Prestation en nature logement	137
Article 156-2	Prestation en nature repas	139
Article 157	Prise en charge d'une partie du coût de l'abonnement à un service de transports publics de personnes ou à un service public de location de vélos	139

CHAPITRE IX -	Ancienneté	140
Article 158	Ancienneté	140

CHAPITRE X -	Retraite complémentaire	140
Article 159	Retraite complémentaire	140

TITRE 2 Rupture du contrat de travail 141

CHAPITRE I -	Rupture du contrat de travail à durée déterminée	141
Article 160	Rupture du contrat de travail à durée déterminée	141

CHAPITRE II -	Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée	141
Article 161	Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée	141
Article 161-1	Rupture du contrat de travail à l'initiative du particulier employeur	141
Article 161-2	Rupture du contrat à l'initiative du salarié	143
Article 161-3	Rupture conventionnelle du contrat de travail	143
Article 161-4	Rupture du contrat de travail du fait du décès	143
Article 162	Préavis	145
Article 162-1	Dispositions générales	146
Article 162-2	Dispositions complémentaires en cas de garde partagée	146
Article 162-3	Dispositions complémentaires pour le particulier employeur embauchant un salarié exerçant l'emploi repère « Assistant de vie C » ou « Assistant de vie D »	146
Article 162-4	Préavis en cas de licenciement	146
Article 162-5	Préavis en cas de départ volontaire ou de mise à la retraite	147
Article 162-6	Préavis en cas de démission	147

CHAPITRE III -	Sommes allouées au salarié à la fin du contrat de travail	148
Article 163	Indemnités liées à la rupture du contrat de travail	148
Article 163-1	Indemnité de licenciement	148
Article 163-2	Indemnité de mise à la retraite	148

Artículo 152-2	Régimen de ausencias del empleador particular	134
Artículo 153	Remuneración del empleado au pair	134
Artículo 153-1	Composición de la remuneración del empleado au pair	135
Artículo 153-2	Evaluación de la remuneración del empleado au pair	135
Artículo 154	Pago del salario y declaraciones	137

CAPÍTULO VIII -	Compensaciones, prestaciones y contraprestaciones en especie	137
Artículo 155	Compensación relacionada con la conducción de un vehículo	137
Artículo 156	Otras compensaciones y prestaciones	137
Artículo 156-1	Prestación de alojamiento en especie	137
Artículo 156-2	Prestación de comidas en especie	139
Artículo 157	Asunción de una parte del coste del abono a un servicio de transporte público de pasajeros o a un servicio público de alquiler de bicicletas	139

CAPÍTULO IX -	Antigüedad	140
Artículo 158	Antigüedad	140

CAPÍTULO X -	Jubilación complementaria	140
Artículo 159	Pensión complementaria	140

TÍTULO II Extinción del contrato de trabajo 141

CAPÍTULO I -	Extinción del contrato de trabajo de duración determinada	141
Artículo 160	Extinción del contrato de trabajo de duración determinada	141

CAPÍTULO II -	Extinción del contrato de trabajo de duración determinada	141
Artículo 161	Extinción del contrato de trabajo por tiempo indefinido	141
Artículo 161-1	Extinción del contrato de trabajo por iniciativa del empleador particular	141
Artículo 161-2	Extinción del contrato por iniciativa del empleado	143
Artículo 161-3	Extinción convencional del contrato de trabajo	143
Artículo 161-4	Extinción del contrato de trabajo por fallecimiento	143
Artículo 162	Notificación previa	145
Artículo 162-1	Disposiciones generales	146
Artículo 162-2	Disposiciones complementarias en caso de cuidado compartido	146
Artículo 162-3	Disposiciones adicionales para el empleador particular que contrate a un empleado que ejerza el empleo de referencia «Asistente de vida C» o «Asistente de vida D»	146
Artículo 162-4	Notificación previa en caso de despido	146
Artículo 162-5	Notificación previa en caso de jubilación voluntaria o impuesta	147
Artículo 162-6	Notificación previa de la renuncia	147

CAPÍTULO III -	Sumas asignadas al empleado a la finalización del contrato de trabajo	148
Artículo 163	Compensaciones relacionadas con la extinción del contrato de trabajo	148
Artículo 163-1	Compensación por despido	148
Artículo 163-2	Compensación por jubilación	148

Article 163-3	Indemnité de départ volontaire à la retraite	149
Article 164	Indemnité compensatrice de préavis	149
Article 165	Indemnité compensatrice de congés payés	149
Article 166	Autres sommes versées	149

CHAPITRE IV -	Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail	149
Article 167	Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail	149

CHAPITRE V -	Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail	149
Article 168	Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail	149

ANNEXES 153

Annexe n° 1	Prévention des risques et santé au travail	154
Annexe n° 2	Professionnalisation	172
Annexe n° 3	Prévoyance	218
Annexe n° 4	Indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite	238
Annexe n° 5	Salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels	246
Annexe n° 6	Salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur	257
Annexe n° 7	Classification des emplois applicables aux salariés du particulier employeur	276

FICHES ET DOCUMENTS PÉDAGOGIQUES 294

Artículo 163-3	Compensación por jubilación voluntaria	149
Artículo 164	Compensación por notificación previa	149
Artículo 165	Compensación de vacaciones retribuidas	149
Artículo 166	Otras sumas pagadas	149

CAPÍTULO IV -	Documentos entregados al empleado al finalizar el contrato de trabajo	149
Artículo 167	Documentos entregados al empleado al finalizar el contrato de trabajo	149

CAPÍTULO V -	Restitución de la vivienda por el empleado a la finalización del contrato de trabajo	149
Artículo 168	Restitución de la vivienda por el empleado a la finalización del contrato de trabajo	149

ANEXOS 153

Anexo n.º 1	Prevención de riesgos y salud laboral	154
Anexo n.º 2	Profesionalización	172
Anexo n.º 3	Previsión	218
Anexo n.º 4	Compensación convencional por jubilación voluntaria	238
Anexo n.º 5	Salarios mínimos convencionales aplicables a los cuidadores infantiles	246
Anexo n.º 6	Salarios mínimos convencionales aplicables a los empleados de empleadores particulares	257
Anexo n.º 7	Clasificación de los empleos aplicables a los empleados de empleadores particulares	276

FICHAS Y DOCUMENTOS PEDAGÓGICOS 294

➤ PRÉAMBULE

1 | Historique de la convergence

Les partenaires sociaux conscients de la nécessité et de l'importance de placer dans une vision prospective le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, ont initié une démarche de convergence des branches par la conclusion, le 21 novembre 2018, d'un accord de méthode. Ce dernier a acté le principe d'un rapprochement de la branche des salariés du particulier employeur et de la branche des assistants maternels du particulier employeur et défini les différentes étapes du rapprochement.

Aux termes d'un second accord de méthode signé le 16 décembre 2019, les partenaires sociaux ont défini les enjeux de la négociation et fixé l'organisation des travaux de négociation afin de parvenir, au premier trimestre 2021, à la conclusion d'un dispositif conventionnel accessible organisé autour d'un socle commun et de deux socles spécifiques propres à chacune des deux branches.

La présente convention collective et ses annexes résultent de la fusion des deux conventions collectives du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile que sont :

- la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 étendue par *arrêté ministériel en date du 2 mars 2000 (IDCC 2111)* ;
- la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 étendue par *arrêté ministériel du 17 décembre 2004 (IDCC 2395)*.

La présente convention collective et ses annexes se substituent aux deux conventions précitées (IDCC 2111 et IDCC 2395), ainsi qu'à leurs annexes et avenants dans les conditions prévues à l'article préliminaire de la présente convention collective.

La nouvelle branche professionnelle, fruit de l'aboutissement des travaux de convergence, se substitue à la branche des salariés du particulier employeur régie par la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 étendue par *arrêté ministériel en date du 2 mars 2000 (IDCC 2111)* et à la branche des assistants maternels du particulier employeur régie par la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 étendue par *arrêté ministériel du 17 décembre 2004 (IDCC 2395)*. Cette nouvelle branche est intitulée « branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ».

➤ PREÁMBULO

1 | Cronología de la convergencia

Los interlocutores sociales, conscientes de la necesidad y de la importancia de adoptar una visión prospectiva para el sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico, comenzaron un proceso de convergencia de las ramas mediante la celebración, el 21 de noviembre de 2018, de un acuerdo de método. Este último dio inicio a un acercamiento entre la rama de empleados de empleadores particulares y la rama de cuidadores infantiles de empleadores particulares y definió las distintas etapas de dicho acercamiento.

En los términos de un segundo acuerdo de método firmado el 16 de diciembre de 2019, los interlocutores sociales definieron los desafíos de la negociación y fijaron la organización del trabajo de negociación a fin de lograr, en el primer trimestre de 2021, la conclusión de un mecanismo convencional accesible y organizado en torno a una base común y a dos bases específicas, una para cada una de las dos ramas.

El presente convenio colectivo y sus anexos son el resultado de la fusión de los dos convenios colectivos del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico, que son:

- el convenio colectivo nacional para los empleados de empleadores particulares de 24 de noviembre de 1999, prorrogado mediante decreto ministerial de 2 de marzo de 2000 (IDCC 2111);
- el convenio colectivo nacional para los cuidadores infantiles de empleadores particulares de 1 de julio de 2004, prorrogado mediante decreto ministerial de 17 de diciembre de 2004 (IDCC 2395).

El presente convenio colectivo y sus anexos reemplazan estos dos convenios (IDCC 2111 e IDCC 2395), así como sus anexos y enmiendas, en las condiciones que se establecen en el artículo preliminar de este convenio colectivo.

La nueva rama profesional, fruto de la culminación del trabajo de convergencia, sustituye la rama de los empleados de empleadores particulares que se regía por el convenio colectivo nacional para los empleados de empleadores particulares de 24 de noviembre de 1999, prorrogado por decreto ministerial de 2 de marzo de 2000 (IDCC 2111), y la rama de los cuidadores infantiles de empleadores particulares que se regía por el convenio colectivo nacional para los cuidadores infantiles de empleadores particulares de 1 de julio de 2004, prorrogado por decreto ministerial el 17 de diciembre de 2004 (IDCC 2395). Esta nueva rama se denomina «rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico».

2 | Définition du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile repose sur un modèle économique, social et solidaire en ce qu'il participe au développement singulier de l'emploi à domicile et à la protection sociale adaptée des salariés ; il est à l'origine de nouvelles solidarités de proximité, et de citoyenneté entre employeurs et salariés.

Les métiers du domicile répondent aux évolutions sociétales et aux besoins nouveaux des ménages, que ce soit en milieu urbain, dans des zones d'expansion économique, ou en milieu rural, et permettent de créer un lien social et combattre l'isolement. Cela favorise l'intégration, l'insertion, la reconversion des personnes qu'elles soient éloignées durablement ou non de l'emploi.

Le secteur couvre une large diversité de métiers parmi lesquels l'emploi d'assistant de vie, massivement créateur d'emploi à très court terme ; l'assistant de vie permettant de répondre aux grands enjeux du vieillissement de la population en facilitant le bien vieillir à domicile. Assister et accompagner les plus âgés et les plus fragiles, en particulier ceux en situation de perte d'autonomie, ou de maladie, rend possible le maintien à domicile.

L'emploi entre particuliers offre également la possibilité aux personnes en situation de handicap et plus particulièrement à celles dont l'autonomie est la plus fortement altérée de vivre à leur domicile, et d'accéder à une vie de manière autonome.

L'employé familial en assurant l'entretien du cadre de vie, la garde d'enfants, y compris l'accueil personnalisé des enfants en situation de handicap, permet de répondre aux besoins des ménages. Ces emplois contribuent à soutenir l'activité professionnelle et à concilier la vie privée et la vie professionnelle, ainsi qu'à dynamiser et rendre attractifs les territoires.

Le métier d'assistant maternel est le premier mode de garde individuel plébiscité par les parents, y compris pour l'accueil personnalisé d'enfants en situation de handicap. Il est régi par les dispositions du code de l'action sociale et des familles qui renvoie à certaines dispositions du code du travail.

La convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile doit permettre notamment, à travers une politique de professionnalisation ambitieuse et la reconnaissance des métiers, de répondre aux besoins croissants de la société en matière d'accompagnement à domicile. Ces métiers doivent s'adapter aux mutations technologiques et environnementales et tenir compte de l'évolution des besoins des employeurs requérant le développement et l'acquisition de nouvelles compétences et l'amélioration des pratiques professionnelles des salariés.

2 | Definición del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico

El sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico se basa en un modelo económico, social y solidario, ya que participa en el desarrollo singular del empleo doméstico y en la protección social adaptada de los empleados; estando a su vez en el origen de nuevas solidaridades de proximidad y de ciudadanía entre empleadores y empleados.

Las profesiones domésticas responden a los cambios sociales y las nuevas necesidades de los hogares, ya sea en zonas urbanas, en zonas de expansión económica o en zonas rurales, y permiten crear un vínculo social y combatir el aislamiento. Esto promueve la integración, la inserción y el reciclaje profesional de las personas, ya sean o no parados de larga duración.

El sector cubre una amplia variedad de profesiones, entre ellas la de asistente de vida, que crea una cantidad significativa de empleo a muy corto plazo; el asistente de vida permite dar respuesta a los grandes retos del envejecimiento de la población facilitando un envejecimiento digno en el hogar. La asistencia y el apoyo a las personas más mayores y más vulnerables, en particular a quienes se encuentran en situación de pérdida de autonomía o de enfermedad, hace posible que estas permanezcan en su domicilio.

El empleo entre particulares también ofrece a las personas con discapacidad y, más en concreto, a aquellas cuya autonomía se ve más gravemente afectada, la oportunidad de vivir en su domicilio y de acceder a una vida autónoma.

Al garantizar el mantenimiento del entorno de vida y el cuidado de los niños, incluida la atención personalizada a niños con discapacidad, el empleado familiar permite satisfacer las necesidades de los hogares. Estos empleos contribuyen a apoyar la actividad profesional y a conciliar la vida privada y profesional, así como a dinamizar y hacer atractivos los territorios.

La profesión de cuidador infantil es el primer tipo de cuidado individual popular entre los padres, también para la atención personalizada a niños con discapacidad. Se rige por las disposiciones del Código de Acción Social y Familia, que se refiere a determinadas disposiciones del Código Laboral.

En particular, el convenio colectivo para la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico debe permitir, mediante una ambiciosa política de profesionalización y el reconocimiento de las profesiones, satisfacer las crecientes necesidades de la sociedad en materia de apoyo doméstico. Dichas profesiones deben adaptarse a los cambios tecnológicos y ambientales y tener en cuenta las necesidades cambiantes de los empleadores, que requieren el desarrollo y la adquisición de nuevas competencias y la mejora de las prácticas profesionales de los empleados.

3 | Modes d'exercice de l'emploi à domicile

Deux modes d'exercice de l'emploi à domicile entre particuliers coexistent :

D'une part, l'emploi direct désigne une relation sans intermédiaire, entre un particulier et le salarié qu'il emploie, dont il est juridiquement l'employeur.

D'autre part, le mode mandataire est défini aux termes de l'article L.7232-6 1° du code du travail comme le mode par lequel une structure mandataire assure « *Le placement de travailleurs auprès de personnes physiques employeurs ainsi que, pour le compte de ces dernières, l'accomplissement des formalités administratives et des déclarations sociales et fiscales liées à l'emploi de ces travailleurs* ».

Le particulier et la structure mandataire sont liés par un contrat fixant le cadre et les conditions d'intervention de cette dernière, exclusive de toute implication dans la relation entre le particulier employeur et le salarié. Il est précisé que, dans le cadre de ce mode d'emploi intermédié, le particulier conserve juridiquement la qualité d'employeur et l'intégralité de ses prérogatives.

Un label de qualité, le Qualimandat, a été créé à l'initiative de la FEPEM et développé afin d'assurer la sécurisation de la relation de travail en contribuant à la professionnalisation des structures mandataires et garantir que le mandataire apporte une réponse adaptée aux particuliers employeurs par une analyse fine des besoins.

4 | Un secteur singulier doté d'un corpus spécifique de règles adaptées

L'emploi à domicile entre particuliers est singulier de toute autre forme d'emploi.

La singularité de la relation de travail a été pleinement reconnue à l'article L.7221-1 du code du travail qui consacre le statut singulier du particulier employeur ; le particulier employeur employant un ou plusieurs salariés à son domicile privé ou à proximité de celui-ci sans poursuivre de but lucratif et afin de satisfaire des besoins relevant de sa vie personnelle, notamment familiale, à l'exclusion de ceux relevant de sa vie professionnelle.

Cette singularité se caractérise par :

- sa population salariée marquée par le multi-emploi, le multi-salariat, et le multi-métiers ;
- le volume d'employeurs plus important que le volume de salariés ;
- une relation contractuelle de travail entre deux personnes physiques, marquée par un fort intuitu personae : la première recrutant la seconde sans but lucratif ni marchand afin de satisfaire des besoins relevant exclusivement de sa vie personnelle ;
- le lieu d'exercice de l'emploi : il s'agit soit du domicile du particulier employeur au sens du code pénal, ou à proximité de celui-ci ou tout autre lieu où il réside ou non et dont il possède la propriété ou la jouissance, soit du domicile du salarié notamment pour l'assistant maternel qui exerce, à son domicile ou dans une Maison d'Assistants Maternels, une activité réglementée par un statut particulier.

3 | Modalidades de ejercicio del empleo doméstico

Coexisten dos modalidades de ejercicio del empleo doméstico entre particulares:

Por un lado, el empleo directo designa una relación sin intermediario entre un particular y su empleado, de quien es el empleador jurídico.

Por otro lado, el modo de agente se define en los términos del artículo L.7232-6 1°, párrafo primero, del Código Laboral como el modo por el cual una estructura de agente asegura la colocación de trabajadores con personas físicas que sean empleadores, así como el cumplimiento por parte de estos últimos de las formalidades administrativas y las declaraciones sociales y fiscales relacionadas con el empleo de dichos trabajadores.

El particular y la estructura de agente están vinculados por un contrato que fija el marco y las condiciones de intervención de esta última, que excluye cualquier participación en la relación entre el empleador particular y el empleado. Se especifica que, en el marco de esta modalidad de empleo con intermediado, el particular conserva jurídicamente la calidad de empleador y la integridad de sus prerrogativas.

Por iniciativa de la FEPEM, se ha creado y desarrollado un sello de calidad, el Qualimandat, con el fin de garantizar la seguridad de la relación laboral contribuyendo a la profesionalización de las estructuras de agente y de velar por que el agente dé una respuesta adecuada a los empleadores particulares mediante un análisis detallado de sus necesidades.

4 | Un sector único dotado de un cuerpo específico de normas adaptadas

El empleo doméstico entre particulares es distinto de cualquier otra forma de empleo.

La singularidad de la relación laboral ha sido plenamente reconocida por el artículo L. 7221-1 del Código Laboral, que consagra el estatuto único del empleador individual: el empleador particular emplea a uno o más empleados en su domicilio particular o cerca de él sin ánimo de lucro y para satisfacer necesidades relacionadas con su vida personal, en particular familiar, excepto las relacionadas con su vida profesional.

Esta singularidad se caracteriza por:

- una población asalariada pluriempleada, plurisalarizada y con múltiples profesiones;
- un mayor volumen de empleadores que de empleados;
- una relación laboral contractual entre dos personas físicas, marcada por un fuerte intuitu personae: la primera contrata a la segunda sin ánimo de lucro ni comercial para satisfacer necesidades relacionadas exclusivamente con su vida personal;
- el lugar de ejercicio del empleo: se trata, bien del domicilio del empleador particular en el sentido del Código Penal, de uno cerca de él o de cualquier otro lugar, con independencia de que resida en él o no, del que sea titular del derecho de propiedad o del usufructo, bien del domicilio del empleado, en particular para el cuidador infantil que ejerce, en su domicilio o bien en un centro de cuidadores infantiles, una actividad regulada por un estatuto específico.

Las relaciones entre empleadores particulares y empleados se rigen por lo dispuesto en el Código

Les relations entre particuliers employeurs et salariés sont régies par des dispositions du code du travail, du code de l'action sociale et des familles et du code général des impôts sans préjudice d'autres textes légaux et réglementaires applicables.

Le législateur a également, eu égard à la singularité du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, consacré un corpus de règles homogènes adaptées au secteur.

Des dispositions spécifiques ont ainsi été créées dans le code du travail et le code de l'action sociale et des familles ou encore dans le code général des impôts s'agissant des mesures fiscales applicables au secteur.

Par ailleurs, des moyens déclaratifs simplifiés - mis en œuvre par la Caisse nationale des URSSAF : CESU, PAJEMPLOI et URSSAF - permettent aux particuliers employeurs d'effectuer leurs déclarations et de bénéficier d'un processus de prélèvement direct de toutes les contributions et cotisations sociales afférentes à ces emplois.

Dans le cadre d'un dialogue social particulièrement dynamique et innovant dans les branches des salariés et assistants maternels du particulier employeur, le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile a ainsi créé des dispositifs innovants permettant d'adapter les dispositions légales et doter le secteur d'un cadre social structurant et sécurisant la relation de travail.

Par la présente convention collective, les partenaires sociaux entendent renforcer la démarche entreprise - dans le cadre de la conclusion de l'accord du 19 décembre 2018 applicable aux assistants maternels et aux salariés du particulier employeur, portant sur la création d'un organisme spécifique au sein de l'OPCO et d'une association paritaire nationale pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés, dénommée APNI, de construire un socle de droits collectifs en vue :

- d'assurer l'effectivité par la mutualisation des droits sociaux attachés aux salariés par leur mise en œuvre ;
- de mutualiser les obligations employeurs afférentes, le cas échéant à l'appui d'un mandat confié par ceux-ci, et ainsi leur garantir un mécanisme de solidarité.

L'APNI a pour objet d'assurer l'interface dans la mise en œuvre de la politique sectorielle arrêtée par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, de garantir un mécanisme de solidarité entre les employeurs et d'assurer l'effectivité des droits sociaux attachés aux salariés.

La présente convention collective consacre ainsi un corpus spécifique de règles homogènes construit par les partenaires sociaux notamment pour répondre au statut singulier du particulier employeur.

Elle a été conçue comme un texte évolutif et susceptible d'adaptations nécessaires tant dans son champ d'application professionnel que dans ses autres dispositions.

Laboral, el Código de Acción Social y Familia y el Código Fiscal General, sin perjuicio de otros textos jurídicos y reglamentarios aplicables.

Asimismo, en vista de la singularidad del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico, el legislador ha consagrado un cuerpo de normas homogéneas adaptadas al sector.

Se han creado disposiciones específicas en el marco del Código Laboral y del Código de Acción Social y Familia, así como del Código Fiscal General, en lo que respecta a las medidas fiscales aplicables al sector.

Además, los medios declarativos simplificados -implementados por la Caja Nacional de la URSSAF: CESU, PAJEMPLOI y URSSAF- permiten a los empleadores particulares realizar sus declaraciones y beneficiarse de un proceso de retención directa de todas las contribuciones y cotizaciones sociales asociadas a estos empleos.

En el contexto de un diálogo social especialmente dinámico e innovador en las ramas de los empleados y los cuidadores infantiles de empleadores particulares, el sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico ha creado mecanismos innovadores para adaptar las disposiciones jurídicas y dotar al sector de un marco social que estructure y proteja la relación laboral.

A través de este convenio colectivo, los interlocutores sociales pretenden fortalecer el proceso iniciado - en el marco de la celebración del acuerdo de 19 de diciembre de 2018, aplicable a los cuidadores infantiles y los empleados de empleadores particulares y relativo a la creación de un organismo específico dentro del OPCO y de una asociación paritaria nacional para la implementación de las garantías sociales de los empleados, denominada APNI, para construir una base de derechos colectivos con vistas a:

- asegurar su efectividad por medio de la mutualización de los derechos sociales adscritos a los empleados mediante su implementación;
- mutualizar las obligaciones de los empleadores asociadas, si es necesario con el apoyo de un mandato encomendado por estos, y garantizarles así un mecanismo de solidaridad.

La APNI tiene por objeto asegurar la interfaz en la implementación de la política sectorial adoptada por la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico, garantizar un mecanismo de solidaridad entre los empleadores y velar por la efectividad de los derechos sociales adscritos a los empleados.

Por tanto, este convenio colectivo consagra un conjunto específico de normas homogéneas elaborado por los interlocutores sociales, en concreto para responder al estatuto singular del empleador particular.

Se ha concebido como un texto en evolución y susceptible de las adaptaciones necesarias tanto en su ámbito de aplicación profesional como en sus demás disposiciones.

ARCHITECTURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE DU SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

La convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile se compose d'un texte de base ainsi que d'avenants et annexes.

Eu égard aux spécificités propres aux métiers exercés par les salariés relevant du champ d'application conventionnel fixé au chapitre 1 de la Partie I de la présente convention collective, l'architecture du texte de base de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile s'articule autour :

- d'un socle commun applicable à l'ensemble des salariés relevant du champ d'application conventionnel fixé au chapitre 1 de la Partie I de la présente convention collective ;
- de deux socles spécifiques :
 - le socle spécifique « assistant maternel » a vocation à s'appliquer exclusivement aux assistants maternels du particulier employeur ;
 - le socle spécifique « salarié du particulier employeur » a vocation à s'appliquer aux salariés visés par l'article L.7221-1 du code du travail.

Il est précisé que les dispositions du socle commun sont complétées par les dispositions prévues dans chacun des socles spécifiques. Elles doivent par conséquent être consultées dans le même temps que les dispositions de chacun des socles spécifiques.

Afin de simplifier la lecture des trois socles susvisés, chacun d'entre eux est structuré de façon similaire avec des chapitres ayant le même intitulé.

Enfin, la présente convention collective est également composée :

- d'annexes ayant valeur conventionnelle ;
- de fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle :
 - des modèles pouvant servir de trame sur laquelle les parties à la relation de travail pourront s'appuyer ;
 - des notes explicatives destinées sur une thématique donnée à expliciter les dispositions de la présente convention collective ;
 - un glossaire.

ARQUITECTURA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL SECTOR DE LOS EMPLEADORES PARTICULARES Y DEL EMPLEO DOMÉSTICO

El convenio colectivo para la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico consta de un texto básico y de enmiendas y anexos.

En vista de las características específicas de las profesiones ejercidas por los empleados que entran en el ámbito de aplicación convencional establecido en el capítulo 1 de la parte I de este convenio colectivo, la arquitectura del texto básico del convenio colectivo para la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico se articula en torno a:

- una base común aplicable a todos los empleados que entren dentro del ámbito de aplicación convencional que se fija en el capítulo 1 de la parte I de este convenio colectivo;
- dos bases específicas:
 - la base específica de «Cuidador infantil», destinada a aplicarse exclusivamente a los cuidadores infantiles de empleadores particulares;
 - la base específica de «Empleado de empleador particular», destinada a aplicarse a los empleados que se contemplan en el artículo L. 7221-1 del Código Laboral.

Se precisa que las disposiciones de la base común están complementadas por las disposiciones que se establecen en cada una de las bases específicas. Por tanto, se deben consultar al mismo tiempo que las disposiciones de cada una de las bases específicas.

Con objeto de simplificar la lectura de las tres bases mencionadas, cada una de ellas se estructura de manera similar en capítulos con el mismo título.

Finalmente, este convenio colectivo también está compuesto de:

- anexos con valor convencional;
- fichas y documentos pedagógicos con valor indicativo y no convencional:
 - modelos que pueden servir de plantilla en la que podrán apoyarse las partes de la relación laboral;
 - notas explicativas sobre un tema determinado destinadas a detallar las disposiciones de este convenio colectivo;
 - un glosario.

SOCLE COMMUN

PARTIE I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article préliminaire

Les partenaires sociaux des branches professionnelles des salariés et des assistants maternels du particulier employeur ont souhaité rassembler les champs conventionnels du particulier employeur.

Dans ce cadre, la présente convention collective se substitue purement et simplement aux conventions collectives suivantes :

- Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 (IDCC 2111) ;
- Convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 (IDCC 2395) ;

ainsi qu'à leurs annexes et avenants.

À titre transitoire, certaines dispositions de ces textes visés explicitement dans la présente convention collective peuvent perdurer pour la durée de la transition indiquée.

Les accords listés ci-dessous restent applicables dans le cadre du nouveau champ d'application conventionnel et sont annexés à la présente convention collective :

- l'accord cadre du 24 novembre 2016 portant sur les règles relatives à l'organisation et au choix du service de santé au travail, au suivi individuel et collectif et à la prévention de l'altération de la santé des travailleurs ;
- l'accord du 18 décembre 2018 portant sur la création d'un organisme spécifique au sein de l'OPCO et d'une association paritaire nationale interbranche pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés ;
- l'accord du 5 mars 2019 portant sur la désignation d'un opérateur de compétences ;
- l'accord du 17 novembre 2020 de mise en œuvre d'une politique de professionnalisation dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ;
- l'avenant S 43 du 25 janvier 2021 relatif aux salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur.

Il est précisé que les droits et obligations en matière de droits sociaux attachés aux salariés, résultant de l'application des deux conventions collectives susvisées et de leurs annexes et avenants, qui survivent le cas échéant à l'issue de la convergence, sont transférés dans le cadre de la mise en œuvre de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

BASE COMÚN

PARTE I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo preliminar

Los interlocutores sociales de las ramas profesionales de los empleados y de los cuidadores infantiles de empleadores particulares han decidido aunar los ámbitos convencionales de los empleadores particulares.

En este marco, el presente convenio colectivo se limita meramente a reemplazar a los siguientes convenios colectivos:

- convenio colectivo nacional para los empleados de empleadores particulares de 24 de noviembre de 1999 (IDCC 2111);
- convenio colectivo nacional para los cuidadores infantiles de empleadores particulares de 1 de julio de 2004 (IDCC 2395);

así como sus anexos y enmiendas.

De manera transitoria, determinadas disposiciones de estos textos, a los que se refiere explícitamente este convenio colectivo, podrán prevalecer durante toda la duración de la transición indicada.

Los acuerdos que se enumeran a continuación seguirán siendo aplicables en el marco del nuevo ámbito de aplicación convencional y se anexan a este convenio colectivo:

- el acuerdo marco, de 24 de noviembre de 2016, sobre las normas relativas a la organización y la elección del servicio de salud laboral, al seguimiento individual y colectivo y a la prevención del deterioro de la salud de los trabajadores;
- el acuerdo, de 18 de diciembre de 2018, sobre la creación de un organismo específico dentro del OPCO y de una asociación paritaria nacional interprofesional para la implementación de las garantías sociales de los empleados;
- el acuerdo, de 5 de marzo de 2019, sobre la designación de un operador de competencias;
- el acuerdo, de 17 de noviembre de 2020, para la implementación de una política de profesionalización en el sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico;
- la enmienda S 43, de 25 de enero de 2021, sobre los salarios mínimos convencionales aplicables a los empleados de empleadores particulares.

Se precisa que los derechos y las obligaciones en materia de derechos sociales adscritos a los empleados, derivados de la aplicación de los dos convenios colectivos antes mencionados y de sus anexos y enmiendas, que prevalezcan, en su caso, al término de la convergencia se trasladan al marco de aplicación del convenio colectivo de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

➤ CHAPITRE I Champ d'application conventionnel

Article 1 Champ d'application professionnel

La présente convention collective régit les relations de travail entre les particuliers employeurs et leurs salariés.

Les relations de travail entre les particuliers employeurs et leurs salariés constituent une activité économique et sociale singulière, consacrée par l'application de la présente convention collective et dont le champ d'application y est spécifiquement dédié.

Sont ainsi couvertes par la présente convention collective, les activités caractérisées par les conditions cumulatives suivantes :

- une relation contractuelle de travail entre deux personnes physiques ne revêtant pas, dans le cadre de cette relation de travail, la qualité d'entreprise commerciale ou civile, d'entrepreneur, de commerçant, d'artisan ou de profession libérale, à savoir :
 - un particulier employeur d'une part ;
 - et un salarié d'autre part.
- une prestation de travail dont l'objet consiste à satisfaire des besoins relevant exclusivement de la vie personnelle du particulier employeur ;
- une finalité de la relation de travail dépourvue pour le particulier employeur, de but lucratif subséquent à la prestation de travail dont l'objet est décrit plus haut ;
- un ou plusieurs lieux spécifiques d'exercice du travail qui peuvent être :
 - le domicile privé du particulier employeur, au sens du code pénal, ou à proximité de celui-ci, ou tout autre lieu où il réside ;

A titre ponctuel, tout ou partie de la prestation de travail peut être réalisée à distance par le salarié au moyen des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) ;

- le bien à usage d'habitation non soumis à bail, occupé ou non par le particulier employeur dont il en possède la propriété ou la jouissance à quelque titre que ce soit ;
- le domicile privé du salarié ou un tiers lieu expressément défini par le cadre légal et réglementaire pour les professions soumises à agrément.

La spécificité des activités couvertes, et plus particulièrement l'exclusion de toute entreprise de son champ d'application, rend singulière la présente convention collective. Dès lors, les dispositions de l'article L.2261-23-1 du code du travail, relatif aux entreprises de moins de cinquante salariés, ne lui sont pas applicables.

Article 2 Champ d'application géographique

Le champ d'application géographique de la présente convention collective vise le territoire métropolitain ainsi que les départements et régions d'outre-mer (DROM) suivants : Guadeloupe, Guyane, Martinique et la Réunion.

Pour les assistants maternels du particulier employeur, la présente convention collective est également applicable à Mayotte.

Pour les salariés du particulier employeur, la présente convention collective n'est pas applicable à Mayotte.

➤ CAPÍTULO I Ámbito de aplicación convencional

Artículo 1 Ámbito de aplicación profesional

El presente convenio colectivo rige las relaciones laborales entre los empleadores particulares y sus empleados.

Las relaciones laborales entre los empleadores particulares y sus empleados constituyen una actividad económica y social singular, consagrada mediante la aplicación de este convenio colectivo y cuyo ámbito de aplicación se define específicamente en el mismo.

Por consiguiente, este convenio colectivo cubre las actividades caracterizadas por las siguientes condiciones acumulativas:

- una relación laboral contractual entre dos personas físicas que no tengan, en el marco de esta relación laboral, la calidad de empresa comercial o civil, empresario, comerciante, artesano o profesional liberal, a saber:
 - por un lado, un empleador particular;
 - por el otro lado, un empleado.
- una prestación laboral cuyo objeto consista en satisfacer las necesidades relacionadas exclusivamente con la vida personal del empleador particular;
- una finalidad, para el empleador particular de dicha relación laboral, que no consista en la persecución de un fin de lucro subsiguiente a la prestación laboral, cuyo objeto se ha descrito anteriormente;
- uno o más lugares específicos de ejercicio del empleo, que pueden ser:
 - el domicilio privado del empleador particular, en el sentido del Código Penal, o uno cerca de él o cualquier otro lugar donde resida;

De forma puntual, el empleado puede prestar la totalidad o parte del servicio laboral de forma remota utilizando tecnologías de la información y la comunicación (TIC);

- la propiedad de uso residencial no sujeta a arrendamiento, esté o no ocupada por el empleador particular, de la que sea titular del derecho de propiedad o de usufructo por cualquier motivo;
- el domicilio privado del empleado o un tercer lugar expresamente definido por el marco jurídico y reglamentario para las profesiones sujetas a autorización.

La especificidad de las actividades cubiertas, más en concreto la exclusión de cualquier empresa de su ámbito de aplicación, confiere singularidad a este convenio colectivo. En consecuencia, no le son de aplicación las disposiciones del artículo L.2261-23-1 del Código Laboral, relativo a las empresas con menos de cincuenta empleados.

Artículo 2 Ámbito de aplicación geográfico

El ámbito de aplicación geográfico de este convenio colectivo cubre el territorio metropolitano, así como los siguientes departamentos y regiones de ultramar (DROM): Guadalupe, Guayana, Martinica y la Reunión.

Para los cuidadores infantiles de empleadores particulares, este convenio colectivo también se aplicará a en Mayotte.

Para los empleados de empleadores particulares, este convenio colectivo no se aplicará en Mayotte.

> CHAPITRE II Modalités d'application

Article 3 Durée

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Article 4 Conditions de suivi et clause de rendez-vous

Le suivi de la présente convention collective est assuré par la CPPNI visée à l'article 19 du présent socle commun.

Les partenaires sociaux conviennent de procéder, tous les trois (3) ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, à un état des lieux de son application et décider de l'opportunité d'engager une révision.

Article 5 Révision

La révision peut porter sur l'intégralité du texte de la présente convention collective ou sur certaines de ses dispositions.

Toute demande de révision peut être effectuée par toute organisation syndicale de salariés et/ou d'employeurs disposant de cette compétence conformément aux dispositions légales. Celle-ci est portée devant la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) prévue à l'article 19 du présent socle commun, par lettre recommandée avec avis de réception. Cette demande est accompagnée de propositions écrites.

La CPPNI se réunit dans un délai de trois (3) mois à compter de la date de réception de la demande de révision.

Article 6 Dénonciation

La dénonciation de la présente convention collective et de ses annexes peut être totale ou partielle.

La qualité pour dénoncer et la procédure afférente sont celles définies par les dispositions du code du travail en vigueur au jour de l'acte de dénonciation.

Article 7 Extension

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent d'en demander l'extension.

Article 8 Entrée en vigueur

La présente convention collective entre en vigueur à compter du premier jour du premier mois de l'année civile suivant celle au cours de laquelle intervient la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

> CAPÍTULO II Modalidades de aplicación

Artículo 3 Duración

Este convenio colectivo se concluye por un tiempo indefinido.

Artículo 4 Condiciones de seguimiento y cláusula de nombramiento

El seguimiento de este convenio colectivo es responsabilidad de la CPPNI a que se refiere el artículo 19 de esta base común.

Los interlocutores sociales acuerdan realizar, cada tres (3) años a partir de la fecha de entrada en vigor de este convenio colectivo, un balance de su aplicación y decidir sobre la conveniencia de llevar a cabo una revisión.

Artículo 5 Revisión

La revisión puede afectar a la totalidad del texto de este convenio colectivo o a algunas de sus disposiciones.

Cualquier organización sindical de empleados o de empleadores que tenga la competencia correspondiente de acuerdo con las disposiciones jurídicas podrá solicitar una revisión. Dicha solicitud se debe presentar ante la Comisión Paritaria Permanente de Negociación e Interpretación (CPPNI), prevista en el artículo 19 de esta base común, por carta certificada con acuse de recibo. Además, debe ir acompañada de propuestas por escrito.

La CPPNI se reúne en un plazo de tres (3) meses a partir de la fecha de recepción de la solicitud de revisión.

Artículo 6 Denuncia

La denuncia de este convenio colectivo y de sus anexos podrá ser total o parcial.

Las condiciones y el procedimiento de denuncia son los definidos por las disposiciones del Código Laboral vigente el día de la formalización de la denuncia.

Artículo 7 Prórroga

Las partes signatarias de este convenio colectivo acuerdan solicitar su prórroga.

Artículo 8 Entrada en vigor

Este convenio colectivo entrará en vigor el primer día del primer mes del año natural siguiente a aquel en que se produce la publicación del decreto de prórroga en el Diario Oficial.

PARTIE II

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, NON DISCRIMINATION, LIBERTÉS INDIVIDUELLES ET EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

➤ CHAPITRE I Égalité de traitement entre les salariés et non-discrimination

Article 9 Égalité de traitement

L'égalité de traitement entre les salariés est un principe essentiel du droit du travail et s'applique dans le cadre des relations de travail entre les particuliers employeurs et leurs salariés respectifs. Ainsi, les salariés bénéficient des mêmes droits.

Article 10 Principe de non-discrimination

Les particuliers employeurs veilleront à l'application du principe de non-discrimination directe ou indirecte qui désigne l'interdiction de traiter moins favorablement une personne en raison de critères, réels ou supposés.

Ainsi, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à une période de formation.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, ni faire l'objet d'une mesure entraînant la rupture de son contrat de travail ou de toute mesure discriminatoire directe ou indirecte fondée notamment sur son origine, son sexe, ses mœurs, son orientation sexuelle ou son identité de genre, son âge, sa situation de famille ou sa grossesse, ses caractéristiques génétiques, son appartenance ou sa non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une prétendue race, ses opinions politiques, ses activités syndicales ou mutualistes, ses convictions religieuses, son apparence physique, son patronyme, son lieu de résidence, son état de santé ou son handicap, sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français. ⁽¹⁾

Article 11 Différences de traitement autorisées

Les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination ne font pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à des critères objectifs :

- une exigence professionnelle essentielle et déterminante ;
- dont l'objectif est légitime et l'exigence proportionnée.

(1) Le 3e alinéa de l'article 10 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail

PARTE II

IGUALDAD PROFESIONAL, NO DISCRIMINACIÓN, LIBERTADES INDIVIDUALES Y EMPLEO DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS

➤ CAPÍTULO I Igualdad de trato entre empleados y no discriminación

Artículo 9 Igualdad de trato

La igualdad de trato entre empleados es un principio esencial del derecho laboral y se aplica en el marco de las relaciones laborales entre empleadores particulares y sus respectivos empleados. Por consiguiente, todos los empleados disfrutan de los mismos derechos.

Artículo 10 Principio de no discriminación

Los empleadores particulares velarán por la aplicación del principio de no discriminación directa o indirecta, que designa la prohibición de tratar a una persona de manera desfavorable en razón a criterios reales o supuestos.

De este modo, nadie puede ser excluido de un procedimiento de contratación o del acceso a un período de formación.

Ningún empleado podrá ser objeto de una sanción, una medida que implique la rescisión de su contrato de trabajo o cualquier medida discriminatoria directa o indirecta basada, en particular, en su origen, su sexo, sus costumbres, su orientación sexual o su identidad de género, su edad, su situación familiar o su embarazo, sus características genéticas, su pertenencia o no pertenencia real o supuesta a una etnia, una nación o una supuesta raza, sus opiniones políticas, sus actividades sindicales o mutualistas, su fe religiosa, su apariencia física, su apellido, su lugar de residencia, su estado de salud o su discapacidad, o su capacidad para expresarse en un idioma distinto al francés. ⁽¹⁾

Artículo 11 Diferencias de trato autorizadas

Los principios de igualdad de trato y de no discriminación no impiden las diferencias de trato cuando respondan a criterios objetivos:

- un requisito profesional esencial y determinante,
- cuyo objetivo sea legítimo y cuya exigencia sea proporcionada.

(1) El párrafo tercero del artículo 10 se prorrogua sujeto al cumplimiento de las disposiciones del artículo L. 1132-1 del Código Laboral.

➤ CHAPITRE II Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 12 Principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un principe fondamental qui s'impose dans toutes les dimensions de la relation de travail entre les particuliers employeurs et leurs salariés.

Les partenaires sociaux portent une attention particulière à la stricte égalité entre les femmes et les hommes dans l'élaboration des dispositions conventionnelles.

Les particuliers employeurs veilleront à respecter le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière d'embauche, de rémunération, d'accès à la formation professionnelle.

Article 12-1 Egalité en matière d'embauche

Il est rappelé que les critères retenus pour le recrutement ne peuvent prendre en considération l'appartenance du candidat à l'un ou l'autre sexe et doivent être strictement fondés sur les compétences professionnelles et la qualification des candidats à l'embauche.

Article 12-2 Egalité de rémunération

Les partenaires sociaux soulignent leur attachement au principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale tel que défini par les dispositions légales.

Article 12-3 Egalité d'accès à la formation professionnelle

La formation professionnelle étant un levier essentiel pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à l'emploi et dans leurs parcours professionnels, les salariés doivent bénéficier d'un égal accès à tous ses dispositifs.

Article 13 Mesures visant à assurer l'égalité professionnelle

Les organisations syndicales et professionnelles représentatives dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile pourront notamment s'appuyer sur l'Observatoire des emplois de la famille afin d'apprécier la mixité des emplois du secteur et les éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes dans l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle continue.

Le cas échéant, elles devront dans le cadre des négociations collectives menées au niveau de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, préconiser des mesures permettant de remédier aux inégalités constatées.

Par ailleurs, les organisations syndicales et professionnelles représentatives s'engagent à poursuivre leurs travaux destinés à favoriser l'accès à la formation professionnelle des salariés du secteur, dans le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

➤ CAPÍTULO II Igualdad profesional entre mujeres y hombres

Artículo 12 Principio de igualdad profesional entre mujeres y hombres

La igualdad profesional entre mujeres y hombres es un principio fundamental que debe garantizarse en todas las dimensiones de la relación laboral entre los empleadores particulares y sus empleados.

Los interlocutores sociales prestan una especial atención a la igualdad estricta entre mujeres y hombres en la elaboración de las disposiciones convencionales.

Los empleadores particulares velarán por que se respete el principio de igualdad profesional entre mujeres y hombres, en particular en lo que respecta a la contratación, la remuneración y el acceso a la formación profesional.

Artículo 12-1 Igualdad en materia de contratación

Se recuerda que los criterios adoptados para la contratación no pueden tomar en consideración la pertenencia del candidato a uno u otro sexo y deben basarse estrictamente en las competencias profesionales y las cualificaciones de los candidatos al puesto.

Artículo 12-2 Igualdad de remuneración

Los interlocutores sociales subrayan su apego al principio de igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor tal y como se define en las disposiciones jurídicas.

Artículo 12-3 Igualdad de acceso a la formación profesional

Siendo la formación profesional una palanca fundamental para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo y en sus trayectorias profesionales, los empleados deben disfrutar de igual acceso a todos sus mecanismos.

Artículo 13 Medidas encaminadas a garantizar la igualdad profesional

Las organizaciones sindicales y profesionales representativas del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico podrán apoyarse, en particular, en el Observatorio del Empleo Familiar para evaluar la paridad de los empleos en el sector y las posibles desigualdades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo y a la formación profesional continua.

En su caso, en el marco de las negociaciones colectivas realizadas a nivel de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico, deberán recomendar medidas para remediar las desigualdades observadas.

Asimismo, las organizaciones sindicales y profesionales representativas se comprometen a proseguir con su labor para promover el acceso a la formación profesional de los empleados del sector, en el respeto del principio de igualdad profesional entre mujeres y hombres.

> CHAPITRE III Libertés individuelles

Article 14 Liberté syndicale et liberté d'opinion

Les partenaires sociaux rappellent que la liberté d'opinion et la liberté syndicale sont reconnues pour l'ensemble des salariés.

Tout particulier employeur s'engage à respecter les opinions de son ou ses salariés et à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter toute décision relative à l'embauche, à l'exécution du contrat de travail ou à la rupture du contrat de travail notamment en ce qui concerne les conditions de travail, la formation professionnelle, l'évolution professionnelle ou encore en matière de mesures de discipline.

> CHAPITRE IV Emploi des personnes en situation de handicap

Article 15 Le droit à l'emploi des personnes en situation de handicap

Les partenaires sociaux portent une attention particulière à l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et s'engagent à rechercher des mesures et conditions leur permettant d'accéder ou de conserver un emploi, de l'exercer ou de se former.

> CAPÍTULO III Libertades individuales

Artículo 14 Libertad sindical y libertad de opinión

Los interlocutores sociales recuerdan que la libertad de opinión y la libertad sindical están reconocidas para todos los empleados.

Todos los empleadores particulares se comprometen a respetar las opiniones de su empleado o sus empleados y a no tomar en consideración la pertenencia a un sindicato o el ejercicio de una actividad sindical al tomar cualquier decisión relativa a la contratación, la ejecución del contrato de trabajo o la rescisión del contrato de trabajo, en particular en lo que respecta a las condiciones laborales, la formación profesional, el desarrollo profesional o incluso a las medidas disciplinarias.

> CAPÍTULO IV Empleo de personas con discapacidad

Artículo 15 Derecho al empleo de las personas con discapacidad

Los interlocutores sociales prestan una atención especial al empleo de personas con discapacidad en el sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico y se comprometen a buscar medidas y condiciones que les permitan acceder a un empleo, conservarlo, ejercerlo o formarse.

PARTIE III

DIALOGUE SOCIAL ET RELATIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL AU NIVEAU DE LA BRANCHE

➤ CHAPITRE I Principes généraux et régime du droit syndical du collège salarié

Article 16 Qualité pour siéger au sein des commissions paritaires de la branche et modalités de désignation

Article 16-1 Qualité pour siéger au sein des commissions paritaires de la branche

Chaque organisation syndicale et professionnelle représentative dans le champ d'application de la présente convention collective désigne, à l'issue de chaque nouvelle mesure de représentativité, les représentants composant sa délégation en vue de siéger au sein des commissions paritaires de la branche. Sous cette réserve, la composition de chacune des commissions paritaires est régie par les dispositions qui leur sont propres et décrites par la présente partie III.

En vue de renforcer la qualité du dialogue social, dès lors qu'une délégation au sein d'une commission est composée de plus d'un représentant, chaque organisation syndicale s'efforce de désigner au moins un salarié relevant du champ d'application de la présente convention collective, en vue de siéger au sein de sa délégation. Il est précisé qu'il s'agit d'une obligation de moyen et non de résultat.

Article 16-2 Modalités de désignation des représentants

Chaque organisation syndicale et professionnelle représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective adresse par courriel, sans condition de délais, au secrétariat de la branche la liste des représentants composant sa délégation.

Les organisations sont libres de renouveler leurs représentants à tout moment.

Article 17 Régime applicable aux représentants désignés pour siéger au sein des commissions paritaires de la branche

Deux régimes coexistent :

- l'un est applicable aux représentants du collège « salarié » ayant la qualité de salarié de la branche ;
- l'autre est applicable aux représentants du collège « salarié » n'ayant pas la qualité de salarié de la branche.

PARTE III

DIÁLOGO SOCIAL Y RELACIONES LABORALES COLECTIVAS A NIVEL DE LA RAMA

➤ CAPÍTULO I Principios generales y régimen de derecho sindical del colegio de empleados

Artículo 16 Condiciones para formar parte de las comisiones paritarias de la rama y modalidades de designación

Artículo 16-1 Condiciones para formar parte de las comisiones paritarias de la rama

Cada organización sindical y profesional representativa en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo designará, a la culminación de cada nueva medida de representatividad, los representantes que integrarán su delegación con vistas a formar parte de las comisiones paritarias de la rama. Sin perjuicio de lo anterior, la composición de cada comisión paritaria se regirá por las disposiciones que les son específicas y que se describen en esta parte III.

Con el fin de reforzar la calidad del diálogo social, dado que una delegación dentro de una comisión está formada por más de un representante, cada organización sindical se esforzará por designar al menos un empleado dentro del ámbito de aplicación de este convenio colectivo para que integre su delegación. Se precisa que se trata de una obligación de medio y no de resultado.

Artículo 16-2 Modalidades de designación de los representantes

Cada organización sindical y profesional representativa en el ámbito de aplicación convencional de este convenio colectivo enviará a la secretaría de la rama por correo electrónico, sin límite de tiempo, la lista de representantes que integran su delegación.

Las organizaciones podrán renovar sus representantes en cualquier momento.

Artículo 17 Régimen aplicable a los representantes designados para formar parte de las comisiones paritarias de la rama

Coexisten dos regímenes:

- uno se aplica a los representantes del colegio de «empleados» que tengan la condición de empleado de la rama;
- el otro se aplica a los representantes del colegio de «empleados» que no tengan la condición de empleado de la rama.

Article 17-1 Régime applicable aux représentants ayant la qualité de salarié de la branche pour leur participation aux commissions paritaires de branche

Article 17-1-1 Régime de l'absence des salariés de la branche pour leur participation aux commissions paritaires de branche ⁽¹⁾

Les salariés relevant du champ d'application conventionnel de la présente convention collective bénéficient d'une autorisation d'absence, dans la limite de dix-huit (18) heures par trimestre civil, en vue de siéger au sein des commissions paritaires dûment convoquées, sous réserve du respect des conditions cumulatives suivantes :

- le salarié justifie d'un mandat de l'une des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application conventionnel le désignant en vue de siéger au sein d'une commission paritaire ;
- le salarié notifie son absence par écrit, quelle qu'en soit la forme, à son (ou ses) employeur(s) au moins dix (10) jours calendaires avant la date de la commission paritaire, sauf cas de force majeure au sens du code civil ;
- le salarié notifie à son ou ses employeur(s) une convocation écrite ou tout autre justificatif probant émanant du secrétariat de la branche.

Les absences entrant dans le cadre du présent article ne peuvent en aucun cas être imputées sur les congés payés du salarié.

Sous réserve des conditions énumérées au présent article, chaque salarié bénéficiant d'une autorisation d'absence bénéficie d'un maintien de salaire. Le salaire est maintenu par son ou ses employeurs au titre des heures passées en réunion comprises dans l'horaire habituel de travail, étant précisé que celles-ci sont assimilées à du temps de travail effectif. Le temps passé en réunion qui n'est pas compris dans l'horaire habituel de travail et le temps de déplacement du salarié ne sont ni rémunérés ni indemnisés. ⁽²⁾

Le maintien de salaire est pris en charge sur les fonds du paritarisme et remboursé aux particuliers employeurs concernés, conformément aux dispositions prévues à l'article 31-4-1-1-1 du présent socle commun.

Article 17-1-2 Régime de l'indemnisation des salariés pour leur participation aux commissions paritaires de branche ⁽¹⁾

Les frais de déplacement, de repas et d'hôtel engagés par les salariés bénéficiant d'une autorisation d'absence dans le respect des règles de l'article 17-1-1 du présent socle commun en vue d'assister aux commissions paritaires sont pris en charge sur les fonds de développement du dialogue social et du paritarisme conformément aux dispositions de l'article 31-4-1-1-1 du présent socle commun.

(2) Au 6^e alinéa de l'article 17-1-1, les mots « Le salaire est maintenu par son ou ses employeurs au titre des heures passées en réunion comprises dans l'horaire habituel de travail, étant précisé que celles-ci sont assimilées à du temps de travail effectif. Le temps passé en réunion qui n'est pas compris dans l'horaire habituel de travail et le temps de déplacement du salarié ne sont ni rémunérés ni indemnisés. » sont exclus de l'extension, en tant qu'ils contreviennent aux jurisprudences de la Cour de cassation (Cass. soc., 13 févr. 2013, n° 11-23.880 et Cass. soc., 12 juin 2013, n° 12-12.806).

Artículo 17-1 Régimen aplicable a los representantes que tengan la condición de empleado de la rama por su participación en las comisiones paritarias de la rama

Artículo 17-1-1 Régimen de ausencia de los empleados de la rama por su participación en las comisiones paritarias de la rama ⁽¹⁾

Los empleados que entren dentro del ámbito de aplicación convencional de este convenio colectivo disfrutarán de una autorización de ausencia, dentro del límite de dieciocho (18) horas por trimestre natural, para asistir a las comisiones paritarias debidamente convocadas, sujeta al respeto de las siguientes condiciones acumulativas:

- el empleado justifica un mandato de una de las organizaciones sindicales representativas dentro del ámbito de aplicación convencional que lo designe como delegado en una comisión paritaria;
- el empleado notifica su ausencia por escrito, en cualquier forma, a su empleador o sus empleadores, al menos diez (10) días naturales antes de la fecha de la comisión paritaria, salvo en caso de fuerza mayor en el sentido del Código Civil;
- el empleado notifica a su empleador o sus empleadores una convocatoria por escrito o cualquier otro documento justificativo emitido por la secretaría de la rama.

Las ausencias contempladas en el marco de este artículo no podrán, en ningún caso, deducirse de las vacaciones retribuidas del empleado.

Sin perjuicios de las condiciones enumeradas en este artículo, cada empleado que disfrute de una autorización de ausencia se beneficiará de un mantenimiento de su salario. Su empleador o sus empleadores mantendrán su salario por las horas dedicadas a las reuniones que se celebren durante su horario habitual de trabajo, precisándose que estas se asimilan al tiempo de trabajo efectivo. El tiempo dedicado a las reuniones que no esté incluido en el horario habitual de trabajo y el tiempo de desplazamiento del empleado no se remunerarán ni compensarán. ⁽²⁾

El mantenimiento del salario se sufragará a partir de los fondos de paridad y se reembolsará a los empleadores particulares interesados, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31-4-1-1-1 de esta base común.

Artículo 17-1-2 Régimen de compensación de los empleados por su participación en las comisiones paritarias de la rama ⁽¹⁾

Los gastos de desplazamiento, de manutención y de alojamiento en que incurran los empleados que disfruten de una autorización de ausencia en el respeto de las normas del artículo 17-1-1 de esta base común con vistas a asistir a las comisiones paritarias se pagarán con cargo al fondo de desarrollo del diálogo social y de paridad con arreglo a lo dispuesto en el artículo 31-4-1-1-1 de esta base común.

(2) En el párrafo sexto del artículo 17-1-1, las palabras «Su empleador o sus empleadores mantendrán su salario por las horas dedicadas a las reuniones que se celebren durante su horario habitual de trabajo, precisándose que estas se asimilan al tiempo de trabajo efectivo. El tiempo dedicado a las reuniones que no esté incluido en el horario habitual de trabajo y el tiempo de desplazamiento del empleado no se remunerarán ni compensarán.» quedan excluidas de la prórroga, en la medida en que contravienen la jurisprudencia del Tribunal de Casación (Cass. Soc., 13 de feb. de 2013, n.º 11-23.880 y Cass. Soc., 12 de junio de 2013, n.º 12-12.806).

Article 17-2 Régime applicable aux représentants n'ayant pas la qualité de salarié de la branche ⁽¹⁾

Les frais de déplacement, de repas et d'hôtel engagés par les représentants n'ayant pas la qualité de salarié de la branche désignés par les organisations syndicales en vue d'assister aux commissions paritaires de branche conformément aux dispositions de l'article 16 du présent socle commun sont pris en charge sur le fonds de développement du dialogue social et du paritarisme conformément aux dispositions de l'article 31-4-1-1-1 du présent socle commun.

Article 18 Régime applicable aux salariés de la branche participant à la vie statutaire de leur syndicat ou à une formation syndicale**Article 18-1 Régime de l'absence des salariés de la branche pour leur participation à la vie statutaire de leur syndicat ou à une formation syndicale**

Les salariés relevant du champ d'application de la présente convention collective bénéficient d'une autorisation d'absence, dans la limite de cinq (5) jours par année civile, en vue de participer à un congrès, une assemblée statutaire de leur syndicat ou encore à une formation syndicale sous réserve du respect des conditions cumulatives suivantes :

- le salarié notifie son absence par écrit, quelle qu'en soit la forme, à son (ou ses) employeur(s) au moins trente (30) jours calendaires avant la date de l'événement ;
- le salarié notifie à son ou ses employeur(s) une convocation écrite ou tout autre justificatif probant émanant de son organisation syndicale.

Les absences entrant dans le cadre du présent article ne peuvent en aucun cas être imputées sur les congés payés du salarié.

Sous réserve des conditions énumérées au présent article, chaque salarié bénéficiant d'une autorisation d'absence bénéficie d'un maintien de salaire. Le salaire est maintenu par son ou ses employeurs au titre des heures passées en formation syndicale, Congrès ou Assemblée Générale comprises dans l'horaire habituel de travail, étant précisé que celles-ci sont assimilées à du temps de travail effectif. Le temps passé en formation syndicale, Congrès ou Assemblée Générale qui n'est pas compris dans l'horaire habituel de travail et le temps de déplacement du salarié ne sont ni rémunérés ni indemnisés.

Le maintien de salaire est pris en charge sur les fonds du paritarisme et remboursé aux particuliers employeurs concernés, conformément aux dispositions prévues à l'article 31-4-1-1-1 du présent socle commun.

Article 18-2 Régime de l'indemnisation des salariés de la branche pour leur participation à une formation syndicale

Les frais de déplacement, de repas et d'hôtel engagés par les salariés bénéficiant d'une autorisation d'absence dans le respect des règles de l'article 18.1 du présent socle commun en vue d'assister à une formation syndicale sont pris en charge sur le fonds de développement du dialogue social et du paritarisme conformément aux dispositions de l'article 31-4-1-1-1 du présent socle commun.

(1) Les articles 17-1-1, 17-1-2 et 17-2 sont étendus sous réserve du respect des articles L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

Artículo 17-2 Régimen aplicable a los representantes que no tengan la condición de empleado de la rama ⁽¹⁾

Los gastos de desplazamiento, de manutención y de alojamiento en que incurran los representantes que no tengan la condición de empleados de la rama designados por las organizaciones sindicales con vistas a asistir a las comisiones paritarias de la rama de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 de esta base común se pagarán con cargo al fondo de desarrollo del diálogo social y de paridad con arreglo a lo dispuesto en el artículo 31-4-1-1-1 de esta base común.

Artículo 18 Régimen aplicable a los empleados de la rama que participen en la vida estatutaria de su sindicato o en una formación sindical**Artículo 18-1 Régimen de ausencia de los empleados de la rama para su participación en la vida estatutaria de su sindicato o en una formación sindical**

Los empleados que entren dentro del ámbito de aplicación de este convenio colectivo disfrutarán de una autorización de ausencia, dentro del límite de cinco (5) días por año natural, para participar en un congreso, una asamblea estatutaria de su sindicato o una formación sindical, siempre que cumplan las siguientes condiciones acumulativas:

- el empleado notifica su ausencia por escrito, en cualquier forma, a su empleador o sus empleadores al menos treinta (30) días naturales antes de la fecha del evento;
- el empleado notifica a su empleador o sus empleadores una convocatoria por escrito o cualquier otro documento justificativo emitido por su organización sindical.

Las ausencias contempladas en el marco de este artículo no podrán, en ningún caso, deducirse de las vacaciones retribuidas del empleado.

Sin perjuicios de las condiciones enumeradas en este artículo, cada empleado que disfrute de una autorización de ausencia se beneficiará de un mantenimiento de su salario. Su empleador o sus empleadores mantendrán su salario por las horas dedicadas a la formación sindical, el congreso o la asamblea general que se celebren durante su horario habitual de trabajo, precisándose que estas se asimilan al tiempo de trabajo efectivo. El tiempo dedicado a la formación sindical, el congreso o la asamblea general que no esté incluido en el horario habitual de trabajo y el tiempo de desplazamiento del empleado no se remunerarán ni compensarán.

El mantenimiento del salario se sufragará a partir de los fondos de paridad y se reembolsará a los empleadores particulares interesados, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31-4-1-1-1 de esta base común.

Artículo 18-2 Régimen de compensación de los empleados de la rama por su participación en una formación sindical

Los gastos de desplazamiento, de manutención y de alojamiento en que incurran los empleados que disfruten de una autorización de ausencia en cumplimiento de las normas del artículo 18.1 de esta base común para asistir a una formación sindical se pagarán con cargo al fondo de desarrollo del diálogo social y de paridad con arreglo a lo dispuesto en el artículo 31-4-1-1-1 de esta base común.

(1) Se prorrogan los artículos 17-1-1, 17-1-2 y 17-2, a condición de que se cumplan los artículos L. 2232-8, L. 2234-3 y se aplique el principio de igualdad con valor constitucional derivado del artículo 6 de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, de 26 de agosto de 1789, y del párrafo sexto del preámbulo de la Constitución de 1946, según la interpretación del Tribunal de Casación (Cass. Soc., 29 de mayo de 2001, Cegelec).

➤ CHAPITRE II Commissions paritaires

SECTION 1 – Commissions paritaires nationales

Article 19 Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

Il est institué une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 19-1 Missions de la CPPNI ⁽¹⁾

Article 19-1-1 Missions d'intérêt général

La CPPNI est chargée de représenter la branche vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi. Dans ce cadre, elle peut notamment s'appuyer sur le rapport sectoriel ainsi que sur les différents bilans établis par les commissions paritaires.

Elle établit un rapport annuel d'activité sur les négociations menées au niveau de la branche.

Article 19-1-2 Mission de négociation

La CPPNI est l'instance de négociation et de conclusion des accords collectifs de la branche ainsi que de leurs avenants et annexes.

La CPPNI définit le calendrier de ses réunions de négociation.

Article 19-1-3 Mission d'interprétation

La CPPNI veille au respect et à l'application de la présente convention collective, de ses avenants et annexes et étudie les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de leur mise en œuvre.

Sur saisine, elle émet des avis d'interprétation.

Article 19-2 Fonctionnement de la CPPNI

Article 19-2-1 Composition

La CPPNI est composée d'un collègue « salarié » et d'un collègue « employeur ».

La CPPNI se compose d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales et professionnelles représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.

(1) L'article 19-1 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 2232-9 du code du travail.

➤ CAPITULO II Comisiones paritarias

SECCIÓN 1 - Comisiones paritarias nacionales

Artículo 19 Comisión Paritaria Permanente de Negociación e Interpretación

Se crea una Comisión Paritaria Permanente de Negociación e Interpretación (CPPNI) en la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

Artículo 19-1 Misiones de la CPPNI ⁽¹⁾

Artículo 19-1-1 Misiones de interés general

La CPPNI se encarga de representar a la rama ante las autoridades públicas.

Desempeña un papel de vigilancia sobre las condiciones laborales y el empleo. En este marco, podrá apoyarse en particular en el informe sectorial, así como en los diversos balances elaborados por las comisiones paritarias.

Elaborará un informe anual de actividad sobre las negociaciones llevadas a cabo a nivel de la rama.

Artículo 19-1-2 Misión de negociación

La CPPNI es la instancia de negociación y de celebración de convenios colectivos de la rama, así como de sus enmiendas y anexos.

La CPPNI establece el calendario de sus reuniones de negociación.

Artículo 19-1-3 Misión de interpretación

La CPPNI vela por el respeto y la aplicación de este convenio colectivo, sus enmiendas y sus anexos, y estudia las dificultades de interpretación y de aplicación que pudieran derivarse de su implementación.

También emite opiniones de interpretación previa solicitud.

Artículo 19-2 Funcionamiento de la CPPNI

Artículo 19-2-1 Composición

La CPT se compone de un colegio de «empleados» y de un colegio de «empleadores».

La CPPNI está integrada por un mismo número de representantes de organizaciones sindicales y profesionales representativas dentro del ámbito de aplicación de este convenio colectivo.

(1) El artículo 19-1 se prorroga a condición de que se respete el artículo L. 2232-9 del Código Laboral.

La CPPNI dans ses missions d'intérêt général et de négociation est composée :

➤ Pour le collège « salarié » :

de trois (3) représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

➤ Pour le collège « employeur » :

d'un nombre de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives égal au total des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche dispose d'un nombre de représentants équivalent. Il est précisé que dans l'hypothèse où du fait du calcul, certains sièges devaient être partagés, ceux-ci sont dévolus à l'organisation professionnelle la plus représentative au sein de la branche.

La CPPNI dans sa mission d'interprétation est composée :

➤ Pour le collège « salarié » :

d'un (1) représentant désigné, par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective, parmi ses représentants à la CPPNI.

➤ Pour le collège « employeur » :

d'un nombre de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective égal au total des représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative.

Chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche dispose d'un nombre de représentants équivalent. Il est précisé que dans l'hypothèse où du fait du calcul, certains sièges devaient être partagés, ceux-ci sont dévolus à l'organisation professionnelle la plus représentative au sein de la branche.

Article 19-2-2 Qualité pour siéger

Chaque organisation syndicale ou professionnelle reconnue représentative dans le champ d'application de la présente convention collective désigne souverainement ses représentants pour siéger au sein de la CPPNI conformément aux dispositions de l'article 16 du présent socle commun.

Le mandat des représentants des organisations devenues non représentatives prend automatiquement fin à compter de la publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales ou professionnelles reconnues représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

En sus misiones de interés general y de negociación, la CPPNI está compuesta por:

➤ Para el colegio de «empleados»:

tres (3) representantes designados por cada organización sindical de empleados representativa dentro del ámbito de aplicación convencional de este convenio colectivo.

➤ Para el colegio de «empleadores»:

un número de representantes designados por las organizaciones profesionales de empleadores representativas igual al total de representantes designados por las organizaciones sindicales representativas dentro del ámbito de aplicación convencional de este convenio colectivo.

Cada organización profesional de empleadores representativa dentro de la rama contará con un número equivalente de representantes. Se precisa que, en el caso de que por motivos de cálculo tuvieran que compartirse algunos asientos, estos se conferirían a la organización profesional más representativa dentro de la rama.

En su misión de interpretación, la CPPNI está compuesta por:

➤ Para el colegio de «empleados»:

un (1) representante designado por cada organización sindical de empleados representativa dentro del ámbito de aplicación convencional de este convenio colectivo, entre sus representantes en la CPPNI.

➤ Para el colegio de «empleadores»:

un número de representantes de organizaciones profesionales de empleadores representativas dentro del ámbito de aplicación convencional de este convenio colectivo igual al total de representantes designados por cada organización sindical representativa.

Cada organización profesional de empleadores representativa dentro de la rama contará con un número equivalente de representantes. Se precisa que, en el caso de que por motivos de cálculo tuvieran que compartirse algunos asientos, estos se conferirían a la organización profesional más representativa dentro de la rama.

Artículo 19-2-2 Condiciones de admisión

Cada organización sindical o profesional representativa reconocida dentro del ámbito de aplicación de este convenio colectivo designará de forma soberana a sus representantes que formarán parte de la CPPNI con arreglo a lo dispuesto en el artículo 16 de esta base común.

El mandato de los representantes de las organizaciones que hayan pasado a ser no representativas finalizará automáticamente con la publicación del decreto ministerial que establece la lista de las organizaciones sindicales o profesionales representativas reconocidas dentro del ámbito de aplicación convencional de este convenio colectivo.

Article 19-2-3 Présidence paritaire**Article 19-2-3-1 Nomination**

Les représentants à la CPPNI nomment un Président et un Vice-président appartenant chacun à un collège différent.

Le Président et le Vice-président sont choisis par leur collège respectif parmi les représentants à la CPPNI. La présidence de la CPPNI est assurée alternativement par le collège « employeur » et par le collège « salarié » tous les deux (2) ans.

Article 19-2-3-2 Missions

La présidence assure la convocation aux réunions des représentants de la CPPNI, la préparation de l'ordre du jour et l'animation des débats. La présidence s'appuie pour ce faire sur le secrétariat de la CPPNI.

Article 19-2-4 Secrétariat

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par l'organisation professionnelle d'employeurs la plus représentative. L'adresse email du secrétariat de la CPPNI est la suivante : secretariatbranche@fepem.fr.

Le rôle du secrétariat consiste à effectuer les tâches administratives liées au bon fonctionnement et à la bonne tenue des réunions de la CPPNI. Il assure à ce titre l'interface administrative avec l'ensemble des membres de la CPPNI.

Article 19-2-5 Organisation des réunions**Article 19-2-5-1 Organisation des réunions de la CPPNI dans ses missions d'intérêt général et de négociation****Article 19-2-5-1-1 Périodicité des réunions**

En application des dispositions légales, la CPPNI se réunit au moins trois (3) fois par an en vue des négociations de branche prévues par le code du travail.

La CPPNI fixe en début d'année, l'agenda social et les thèmes de négociation abordés.

Tout membre de la CPPNI peut formuler une demande relative à l'ajout d'un thème de négociation non prévu à l'agenda social de la CPPNI. Cette demande est adressée au secrétariat de la CPPNI. Elle est alors portée à l'ordre du jour d'une prochaine commission dans la limite de trois (3) mois à compter de cette demande.

Article 19-2-5-1-2 Périodicité des négociations

Dans le respect des dispositions légales prévues à cet effet et par accord de branche, les membres de la CPPNI se réservent le droit de déterminer des périodicités spécifiques de négociation.

Artículo 19-2-3 Presidencia paritaria**Artículo 19-2-3-1 Nombramiento**

Los representantes en la CPPNI nombrarán un presidente y un vicepresidente, pertenecientes cada uno a un colegio distinto.

El presidente y el vicepresidente serán elegidos por su respectivo colegio de entre los representantes en la CPPNI. La presidencia de la CPPNI alternará entre el colegio de «empleadores» y el colegio de «empleados» cada dos (2) años.

Artículo 19-2-3-2 Misiones

La presidencia es responsable de la convocatoria a las reuniones de los representantes de la CPPNI, la preparación del orden del día y la moderación de los debates. A tal efecto, la presidencia se apoyará en la secretaría de la CPPNI.

Artículo 19-2-4 Secretaría

La secretaría de la CPPNI está a cargo de la organización profesional de empleadores más representativa. La dirección de correo electrónico de la secretaría de la CPPNI es la siguiente: secretariatbranche@fepem.fr.

El papel de la secretaría consiste en realizar las tareas administrativas asociadas al buen funcionamiento y al buen desarrollo de las reuniones de la CPPNI. Como tal, constituye la interfaz administrativa con todos los miembros de la CPPNI.

Artículo 19-2-5 Organización de las reuniones**Artículo 19-2-5-1 Organización de las reuniones de la CPPNI en sus misiones de interés general y de negociación****Artículo 19-2-5-1-1 Periodicidad de las reuniones**

En aplicación de las disposiciones jurídicas, la CPPNI se reunirá por lo menos tres (3) veces al año para las negociaciones de la rama previstas por el Código Laboral.

A principios de año, la CPPNI fijará la agenda social y los temas de negociación que se abordarán.

Cualquier miembro de la CPPNI podrá presentar una solicitud en relación con la incorporación de un tema de negociación no contemplado a la agenda social de la CPPNI. Dicha solicitud deberá dirigirse a la secretaría de la CPPNI. A continuación, se incluirá en el orden del día de una próxima comisión dentro del límite de tres (3) meses a partir de la fecha de presentación de dicha solicitud.

Artículo 19-2-5-1-2 Periodicidad de las negociaciones

En cumplimiento de las disposiciones jurídicas previstas a tal efecto y por acuerdo de la rama, los miembros de la CPPNI se reservan el derecho de determinar periodicidades específicas de negociación.

Article 19-2-5-2 Organisation des réunions de la CPPNI dans sa mission d'interprétation

La CPPNI se réunit en vue de rendre un avis sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord collectif de branche, dès lors qu'elle est saisie à la demande :

- d'une juridiction ;
- ou d'un membre de la CPPNI.

La demande de saisine de la CPPNI dans sa mission d'interprétation est formulée par écrit et adressée par courrier au secrétariat de la CPPNI par lettre recommandée avec accusé réception. Elle doit exposer clairement les dispositions sujettes à interprétation. Cette demande est portée à l'ordre du jour de la CPPNI suivante.

Article 19-2-5-3 Convocation, ordre du jour, et procès-verbal

Dans le cadre des réunions de la CPPNI dans ses missions d'intérêt général et de négociation, les représentants sont convoqués à l'initiative de la présidence paritaire ou sur demande écrite adressée au secrétariat conformément à l'article 19-2-5-1-1 du présent socle commun, quel qu'en soit le support, d'un membre d'un collègue.

Dans le cadre des réunions de la CPPNI dans sa mission d'interprétation, les représentants sont convoqués sur demande écrite adressée au secrétariat de la CPPNI dans les conditions prévues à l'article 19-2-5-2 de la présente convention collective.

L'ordre du jour est arrêté par la présidence paritaire en concertation avec chaque collègue.

Pour chaque réunion, le secrétariat adresse aux représentants de la CPPNI au plus tard quinze (15) jours calendaires avant la réunion, la convocation accompagnée de l'ordre du jour, des documents nécessaires à sa tenue et aux délibérations, ainsi que le projet de procès-verbal.

Les organisations syndicales disposent d'un délai courant jusqu'à sept (7) jours calendaires avant la tenue de la réunion pour adresser leurs éventuelles remarques sur le projet de procès-verbal.

Au plus tard trois (3) jours calendaires avant la tenue de la réunion, le secrétariat adresse le nouveau projet de procès-verbal.

Article 19-2-6 Régime des travaux de la CPPNI**Article 19-2-6-1 Conclusion des accords collectifs**

Les règles relatives à la conclusion des accords collectifs sont définies par les dispositions légales.

Article 19-2-6-2 Avis de la CPPNI dans le cadre de sa mission d'interprétation

L'avis de la CPPNI est rendu par collègue.

La position de chaque collègue résulte de la majorité en son sein appréciée selon le poids de la représentativité de chaque organisation au sein de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Artículo 19-2-5-2 Organización de las reuniones de la CPPNI en su misión de interpretación

La CPPNI se reúne para opinar sobre la interpretación del convenio colectivo o de un acuerdo colectivo de la rama, previa solicitud de:

- una jurisdicción;
- o un miembro de la CPPNI.

La solicitud de remisión a la CPPNI en su misión de interpretación deberá formularse por escrito y enviarse por correo a la secretaría de la CPPNI mediante carta certificada con acuse de recibo. Debe exponer claramente las disposiciones sujetas a interpretación. Esta solicitud se incluirá en el orden del día de la próxima CPPNI.

Artículo 19-2-5-3 Convocatoria, orden del día y actas

En el marco de las reuniones de la CPPNI para sus misiones de interés general y de negociación, los representantes serán convocados por iniciativa de la presidencia paritaria o por solicitud por escrito de un miembro de un colegio dirigida a la secretaría de conformidad con el artículo 19-2-5-1-1 de esta base común, con independencia del medio.

En el marco de las reuniones de la CPPNI para su misión de interpretación, los representantes serán convocados mediante solicitud escrita dirigida a la secretaría de la CPPNI en las condiciones previstas en el artículo 19-2-5-2 de este convenio colectivo.

El orden del día lo establece la presidencia paritaria en consulta con cada colegio.

Para cada reunión, la secretaría dirigirá a los representantes de la CPPNI, a más tardar quince (15) días naturales antes de la reunión, la convocatoria acompañada del orden del día, los documentos necesarios para su celebración y sus deliberaciones y el proyecto de acta.

Las organizaciones sindicales dispondrán de un plazo de hasta siete (7) días naturales antes de la celebración de la reunión para abordar cualquier posible observación sobre el proyecto de acta.

La secretaría enviará el nuevo proyecto de acta a más tardar tres (3) días naturales antes de que se celebre la reunión.

Artículo 19-2-6 Régimen de trabajo de la CPPNI**Artículo 19-2-6-1 Celebración de acuerdos colectivos**

Las normas relativas a la celebración de acuerdos colectivos se definen en las disposiciones jurídicas.

Artículo 19-2-6-2 Opinión de la CPPNI en el marco de su misión de interpretación

La opinión de la CPPNI se emite por colegio.

La posición de cada colegio es la expresión de la mayoría dentro del mismo ponderada en función de la representatividad de cada organización dentro de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

L'avis peut être soit unanime, soit divergent entre les deux collèges.

L'avis est unanime dès lors que les deux (2) collèges ont pu s'entendre sur une position commune. S'il est unanime, l'avis de la CPPNI est opposable et annexé à la présente convention collective. Il pourra également prendre la forme d'un avenant ou d'un accord à la convention collective conformément aux dispositions légales en vigueur.

En cas d'avis divergent, celui-ci retrace la position de chacun des deux (2) collèges et est annexé à la présente convention collective.

Article 19-2-6-3 Autres décisions de la CPPNI

Sous réserve des dispositions relatives à la conclusion des accords collectifs et aux avis d'interprétation rendus par la CPPNI, les décisions sont prises par collège. Elles sont adoptées dès lors qu'elles ont recueilli au sein de chaque collège au moins la moitié des voix des représentants présents.

Article 19-2-7 Commissions ad hoc

La CPPNI peut à sa discrétion créer toute commission ad hoc en lien avec son objet.

Article 19-2-8 Présence de tiers aux réunions

La CPPNI se réserve le droit de convier ponctuellement tout tiers, non membre de la CPPNI, susceptible de concourir au bon exercice de ses missions.

Article 20 Conseil National Paritaire du Dialogue Social

Compte tenu de la singularité du secteur, les partenaires sociaux ont créé une instance novatrice dédiée à l'innovation sociale dans la branche. Cette instance est intitulée Conseil National Paritaire du Dialogue Social (CNPDS).

Article 20-1 Missions du CNPDS

Le CNPDS impulse la politique paritaire nationale et territoriale du secteur en en définissant les grandes orientations, avec pour objectif de garantir un modèle social équilibré par le biais d'un dialogue social particulièrement dynamique et innovant.

Sa mission première est de proposer les thèmes prioritaires du dialogue social, d'en définir les orientations pluriannuelles, ainsi que de structurer et coordonner son développement territorial.

Au plan national, le CNPDS veille notamment :

- à la défense de la singularité de la branche ;
- aux évolutions législatives et/ou réglementaires pouvant avoir des conséquences sur les relations de travail au sein du champ professionnel de la branche ;

Los dos colegios pueden presentar una opinión unánime o divergente.

La opinión es unánime cuando los dos (2) colegios consigan ponerse de acuerdo en una posición común. Si es unánime, la opinión de la CPPNI es exigible y se anexa a este convenio colectivo. También podrá adoptar la forma de una enmienda o de un acuerdo en el convenio colectivo de conformidad con las disposiciones jurídicas vigentes.

En caso de opinión divergente, esta describirá la posición de cada uno de los dos (2) colegios y se anexará a este convenio colectivo.

Artículo 19-2-6-3 Otras decisiones de la CPPNI

Sin perjuicio de las disposiciones relativas a la celebración de acuerdos colectivos y a las opiniones de interpretación emitidas por la CPPNI, las decisiones se toman por colegio. Se adoptan cuando hayan recibido al menos la mitad de los votos de los representantes presentes de cada colegio.

Artículo 19-2-7 Comisiones ad hoc

A discreción propia, la CPPNI puede crear una comisión ad hoc relacionada con su propósito.

Artículo 19-2-8 Presencia de terceros en las reuniones

La CPPNI se reserva el derecho de invitar puntualmente a cualquier tercero, no miembro de la CPPNI, que pueda contribuir al buen desempeño de sus misiones.

Artículo 20 Consejo Nacional Paritario para el Diálogo Social

Dada la singularidad del sector, los interlocutores sociales han creado una nueva instancia dedicada a la innovación social en la rama. Dicha instancia se denomina Consejo Nacional Paritario para el Diálogo Social (CNPDS).

Artículo 20-1 Misiones del CNPDS

El CNPDS promueve la política paritaria nacional y territorial del sector definiendo sus principales orientaciones, con el objetivo de garantizar un modelo social equilibrado a través de un diálogo social particularmente dinámico e innovador.

Su misión principal consiste en proponer temas prioritarios para el diálogo social y en definir sus orientaciones plurianuales, así como en estructurar y coordinar su desarrollo territorial.

En el plano nacional, el CNPDS supervisa en particular:

- la defensa de la singularidad de la rama;
- las modificaciones legislativas o reglamentarias que puedan tener consecuencias para las relaciones laborales dentro del ámbito profesional de la rama;

- aux enjeux sociétaux pouvant impacter les relations de travail au sein du champ professionnel de la branche tels que, le vieillissement de la population, la prise en charge de la petite enfance, la dépendance, le handicap, etc. ;
- au développement et à la promotion de l'emploi entre particuliers dans la branche ;
- au développement et à la promotion à l'échelle européenne et internationale du modèle de l'emploi dans la branche.

Il propose un programme d'orientation pluriannuel dans le respect de la négociation collective de branch portant notamment sur les thèmes suivants :

- la santé au travail et la prévention des risques professionnels ;
- le développement des usages numériques, facteur de structuration de la branche ;
- le déploiement de la professionnalisation ;
- la gestion prévisionnelle des emplois et compétences ;
- l'accès des salariés de la branche aux activités sociales et culturelles ;
- la lutte contre le travail dissimulé ;
- les engagements européens et internationaux.

Il peut émettre des avis et mener des études de nature à éclairer les négociations collectives au sein de la branche.

Au niveau des territoires, le CNPDS coordonne le développement du dialogue social territorial afin de répondre aux orientations portées par la branche en facilitant leur déclinaison et leur adaptation territoriale. Pour ce faire, il favorise toutes les actions concourant à la création et au fonctionnement des Commissions Paritaires Territoriales (CPT) de la branche, visées à l'article 25 du présent socle commun.

Le CNPDS procède à un bilan annuel du dialogue social territorial.

Article 20-2 Fonctionnement du CNPDS

Article 20-2-1 Composition

Le CNPDS est composé d'un collègue « salarié » et d'un collègue « employeur ».

Le CNPDS se compose d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Il est composé :

- Pour le collègue « salarié » :
d'un (1) représentant titulaire et d'un (1) représentant suppléant désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

- las cuestiones sociales que puedan afectar a las relaciones laborales dentro del ámbito profesional de la rama, como el envejecimiento de la población, la atención a la primera infancia, la dependencia, la discapacidad, etc.;
- el desarrollo y la promoción del empleo entre particulares dentro de la rama;
- el desarrollo y la promoción a escala europea e internacional del modelo de empleo dentro de la rama.

Ofrece un programa de orientación pluriannual con arreglo a la negociación colectiva de la rama, en particular sobre los siguientes temas:

- salud laboral y prevención de riesgos profesionales;
- desarrollo de aplicaciones digitales, factor de estructuración de la rama;
- despliegue de la profesionalización;
- gestión prospectiva de los empleos y las competencias;
- el acceso de los empleados de la rama a las actividades sociales y culturales;
- la lucha contra el trabajo no declarado;
- compromisos europeos e internacionales.

Puede emitir opiniones y realizar estudios con vistas a aportar claridad a la negociación colectiva dentro de la rama.

A nivel de los territorios, el CNPDS coordina el desarrollo del diálogo social territorial con el fin de responder a las orientaciones presentadas por la rama facilitando su implementación y su adecuación territorial. Para ello, promueve todas las acciones que contribuyan a la creación y el funcionamiento de las Comisiones Paritarias Territoriales (CPT) de la rama a que se refiere el artículo 25 de esta base común.

El CNPDS realiza un balance anual del diálogo social territorial.

Artículo 20-2 Funcionamiento del CNPDS

Artículo 20-2-1 Composición

El CNPDS se compone de un colegio de «empleados» y de un colegio de «empleadores».

El CNPDS está integrado por el mismo número de representantes de organizaciones sindicales de empleados y de organizaciones profesionales de empleadores representativas dentro del ámbito de aplicación convencional de este convenio colectivo.

Estará compuesto por:

- Para el colegio de «empleados»:
un (1) representante titular y un (1) representante suplente designados por cada organización sindical de empleados representativa dentro del ámbito de aplicación convencional de este convenio colectivo.

➤ Pour le collège « employeur » :

d'un nombre de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives égal au total des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche dispose d'un nombre de représentants équivalent. Il est précisé que dans l'hypothèse où du fait du calcul, certains sièges devaient être partagés, ceux-ci sont dévolus à l'organisation professionnelle la plus représentative au sein de la branche.

Les représentants suppléants ne siègent qu'en cas d'absence des représentants titulaires.

Article 20-2-2 Qualité pour siéger

Chaque organisation syndicale ou professionnelle reconnue représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective désigne souverainement ses représentants pour siéger au sein du CNPDS conformément aux dispositions de l'article 16 du présent socle commun.

Le mandat des représentants des organisations devenues non représentatives prend automatiquement fin à compter de la publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales ou professionnelles reconnues représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Article 20-2-3 Présidence paritaire

Article 20-2-3-1 Nomination

Les représentants au CNPDS nomment un Président et un Vice-président appartenant chacun à un collège différent. Le Président et le Vice-président sont choisis par leur collège respectif parmi les représentants au CNPDS. La présidence du CNPDS est assurée alternativement par le collège « employeur » et par le collège « salarié » tous les deux (2) ans.

Article 20-2-3-2 Missions

La présidence est notamment chargée des missions suivantes :

- représenter le CNPDS vis-à-vis des tiers ;
- assurer la coordination et la préparation des travaux avec l'appui du secrétariat du CNPDS ;
- fixer le calendrier des réunions ;
- arrêter l'ordre du jour des réunions selon les modalités déterminées aux termes de l'article 20.2.5.2 du présent socle commun ;
- décider de la convocation aux réunions de ses représentants.

➤ Para el colegio de «empleadores»:

un número de representantes designados por las organizaciones profesionales de empleadores representativas igual al total de representantes designados por las organizaciones sindicales representativas dentro del ámbito de aplicación convencional de este convenio colectivo.

Cada organización profesional de empleadores representativa dentro de la rama contará con un número equivalente de representantes. Se precisa que, en el caso de que por motivos de cálculo tuvieran que compartirse algunos asientos, estos se conferirían a la organización profesional más representativa dentro de la rama.

Los representantes suplentes solo asisten en ausencia de los representantes titulares.

Artículo 20-2-2 Condiciones para la membresía

Cada organización sindical o profesional representativa reconocida dentro del ámbito de aplicación convencional de este convenio colectivo designará de forma soberana a sus representantes que formarán parte del CNPDS con arreglo a lo dispuesto en el artículo 16 de esta base común.

El mandato de los representantes de las organizaciones que hayan pasado a ser no representativas finalizará automáticamente con la publicación del decreto ministerial que establece la lista de las organizaciones sindicales o profesionales representativas reconocidas dentro del ámbito de aplicación convencional de este convenio colectivo.

Artículo 20-2-3 Presidencia paritaria

Artículo 20-2-3-1 Nombramiento

Los representantes en el CNPDS nombran un presidente y un vicepresidente, pertenecientes cada uno a un colegio distinto. El presidente y el vicepresidente son elegidos por su respectivo colegio de entre los representantes en el CNPDS. La presidencia del CNPDS alternará entre el colegio de «empleadores» y el colegio de «empleados» cada dos (2) años.

Artículo 20-2-3-2 Misiones

En particular, la presidencia se encarga de las siguientes misiones:

- representar al CNPDS ante terceros;
- garantizar la coordinación y la preparación del trabajo con el apoyo de la secretaría del CNPDS;
- establecer el calendario de las reuniones;
- definir el orden del día de las reuniones según las modalidades que se establecen en el artículo 20.2.5.2 de esta base común;
- decidir sobre la convocatoria de reuniones de sus representantes.

Article 20-2-4 Secrétariat

Le secrétariat du CNPDS est assuré par l'organisation professionnelle d'employeurs la plus représentative.

Le rôle du secrétariat consiste à effectuer les tâches administratives liées au bon fonctionnement et à la bonne tenue des réunions. Il assure à ce titre, l'interface administrative avec l'ensemble des représentants du CNPDS.

Article 20-2-5 Organisation des réunions**Article 20-2-5-1 Périodicité des réunions**

Le CNPDS se réunit au moins trois (3) fois par an.

Article 20-2-5-2 Convocation, ordre du jour et procès-verbaux

Les représentants sont convoqués :

- à l'initiative de la présidence paritaire ;
- ou sur demande écrite adressée au secrétariat, quel qu'en soit le support :
 - soit d'au moins deux (2) organisations syndicales membres de la CPPNI, quel que soit leur poids respectif et cumulé de représentativité ;
 - soit d'une ou plusieurs organisations syndicales membres de la CPPNI dont le poids de représentativité au sens de l'arrêté afférent, est supérieur ou égal à trente pour cent (30 %) ;
 - soit de la majorité des organisations professionnelles membres de la CPPNI dont le poids de représentativité au sens de l'arrêté afférent, est supérieur ou égal à cinquante pour cent (50 %).

L'ordre du jour est arrêté par la présidence paritaire en concertation avec chaque collègue.

En cas de désaccord entre la majorité des représentants d'un collège (employeur ou salarié) et la présidence paritaire sur l'inscription de points de l'ordre du jour, il est procédé à un vote sur ces points en début de séance. Si la majorité simple des représentants présents, collègue « employeur » et « salarié » confondus, souhaite qu'ils soient examinés, ceux-ci sont inscrits d'office à l'ordre du jour de la réunion suivante.

Pour chaque réunion, le secrétariat adresse aux représentants du CNPDS au plus tard quinze (15) jours calendaires avant la réunion, la convocation accompagnée de l'ordre du jour, des documents nécessaires à sa tenue et aux délibérations, ainsi que le projet de procès-verbal.

Les organisations syndicales disposent d'un délai courant jusqu'à sept (7) jours calendaires avant la tenue de la réunion pour adresser leurs éventuelles remarques sur le projet de procès-verbal.

Au plus tard trois (3) jours calendaires avant la tenue de la réunion, le secrétariat adresse le nouveau projet de procès-verbal.

Artículo 20-2-4 Secretaría

La secretaria de la CPPNI está a cargo de la organización profesional de empleadores más representativa.

El papel de la secretaria consiste en realizar las tareas administrativas asociadas al buen funcionamiento y al buen desarrollo de las reuniones. Como tal, constituye la interfaz administrativa con todos los representantes del CNPDS.

Artículo 20-2-5 Organización de las reuniones**Artículo 20-2-5-1 Periodicidad de las reuniones**

El CNPDS se reúne al menos tres (3) veces al año.

Artículo 20-2-5-2 Convocatoria, orden del día y actas

Se convoca a los representantes:

- por iniciativa de la presidencia paritaria;
- o previa solicitud por escrito dirigida a la secretaria, por cualquier medio:
 - bien de al menos dos (2) organizaciones sindicales miembros de la CPPNI, con independencia de su grado respectivo y acumulativo de representatividad;
 - bien de una o más organizaciones sindicales miembros de la CPPNI, cuyo grado de representatividad en el sentido del decreto correspondiente sea mayor o igual al treinta por ciento (30 %);
 - bien de la mayoría de las organizaciones profesionales miembros de la CPPNI, cuyo grado de representatividad en el sentido del decreto correspondiente sea mayor o igual al cincuenta por ciento (50 %).

El orden del día lo establece la presidencia paritaria en consulta con cada colegio.

En caso de desacuerdo entre la mayoría de los representantes de un colegio (de empleadores o de empleados) y la presidencia paritaria sobre la inclusión de puntos en el orden del día, dichos puntos se someterán a votación al inicio de la reunión. En caso de que la mayoría simple de los representantes presentes, combinando el colegio de «empleadores» y el colegio de «empleados», deseen examinarlos, se incorporarán automáticamente al orden del día de la próxima reunión.

Para cada reunión, la secretaria dirige a los representantes del CNPDS, a más tardar quince (15) días naturales antes de la reunión, la convocatoria acompañada por el orden del día, los documentos necesarios para su celebración y sus deliberaciones y el proyecto de acta.

Las organizaciones sindicales dispondrán de un plazo de hasta siete (7) días naturales antes de la celebración de la reunión para abordar cualquier posible observación sobre el proyecto de acta.

La secretaria enviará el nuevo proyecto de acta a más tardar tres (3) días naturales antes de que se celebre la reunión.

Article 20-2-6 Délibérations**Article 20-2-6-1 Quorum**

Le CNPDS ne peut valablement délibérer que si le nombre de représentants titulaires ou suppléants présents est au moins égal à la moitié des représentants titulaires désignés au sein de chaque collège.

Article 20-2-6-2 Modalités de vote

Les votes s'effectuent par collège.

Aucune délibération ne peut être prise valablement sur un point ne figurant pas à l'ordre du jour de la réunion.

Chaque représentant titulaire dispose d'une voix. En son absence, son suppléant dispose d'une voix.

Les décisions du CNPDS prises dans le cadre du présent article, le sont par accord constaté entre les collèges « salariés » et « employeurs ».

Le vote d'un collège est acquis à la majorité simple des représentants présents appartenant à celui-ci.

Si la majorité simple n'est pas obtenue dans chaque collège, le point soumis au vote peut être reporté à la réunion suivante du CNPDS à la demande de l'un ou l'autre collège.

Article 20-2-7 Commissions ad hoc

Le CNPDS peut à sa discrétion créer toute commission ad hoc en lien avec son objet.

Article 20-2-8 Présence de tiers aux réunions

Le CNPDS se réserve le droit de convier ponctuellement tout tiers, non membre du CNPDS, susceptible de concourir au bon exercice de ses missions.

Article 21 Commission Paritaire Santé au Travail

Il est institué une Commission Paritaire Santé au Travail (CPST) dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 21-1 Missions de la CPST

La CPST a pour mission principale de définir, en lien avec le CNPDS, la politique et la stratégie globale de prévention des risques professionnels et de santé au travail de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

À ce titre et en ces matières :

- elle est l'organe de préparation des accords collectifs préalablement à leur négociation et à leur conclusion dans le cadre de la CPPNI visée à l'article 19 du présent socle commun ;
- elle veille au respect et à la mise en œuvre des accords collectifs conclus et peut prendre toute décision nécessaire à leur bonne application ;

Artículo 20-2-6 Deliberaciones**Artículo 20-2-6-1 Cuórum**

El CNPDS solo podrá deliberar de manera válida cuando el número de representantes titulares o suplentes presentes sea igual a al menos la mitad de los representantes titulares designados dentro de cada colegio.

Artículo 20-2-6-2 Modalidades de votación

Los votos se emiten por colegio.

No se puede realizar una deliberación válida sobre un punto que no figure en el orden del día de la reunión.

Cada representante titular dispone de un voto. En su ausencia, su suplente dispone de un voto.

Las decisiones del CNPDS que se adopten en el marco de este artículo lo serán por acuerdo entre los colegios de «empleados» y de «empleadores».

El voto de un colegio se adquiere por mayoría simple de los representantes presentes pertenecientes al mismo.

Si no se obtiene la mayoría simple en cada colegio, el punto sometido a votación puede posponerse a la próxima reunión del CNPDS a petición de cualquiera de los dos colegios.

Artículo 20-2-7 Comisiones ad hoc

A discreción propia, el CNPDS puede crear una comisión ad hoc relacionada con su propósito.

Artículo 20-2-8 Presencia de terceros en las reuniones

El CNPDS se reserva el derecho de invitar puntualmente a cualquier tercero, no miembro del CNPDS, que pueda contribuir al buen desempeño de sus misiones.

Artículo 21 Comisión Paritaria de Salud en el Trabajo

Se crea una Comisión Paritaria de Salud en el Trabajo (CPST) en la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

Artículo 21-1 Misiones de CPST

La CPST tiene por misión principal definir, en conjunto con el CNPDS, la política y la estrategia global de prevención de riesgos profesionales y de salud laboral para la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

Como tal y en estos asuntos:

- es el órgano de preparación de los acuerdos colectivos con carácter previo a su negociación y su celebración en el marco de la CPPNI a que se refiere el artículo 19 de esta base común;
- vela por el respeto y la aplicación de los acuerdos colectivos concluidos y puede tomar cualquier decisión necesaria para su correcta aplicación;

- elle détermine et met en place les moyens d'information des salariés et des particuliers employeurs sur tous les aspects liés à la prévention des risques professionnels et à la santé au travail.

Article 21-2 Fonctionnement de la CPST

Article 21-2-1 Composition

La CPST est composée d'un collège « salarié » et d'un collège « employeur ».

La CPST se compose d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales et professionnelles représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.

Elle est composée :

- Pour le collège « salarié » :

d'un (1) représentant titulaire et d'un (1) représentant suppléant désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

- Pour le collège « employeur » :

d'un nombre de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives égal au total des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche dispose d'un nombre de représentants équivalent. Il est précisé que dans l'hypothèse où du fait du calcul, certains sièges devaient être partagés, ceux-ci sont dévolus à l'organisation professionnelle la plus représentative au sein de la branche.

Les représentants suppléants ne siègent qu'en cas d'absence des représentants titulaires.

Article 21-2-2 Qualité pour siéger

Chaque organisation syndicale ou professionnelle reconnue représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective désigne souverainement ses représentants pour siéger au sein de la CPST conformément aux dispositions de l'article 16 du présent socle commun.

Le mandat des représentants des organisations devenues non représentatives prend automatiquement fin à compter de la publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales ou professionnelles reconnues représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Article 21-2-3 Présidence paritaire

Article 21-2-3-1 Nomination

Les représentants à la CPST nomment un Président et un Vice-président appartenant chacun à un collège différent.

- determina y aplica los medios de información a los empleados y los empleadores particulares sobre todos los aspectos relacionados con la prevención de los riesgos profesionales y la salud laboral.

Artículo 21-2 Funcionamiento de CPST

Artículo 21-2-1 Composición

La CPST se compone de un colegio de «empleados» y de un colegio de «empleadores».

La CPST está integrada por un mismo número de representantes de organizaciones sindicales y profesionales representativas dentro del ámbito de aplicación de este convenio colectivo.

Se compone de:

- Para el colegio de «empleados»:

un (1) representante titular y un (1) representante suplente designados por cada organización sindical de empleados representativa dentro del ámbito de aplicación convencional de este convenio colectivo.

- Para el colegio de «empleadores»:

un número de representantes designados por las organizaciones profesionales de empleadores representativas igual al total de representantes designados por las organizaciones sindicales representativas dentro del ámbito de aplicación convencional de este convenio colectivo.

Cada organización profesional de empleadores representativa dentro de la rama contará con un número equivalente de representantes. Se precisa que, en el caso de que por motivos de cálculo tuvieran que compartirse algunos asientos, estos se conferirían a la organización profesional más representativa dentro de la rama.

Los representantes suplentes solo asisten en ausencia de los representantes titulares.

Artículo 21-2-2 Condiciones para la membresía

Cada organización sindical o profesional representativa reconocida dentro del ámbito de aplicación convencional de este convenio colectivo designará de forma soberana a sus representantes que formarán parte de la CPST con arreglo a lo dispuesto en el artículo 16 de esta base común.

El mandato de los representantes de las organizaciones que hayan pasado a ser no representativas finalizará automáticamente con la publicación del decreto ministerial que establece la lista de las organizaciones sindicales o profesionales representativas reconocidas dentro del ámbito de aplicación convencional de este convenio colectivo.

Artículo 21-2-3 Presidencia paritaria

Artículo 21-2-3-1 Nombramiento

Los representantes en la CPST nombran un presidente y un vicepresidente, pertenecientes cada uno a un colegio distinto.

Le Président et le Vice-président sont choisis par leur collège respectif parmi les représentants à la CPST. La présidence de la CPST est assurée alternativement par le collège « employeur » et par le collège « salarié » tous les deux (2) ans.

Article 21-2-3-2 Missions

La présidence assure la convocation aux réunions des représentants de la CPST, la préparation de l'ordre du jour et l'animation des débats. La présidence s'appuie pour ce faire sur le secrétariat de la branche.

Article 21-2-4 Secrétariat

Le secrétariat de la CPST est assuré par l'organisation professionnelle d'employeurs la plus représentative.

Le rôle du secrétariat consiste à effectuer les tâches administratives liées au bon fonctionnement et à la bonne tenue des réunions de la CPST. Il assure à ce titre, l'interface administrative avec l'ensemble des membres de la CPST.

Article 21-2-5 Organisation des réunions

Article 21-2-5-1 Périodicité des réunions

La CPST se réunit au minimum trois (3) fois par an.

Article 21-2-5-2 Convocation, ordre du jour et procès-verbaux

Les représentants sont convoqués :

- à l'initiative de la présidence paritaire ;
- ou sur demande écrite adressée au secrétariat, quel qu'en soit le support :
 - soit d'au moins deux (2) organisations syndicales membres de la CPPNI, quel que soit leur poids respectif et cumulé de représentativité ;
 - soit d'une ou plusieurs organisations syndicales membres de la CPPNI dont le poids de représentativité au sens de l'arrêté afférent est supérieur ou égal à trente pour cent (30 %) ;
 - soit de la majorité des organisations professionnelles membres de la CPPNI dont le poids de représentativité au sens de l'arrêté afférent est supérieur ou égal à cinquante pour cent (50 %).

Pour chaque réunion, le secrétariat adresse aux représentants de la CPST au plus tard quinze (15) jours calendaires avant la réunion, la convocation accompagnée de l'ordre du jour, des documents nécessaires à sa tenue et aux délibérations, ainsi que le projet de procès-verbal.

Les organisations syndicales disposent d'un délai courant jusqu'à sept (7) jours calendaires avant la tenue de la réunion pour adresser leurs éventuelles remarques sur le projet de procès-verbal.

El presidente y el vicepresidente son elegidos por su respectivo colegio de entre los representantes en la CPST. La presidencia de la CPST alternará entre el colegio de «empleadores» y el colegio de «empleados» cada dos (2) años.

Artículo 21-2-3-2 Misiones

La presidencia asegura la convocatoria a las reuniones de los representantes de la CPST, la preparación del orden del día y la moderación de los debates. A tal efecto, la presidencia se apoya en la secretaría de la rama.

Artículo 21-2-4 Secretaría

La secretaría de la CPST está a cargo de la organización profesional de empleadores más representativa.

El papel de la secretaría consiste en realizar las tareas administrativas asociadas al buen funcionamiento y al buen desarrollo de las reuniones de la CPST. Como tal, constituye la interfaz administrativa con todos los miembros de la CPST.

Artículo 21-2-5 Organización de las reuniones

Artículo 21-2-5-1 Periodicidad de las reuniones

La CPST se reúne al menos tres (3) veces al año.

Artículo 21-2-5-2 Convocatoria, orden del día y actas

Se convoca a los representantes:

- por iniciativa de la presidencia paritaria;
- o previa solicitud por escrito dirigida a la secretaría, por cualquier medio:
 - bien de al menos dos (2) organizaciones sindicales miembros de la CPPNI, con independencia de su grado respectivo y acumulativo de representatividad;
 - bien de una o más organizaciones sindicales miembros de la CPPNI, cuyo grado de representatividad en el sentido del decreto correspondiente sea mayor o igual al treinta por ciento (30 %);
 - bien de la mayoría de las organizaciones profesionales miembros de la CPPNI, cuyo grado de representatividad en el sentido del decreto correspondiente sea mayor o igual al cincuenta por ciento (50 %).

Para cada reunión, la secretaría dirige a los representantes de la CPST, a más tardar quince (15) días naturales antes de la reunión, la convocatoria acompañada por el orden del día, los documentos necesarios para su celebración y sus deliberaciones y el proyecto de acta.

Las organizaciones sindicales dispondrán de un plazo de hasta siete (7) días naturales antes de la celebración de la reunión para abordar cualquier posible observación sobre el proyecto de acta.

Au plus tard trois (3) jours calendaires avant la tenue de la réunion, le secrétariat adresse le nouveau projet de procès-verbal.

Article 21-2-6 Délibérations

Article 21-2-6-1 Quorum

La CPST ne peut valablement délibérer que si le nombre de représentants titulaires ou suppléants présents est au moins égal à la moitié des représentants titulaires désignés au sein de chaque collège.

Article 21-2-6-2 Modalités de vote

Les votes s'effectuent par collège.

Aucune délibération ne peut être prise valablement sur un point ne figurant pas à l'ordre du jour de la réunion.

Chaque représentant titulaire dispose d'une voix. En son absence, son suppléant dispose d'une voix.

Les décisions de la CPST prises dans le cadre du présent article, le sont par accord constaté entre les collèges « salariés » et « employeurs ».

Le vote d'un collège est acquis à la majorité simple des représentants présents appartenant à celui-ci.

Si la majorité simple n'est pas obtenue dans chaque collège, le point soumis au vote peut être reporté à la réunion suivante de la CPST à la demande de l'un ou l'autre collège.

Article 21-2-7 Présence de tiers aux réunions

La CPST se réserve le droit de convier ponctuellement tout tiers, non membre de la CPST, susceptible de concourir au bon exercice de ses missions.

Article 22 Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Il est institué une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 22-1 Missions de la CPNEFP

La CPNEFP a notamment pour mission de :

- définir les priorités en matière de formation professionnelle et les mettre œuvre ;
- contribuer au développement des parcours de professionnalisation et encourager les salariés à s'engager dans une démarche de certification des compétences ;
- prendre des initiatives afin de pouvoir obtenir des pouvoirs publics les engagements nécessaires au développement de la formation professionnelle ;
- mettre en place les moyens d'information à l'intention des particuliers employeurs et des salariés sur les actions de formation et les modalités de leur mise en œuvre ;

La secretaría enviará el nuevo proyecto de acta a más tardar tres (3) días naturales antes de que se celebre la reunión.

Artículo 21-2-6 Deliberaciones

Artículo 21-2-6-1 Cuórum

La CPST solo podrá deliberar de manera válida cuando el número de representantes titulares o suplentes presentes sea igual a al menos la mitad de los representantes titulares designados dentro de cada colegio.

Artículo 21-2-6-2 Modalidades de votación

Los votos se emiten por colegio.

No se puede realizar una deliberación válida sobre un punto que no figure en el orden del día de la reunión.

Cada representante titular dispone de un voto. En su ausencia, su suplente dispone de un voto.

Las decisiones de la CPST que se adopten en el marco de este artículo lo serán por acuerdo entre los colegios de « empleados » y de « empleadores ».

El voto de un colegio se adquiere por mayoría simple de los representantes presentes pertenecientes al mismo.

Si no se obtiene la mayoría simple en cada colegio, el punto sometido a votación puede posponerse a la próxima reunión de la CPST a petición de cualquiera de los dos colegios.

Artículo 21-2-7 Presencia de terceros en las reuniones

La CPST se reserva el derecho de invitar puntualmente a cualquier tercero, no miembro de la CPST, que pueda contribuir al buen desempeño de sus misiones.

Artículo 22 Comisión Paritaria Nacional de Empleo y Formación Profesional

Se crea una Comisión Paritaria Nacional de Empleo y Formación Profesional (CPNEFP) en la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

Artículo 22-1 Misiones de la CPNEFP

En particular, la CPNEFP tiene por misión:

- definir e implementar las prioridades en materia de formación profesional;
- contribuir al desarrollo de itinerarios de profesionalización y alentar a los empleados a participar en un proceso de certificación de competencias;
- tomar iniciativas para poder obtener de los poderes públicos los compromisos necesarios para el desarrollo de la formación profesional;
- poner en marcha los medios de información dirigidos a empleadores particulares y empleados sobre las acciones formativas y las modalidades para su implementación;

- préparer les accords collectifs relatifs à la professionnalisation, préalablement à leur négociation et à leur conclusion dans le cadre de la CPPNI visée à l'article 19 du présent socle commun ;
- établir chaque année un rapport qui dresse un bilan, à destination des partenaires sociaux de la branche, des actions de professionnalisation engagées par les branches au cours de l'année écoulée et définir les objectifs pour l'année à venir.

Plus spécifiquement, la CPNEFP est chargée de :

- déterminer et conduire la politique de certification des compétences du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ;
- prendre toute décision utile au déploiement de processus pédagogiques innovants afin de favoriser l'accès à la formation des salariés ;
- mettre en œuvre les orientations définies en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 22-2 Fonctionnement de la CPNEFP

Article 22-2-1 Composition

La CPNEFP est composée d'un collège « salarié » et d'un collège « employeur ».

La CPNEFP se compose d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales et professionnelles représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Elle est composée :

- Pour le collège « salarié » :
 - d'un (1) représentant titulaire et d'un (1) représentant suppléant désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.
- Pour le collège « employeur » :
 - d'un nombre de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives égal au total des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.
 - Chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche dispose d'un nombre de représentants équivalent. Il est précisé que dans l'hypothèse où du fait du calcul, certains sièges devaient être partagés, ceux-ci sont dévolus à l'organisation professionnelle la plus représentative au sein de la branche.

Les représentants suppléants ne siègent qu'en cas d'absence des représentants titulaires.

Article 22-2-2 Qualité pour siéger

Chaque organisation syndicale ou professionnelle reconnue représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective désigne souverainement ses représentants pour siéger au sein de la CPNEFP, conformément aux dispositions de l'article 16 du présent socle commun.

- preparar los acuerdos colectivos relativos a la profesionalización, con carácter previo a su negociación y su celebración en el marco de la CPPNI a que se refiere el artículo 19 de esta base común;
- elaborar anualmente un informe que realice un balance, destinado a los interlocutores sociales de la rama, de las acciones de profesionalización emprendidas por las ramas durante el pasado año y definir los objetivos para el próximo año.

Más en concreto, la CPNEFP se encarga de:

- establecer y llevar a cabo la política de certificación de competencias del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico;
- tomar cualquier decisión útil para el despliegue de procesos pedagógicos innovadores con el fin de promover el acceso a la formación de los empleados;
- implementar las orientaciones definidas en materia de gestión prospectiva de los empleos y de las competencias para el sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

Artículo 22-2 Funcionamiento de la CPNEFP

Artículo 22-2-1 Composición

La CPNEFP se compone de un colegio de «empleados» y de un colegio de «empleadores».

La CPNEFP está integrada por un mismo número de representantes de organizaciones sindicales y profesionales representativas dentro del ámbito de aplicación convencional de este convenio colectivo.

Se compone de:

- Para el colegio de «empleados»:
 - un (1) representante titular y un (1) representante suplente designados por cada organización sindical de empleados representativa dentro del ámbito de aplicación convencional de este convenio colectivo.
- Para el colegio de «empleadores»:
 - un número de representantes designados por las organizaciones profesionales de empleadores representativas igual al total de representantes designados por las organizaciones sindicales representativas dentro del ámbito de aplicación convencional de este convenio colectivo.
 - Cada organización profesional de empleadores representativa dentro de la rama contará con un número equivalente de representantes. Se precisa que, en el caso de que por motivos de cálculo tuvieran que compartirse algunos asientos, estos se conferirían a la organización profesional más representativa dentro de la rama.

Los representantes suplentes solo asisten en ausencia de los representantes titulares.

Artículo 22-2-2 Condiciones para la membresía

Cada organización sindical o profesional representativa reconocida dentro del ámbito de aplicación convencional de este convenio colectivo designará de forma soberana a sus representantes que formarán parte de la CPNEFP con arreglo a lo dispuesto en el artículo 16 de esta base común.

Le mandat des représentants des organisations devenues non représentatives prend automatiquement fin à compter de la publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales ou professionnelles reconnues représentatives dans le présent champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Article 22-2-3 Présidence paritaire

Article 22-2-3-1 Nomination

Les représentants à la CPNEFP nomment un Président et un Vice-président appartenant chacun à un collège différent.

Le Président et le Vice-président sont choisis par leur collège respectif parmi les représentants à la CPNEFP.

La présidence de la CPNEFP est assurée alternativement par le collège « employeur » et par le collège « salarié » tous les deux (2) ans.

Article 22-2-3-2 Missions

La présidence assure la convocation aux réunions des représentants de la CPNEFP, la préparation de l'ordre du jour et l'animation des débats. La présidence s'appuie pour ce faire, sur le secrétariat de la branche.

Elle a également pour mission de :

- représenter la CPNEFP vis-à-vis des tiers ;
- établir toute liaison et coordination nécessaires avec les instances publiques, professionnelles ou privées ayant des attributions dans les domaines de l'emploi et de la formation ;
- assurer le rôle de correspondant de leur collège respectif.

Article 22-2-4 Secrétariat

Le secrétariat de la CPNEFP est assuré par l'organisation professionnelle d'employeurs la plus représentative.

Le rôle du secrétariat consiste à effectuer les tâches administratives liées au bon fonctionnement et à la bonne tenue des réunions de la CPNEFP. Il assure à ce titre l'interface administrative avec l'ensemble des membres de la CPNEFP.

Article 22-2-5 Organisation des réunions

Article 22-2-5-1 Périodicité des réunions

La CPNEFP se réunit au minimum deux (2) fois par an.

Article 22-2-5-2 Convocation, ordre du jour et procès-verbaux

Les représentants sont convoqués :

- à l'initiative de la présidence paritaire ;

El mandato de los representantes de las organizaciones que hayan pasado a ser no representativas finaliza automáticamente con la publicación del decreto ministerial que establece la lista de las organizaciones sindicales o profesionales representativas reconocidas dentro del ámbito de aplicación convencional de este convenio colectivo.

Artículo 22-2-3 Presidencia paritaria

Artículo 22-2-3-1 Nombramiento

Los representantes en la CPNEFP nombran un presidente y un vicepresidente, pertenecientes cada uno a un colegio distinto.

El presidente y el vicepresidente son elegidos por su respectivo colegio de entre los representantes en la CPNEFP.

La presidencia de la CPNEFP alternará entre el colegio de «empleadores» y el colegio de «empleados» cada dos (2) años.

Artículo 22-2-3-2 Misiones

La presidencia asegura la convocatoria a las reuniones de los representantes de la CPNEFP, la preparación del orden del día y la moderación de los debates. A tal efecto, la presidencia se apoya en la secretaría de la rama.

También tiene por misión:

- representar a la CPNEFP ante terceros;
- establecer todos los vínculos y la coordinación necesarios con los organismos públicos, profesionales o privados que tengan competencias en los ámbitos del empleo y la formación;
- asegurar el papel de corresponsal de su respectivo colegio.

Artículo 22-2-4 Secretaría

La secretaría de la CPNEFP está a cargo de la organización profesional de empleadores más representativa.

El papel de la secretaría consiste en realizar las tareas administrativas asociadas al buen funcionamiento y al buen desarrollo de las reuniones de la CPNEFP. Como tal, constituye la interfaz administrativa con todos los miembros de la CPNEFP.

Artículo 22-2-5 Organización de las reuniones

Artículo 22-2-5-1 Periodicidad de las reuniones

La CPNEFP se reúne al menos dos (2) veces al año.

Artículo 22-2-5-2 Convocatoria, orden del día y actas

Se convoca a los representantes:

- por iniciativa de la presidencia paritaria;

➤ ou sur demande écrite adressée au secrétariat, quel qu'en soit le support :

- soit d'au moins deux (2) organisations syndicales membres de la CPPNI, quel que soit leur poids respectif et cumulé de représentativité ;
- soit d'une ou plusieurs organisations syndicales membres de la CPPNI dont le poids de représentativité au sens de l'arrêté afférent, est supérieur ou égal à trente pour cent (30 %) ;
- soit de la majorité des organisations professionnelles membres de la CPPNI dont le poids de représentativité au sens de l'arrêté afférent, est supérieur ou égal à cinquante pour cent (50 %).

Pour chaque réunion, le secrétariat adresse aux représentants de la CPNEFP au plus tard quinze (15) jours calendaires avant la réunion, la convocation accompagnée de l'ordre du jour, des documents nécessaires à sa tenue et aux délibérations, ainsi que le projet de procès-verbal.

Les organisations syndicales disposent d'un délai courant jusqu'à sept (7) jours calendaires avant la tenue de la réunion pour adresser leurs éventuelles remarques sur le projet de procès-verbal.

Au plus tard trois (3) jours calendaires avant la tenue de la réunion, le secrétariat adresse le nouveau projet de procès-verbal.

Article 22-2-6 Délibérations

Article 22-2-6-1 Quorum

La CPNEFP ne peut valablement délibérer que si le nombre de représentants titulaires ou suppléants présents est au moins égal à la moitié des représentants titulaires désignés au sein de chaque collège.

Article 22-2-6-2 Modalités de vote

Les votes s'effectuent par collège.

Aucune délibération ne peut être prise valablement sur un point ne figurant pas à l'ordre du jour de la réunion.

Chaque représentant titulaire dispose d'une voix. En son absence, son suppléant dispose d'une voix.

Les décisions de la CPNEFP prises dans le cadre du présent article, le sont par accord constaté entre les collègues « salariés » et « employeurs ».

Le vote d'un collège est acquis à la majorité simple des représentants présents appartenant à celui-ci.

Si la majorité simple n'est pas obtenue dans chaque collège, le point soumis au vote peut être reporté à la réunion suivante de la CPNEFP à la demande de l'un ou l'autre collège.

Article 22-2-7 Présence de tiers aux réunions

La CPNEFP se réserve le droit de convier ponctuellement tout tiers, non membre de la CPNEFP, susceptible de concourir au bon exercice de ses missions.

En fonction des sujets inscrits à l'ordre du jour, l'APNI pourra être invitée à participer à la réunion de la CPNEFP.

➤ o previa solicitud por escrito dirigida a la secretaría, por cualquier medio:

- bien de al menos dos (2) organizaciones sindicales miembros de la CPPNI, con independencia de su grado respectivo y acumulativo de representatividad;
- bien de una o más organizaciones sindicales miembros de la CPPNI, cuyo grado de representatividad en el sentido del decreto correspondiente sea mayor o igual al treinta por ciento (30 %);
- bien de la mayoría de las organizaciones profesionales miembros de la CPPNI, cuyo grado de representatividad en el sentido del decreto correspondiente sea mayor o igual al cincuenta por ciento (50 %).

Para cada reunión, la secretaría dirige a los representantes de la CPNEFP, a más tardar quince (15) días naturales antes de la reunión, la convocatoria acompañada por el orden del día, los documentos necesarios para su celebración y sus deliberaciones y el proyecto de acta.

Las organizaciones sindicales dispondrán de un plazo de hasta siete (7) días naturales antes de la celebración de la reunión para abordar cualquier posible observación sobre el proyecto de acta.

La secretaría enviará el nuevo proyecto de acta a más tardar tres (3) días naturales antes de que se celebre la reunión.

Artículo 22-2-6 Deliberaciones

Artículo 22-2-6-1 Cuórum

La CPNEFP solo podrá deliberar de manera válida cuando el número de representantes titulares o suplentes presentes sea igual a al menos la mitad de los representantes titulares designados dentro de cada colegio.

Artículo 22-2-6-2 Modalidades de votación

Los votos se emiten por colegio.

No se puede realizar una deliberación válida sobre un punto que no figure en el orden del día de la reunión.

Cada representante titular dispone de un voto. En su ausencia, su suplente dispone de un voto.

Las decisiones de la CPNEFP que se adopten en el marco de este artículo lo serán por acuerdo entre los colegios de «empleados» y de «empleadores».

El voto de un colegio se adquiere por mayoría simple de los representantes presentes pertenecientes al mismo.

Si no se obtiene la mayoría simple en cada colegio, el punto sometido a votación puede posponerse a la próxima reunión de la CPNEFP a petición de cualquiera de los dos colegios.

Artículo 22-2-7 Presencia de terceros en las reuniones

La CPNEFP se reserva el derecho de invitar puntualmente a cualquier tercero, no miembro de la CPNEFP, que pueda contribuir al buen desempeño de sus misiones.

Dependiendo de los temas que figuren en el orden del día, se podrá invitar a la APNI a participar en la reunión de la CPNEFP.

Article 23 Commission Paritaire de Suivi et de Pilotage des régimes de protection sociale complémentaire

Il est institué une commission paritaire de suivi et de pilotage des régimes de protection sociale complémentaire (CPSP) dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 23-1 Missions de la CPSP

La CPSP a deux missions principales :

- Le suivi et le pilotage du régime de prévoyance ;
- Le suivi et le pilotage du régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite.

Dans le cadre du suivi du régime de prévoyance et du régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite, la CPSP :

- suit les résultats techniques et les données statistiques de ces deux régimes ;
- est tenue informée des questions administratives et techniques.

Dans le cadre du pilotage du régime de prévoyance et du régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite, la CPSP :

- assure la promotion de ces deux régimes ;
- opère un réexamen approfondi des conditions de ces deux régimes, pour la première fois, dans les 3 (trois) années qui suivent la date d'effet du présent accord et, ensuite, au minimum tous les 5 (cinq) ans ;
- et propose à la CPPNI toute amélioration ou modification de ces deux régimes.

Elle peut proposer une évolution des annexes 3 et 4 de la présente convention collective, à la CPPNI, visée à l'article 19 du présent socle commun, qui statue alors selon les règles qui lui sont propres.

Article 23-2 Fonctionnement de la CPSP

Article 23-2-1 Composition

La CPSP est composée d'un collège « salarié » et d'un collège « employeur ».

La CPSP se compose d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales et professionnelles représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Elle est composée :

- Pour le collège « salarié » :
 - d'un (1) représentant titulaire et d'un (1) représentant suppléant désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.
- Pour le collège « employeur » :
 - d'un nombre de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives égal au total des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Artículo 23 Comisión Paritaria de Seguimiento y Dirección de los regímenes de protección social complementaria

Se crea una Comisión Paritaria de Seguimiento y Dirección de los regímenes de protección social complementaria (CPSP) en la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

Artículo 23-1 Misiones de la CPSP

La CPSP tiene dos misiones principales:

- el seguimiento y la dirección del régimen de previsión;
- el seguimiento y la dirección del régimen de compensación convencional por jubilación voluntaria.

En el marco del régimen de previsión y del régimen de compensación convencional por jubilación voluntaria, la CPSP:

- supervisa los resultados técnicos y los datos estadísticos de estos dos regímenes;
- se mantiene informada de los asuntos administrativos y técnicos.

En el marco de la dirección del régimen de previsión y del régimen de compensación convencional por jubilación voluntaria, la CPSP:

- garantiza la promoción de estos dos regímenes;
- lleva a cabo una revisión en profundidad de las condiciones de estos dos regímenes, por primera vez, en los 3 (tres) años posteriores a la fecha efectiva de este acuerdo y, posteriormente, al menos cada 5 (cinco) años;
- y propone a la CPPNI cualquier mejora o modificación de estos dos regímenes.

Puede proponer una actualización del acuerdo de los anexos 3 y 4 de este convenio a la CPPNI, a que se refiere el artículo 19 de esta base común, que decide a continuación según sus propias normas.

Artículo 23-2 Funcionamiento de la CPSP

Artículo 23-2-1 Composición

La CPSP se compone de un colegio de «empleados» y de un colegio de «empleadores».

La CPSP está integrada por un mismo número de representantes de organizaciones sindicales y profesionales representativas dentro del ámbito de aplicación convencional de este convenio colectivo.

Se compone de:

- Para el colegio de «empleados»:
 - un (1) representante titular y un (1) representante suplente designados por cada organización sindical de empleados representativa dentro del ámbito de aplicación convencional de este convenio colectivo.
- Para el colegio de «empleadores»:
 - un número de representantes designados por las organizaciones profesionales de empleadores representativas igual al total de representantes designados por las organizaciones sindicales representativas dentro del ámbito de aplicación convencional de este convenio colectivo.

Chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche dispose d'un nombre de représentants équivalent. Il est précisé que dans l'hypothèse où du fait du calcul, certains sièges devaient être partagés, ceux-ci sont dévolus à l'organisation professionnelle la plus représentative au sein de la branche.

Les représentants suppléants ne siègent qu'en cas d'absence des représentants titulaires.

Article 23-2-2 Qualité pour siéger

Chaque organisation syndicale ou professionnelle reconnue représentative dans le champ de la présente convention collective désigne souverainement ses représentants pour siéger au sein de la CPSP. Cette désignation est effectuée conformément aux dispositions de l'article 16 du présent socle commun.

En tout état de cause, ont qualité pour siéger les représentants remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- ne pas exercer d'activité salariée au sein d'un organisme assureur ou d'un groupe auquel un tel organisme appartient,
- ne pas exercer ou avoir exercé, au cours des cinq (5) dernières années, des fonctions délibérantes ou dirigeantes au sein d'un organisme assureur ou d'un groupe auquel un tel organisme appartient.

Le mandat des représentants des organisations devenues non représentatives prend automatiquement fin à compter de la publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales ou professionnelles reconnues représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Article 23-2-3 Présidence paritaire

Article 23-2-3-1 Nomination

Les représentants à la CPSP nomment un Président et un Vice-président appartenant chacun à un collège différent.

Le Président et le Vice-président sont choisis par leur collège respectif parmi les représentants à la CPSP. La présidence de la CPSP est assurée alternativement par le collège « employeur » et par le collège « salarié » tous les deux (2) ans.

La première présidence est assurée par le collège « employeurs ».

Article 23-2-3-2 Missions

La présidence assure la convocation aux réunions des représentants de la CPSP, la préparation de l'ordre du jour et l'animation des débats. La présidence s'appuie pour ce faire sur le secrétariat de la CPSP.

Article 23-2-4 Secrétariat

Le secrétariat de la CPSP est assuré par l'organisation professionnelle d'employeurs la plus représentative.

Cada organización profesional de empleadores representativa dentro de la rama contará con un número equivalente de representantes. Se precisa que, en el caso de que por motivos de cálculo tuvieran que compartirse algunos asientos, estos se conferirían a la organización profesional más representativa dentro de la rama.

Los representantes suplentes solo asisten en ausencia de los representantes titulares.

Artículo 23-2-2 Condiciones para la membresía

Cada organización sindical o profesional representativa reconocida en el ámbito de este convenio colectivo designará de forma soberana a sus representantes para formar parte de la CPSD. Esta designación se realiza de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 de esta base común.

En cualquier caso, estarán legitimados para formar parte de la CPSD los representantes que reúnan las siguientes condiciones acumulativas:

- no ejercer ninguna actividad remunerada dentro de un organismo asegurador o de un grupo al que pertenezca dicho organismo;
- no ejercer o haber ejercido, en los últimos cinco (5) años, funciones deliberativas o directivas dentro de un organismo asegurador o de un grupo al que pertenezca dicho organismo.

El mandato de los representantes de las organizaciones que hayan pasado a ser no representativas finalizará automáticamente con la publicación del decreto ministerial que establece la lista de las organizaciones sindicales o profesionales representativas reconocidas dentro del ámbito de aplicación convencional de este convenio colectivo.

Artículo 23-2-3 Presidencia paritaria

Artículo 23-2-3-1 Nombramiento

Los representantes en la CPSD nombran un presidente y un vicepresidente, pertenecientes cada uno a un colegio distinto.

El presidente y el vicepresidente son elegidos por su respectivo colegio de entre los representantes en la CPSD. La presidencia de la CPSP alternará entre el colegio de «empleadores» y el colegio de «empleados» cada dos (2) años.

La primera presidencia la ocupa el colegio de «empleadores».

Artículo 23-2-3-2 Misiones

La presidencia asegura la convocatoria a las reuniones de los representantes de la CPSD, la preparación del orden del día y la moderación de los debates. A tal efecto, la presidencia se apoya en la secretaría de la CPSD.

Artículo 23-2-4 Secretaría

La secretaría de la CPSD está a cargo de la organización profesional de empleadores más representativa.

Le rôle du secrétariat consiste à effectuer les tâches administratives liées au bon fonctionnement et à la bonne tenue des réunions de la CPSP. Il assure à ce titre l'interface administrative avec l'ensemble des membres de la CPSP.

Article 23-2-5 Organisation des réunions

Article 23-2-5-1 Périodicité des réunions

La CPSP se réunit au minimum deux (2) fois par an.

Article 23-2-5-2 Convocation, ordre du jour et procès-verbaux

Les représentants sont convoqués :

- à l'initiative de la présidence paritaire ;
- ou sur demande écrite adressée au secrétariat, quel qu'en soit le support :
 - soit d'au moins deux (2) organisations syndicales membres de la CPPNI, quel que soit leur poids respectif et cumulé de représentativité ;
 - soit d'une ou plusieurs organisations syndicales membres de la CPPNI dont le poids de représentativité au sens de l'arrêté afférent, est supérieur ou égal à trente pour cent (30 %) ;
 - soit de la majorité des organisations professionnelles membres de la CPPNI dont le poids de représentativité au sens de l'arrêté afférent, est supérieur ou égal à cinquante pour cent (50 %).

Pour chaque réunion, le secrétariat adresse aux représentants de la CPSP au plus tard quinze (15) jours calendaires avant la réunion, la convocation accompagnée de l'ordre du jour, des documents nécessaires à sa tenue et aux délibérations, ainsi que le projet de procès-verbal.

Les organisations syndicales disposent d'un délai courant jusqu'à sept (7) jours calendaires avant la tenue de la réunion pour adresser leurs éventuelles remarques sur le projet de procès-verbal.

Au plus tard trois (3) jours calendaires avant la tenue de la réunion, le secrétariat adresse le nouveau projet de procès-verbal.

Article 23-2-6 Délibérations

Article 23-2-6-1 Quorum

La CPSP ne peut valablement délibérer que si le nombre de représentants titulaires ou suppléants présents est au moins égal à la moitié des représentants titulaires désignés au sein de chaque collège.

Article 23-2-6-2 Modalités de vote

Les votes s'effectuent par collège.

El papel de la secretaría consiste en realizar las tareas administrativas asociadas al buen funcionamiento y al buen desarrollo de las reuniones de la CPSP. Como tal, constituye la interfaz administrativa con todos los miembros de la CPSP.

Artículo 23-2-5 Organización de las reuniones

Artículo 23-2-5-1 Periodicidad de las reuniones

La CPSP se reúne al menos dos (2) veces al año.

Artículo 23-2-5-2 Convocatoria, orden del día y actas

Se convoca a los representantes:

- por iniciativa de la presidencia paritaria;
- o previa solicitud por escrito dirigida a la secretaría, por cualquier medio:
 - bien de al menos dos (2) organizaciones sindicales miembros de la CPPNI, con independencia de su grado respectivo y acumulativo de representatividad;
 - bien de una o más organizaciones sindicales miembros de la CPPNI, cuyo grado de representatividad en el sentido del decreto correspondiente sea mayor o igual al treinta por ciento (30 %);
 - bien de la mayoría de las organizaciones profesionales miembros de la CPPNI, cuyo grado de representatividad en el sentido del decreto correspondiente sea mayor o igual al cincuenta por ciento (50 %).

Para cada reunión, la secretaría dirige a los representantes de la CPSP, a más tardar quince (15) días naturales antes de la reunión, la convocatoria acompañada por el orden del día, los documentos necesarios para su celebración y sus deliberaciones y el proyecto de acta.

Las organizaciones sindicales dispondrán de un plazo de hasta siete (7) días naturales antes de la celebración de la reunión para abordar cualquier posible observación sobre el proyecto de acta.

La secretaría enviará el nuevo proyecto de acta a más tardar tres (3) días naturales antes de que se celebre la reunión.

Artículo 23-2-6 Deliberaciones

Artículo 23-2-6-1 Cuórum

La CPSP solo podrá deliberar de manera válida cuando el número de representantes titulares o suplentes presentes sea igual a al menos la mitad de los representantes titulares designados dentro de cada colegio.

Artículo 23-2-6-2 Modalidades de votación

Los votos se emiten por colegio.

Aucune délibération ne peut être prise valablement sur un point ne figurant pas à l'ordre du jour de la réunion. Chaque représentant titulaire dispose d'une voix. En son absence son suppléant dispose d'une voix.

Les décisions de la CPSP prises dans le cadre du présent article, le sont par accord constaté entre les collèges « salariés » et « employeurs ».

Le vote d'un collègue est acquis à la majorité simple des représentants présents appartenant à celui-ci

Si la majorité simple n'est pas obtenue dans chaque collège, le point soumis au vote peut être reporté à la réunion suivante de la CPSP à la demande de l'un ou l'autre collègue.

Article 23-2-7 Présence de tiers aux réunions

La CPSP se réserve le droit de convier ponctuellement tout tiers, non membre de la CPSP, susceptible de concourir au bon exercice de ses missions.

Article 24 Commission Paritaire Nationale de Suivi et de Consultation des Classifications

Une commission paritaire nationale de suivi et de consultation de la classification (CPNSCC) des salariés relevant du socle spécifique « salarié du particulier employeur », est instituée.

Article 24-1 Missions de la CPNSCC

La CPNSCC a pour mission principale de :

- veiller à la bonne mise en œuvre de la grille de classification prévue à l'annexe n° 7 de la présente convention collective ;
- d'identifier et de coter, au moyen de la méthode de cotation fixée à l'annexe n° 7, de nouveaux emplois repères et de les proposer à la CPPNI visée à l'article 19 du socle commun de la présente convention collective.

La CPNSCC peut dans le cadre de ses travaux s'appuyer sur les travaux de la CPNEFP.

Article 24-2 Fonctionnement de la CPNSCC

Article 24-2-1 Composition

La CPNSCC se compose d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales et professionnelles représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Elle est composée :

- Pour le collège « salarié » :

d'un (1) représentant titulaire et d'un (1) représentant suppléant désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

No se puede realizar una deliberación válida sobre un punto que no figure en el orden del día de la reunión. Cada representante titular dispone de un voto. En su ausencia, su suplente dispone de un voto.

Las decisiones de la CPSP que se adopten en el marco de este artículo lo serán por acuerdo entre los colegios de «empleados» y de «empleadores».

El voto de un colegio se adquiere por mayoría simple de los representantes presentes pertenecientes al mismo.

Si no se obtiene la mayoría simple en cada colegio, el punto sometido a votación puede posponerse a la próxima reunión de la CPSP a petición de cualquiera de los dos colegios.

Artículo 23-2-7 Presencia de terceros en las reuniones

La CPSP se reserva el derecho de invitar puntualmente a cualquier tercero, no miembro de la CPSP, que pueda contribuir al buen desempeño de sus misiones.

Artículo 24 Comisión Paritaria Nacional de Seguimiento y Consulta de las Clasificaciones

Se crea una Comisión Paritaria Nacional de Seguimiento y Consulta de las Clasificaciones (CPNSCC) de los empleados que pertenecen a la base específica de «Empleado de empleador particular».

Artículo 24-1 Misiones de la CPNSCC

La CPNSCC tiene por misión principal:

- velar por la correcta aplicación de la tabla de clasificación prevista en el Anexo n.º 7 de este convenio colectivo;
- identificar y calificar, utilizando el método de calificación establecido en el Anexo n.º 7, los nuevos empleos de referencia y proponerlos a la CPPNI a que se refiere el artículo 19 de la base común de este convenio colectivo.

En el marco de su trabajo, la CPNSCC puede basarse en el trabajo de la CPNEFP.

Artículo 24-2 Funcionamiento de la CPNSCC

Artículo 24-2-1 Composición

La CPNSCC está integrada por un mismo número de representantes de organizaciones sindicales y profesionales representativas dentro del ámbito de aplicación convencional de este convenio colectivo.

Se compone de:

- Para el colegio de «empleados»:

un (1) representante titular y un (1) representante suplente designados por cada organización sindical de empleados representativa dentro del ámbito de aplicación convencional de este convenio colectivo.

➤ Pour le collège « employeur » :

d'un nombre de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives égal au total des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche dispose d'un nombre de représentants équivalent. Il est précisé que dans l'hypothèse où du fait du calcul, certains sièges devaient être partagés, ceux-ci sont dévolus à l'organisation professionnelle la plus représentative au sein de la branche.

Les représentants suppléants ne siègent qu'en cas d'absence des représentants titulaires.

Article 24-2-2 Qualité pour siéger

Chaque organisation syndicale ou professionnelle reconnue représentative dans le champ de la présente convention collective désigne souverainement ses représentants pour siéger au sein de la CPNSCC. Cette désignation est effectuée conformément aux dispositions de l'article 16 du présent socle commun.

Le mandat des représentants des organisations devenues non représentatives prend automatiquement fin à compter de la publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales ou professionnelles reconnues représentatives dans le champ de la présente convention collective.

Article 24-2-3 Présidence paritaire

Article 24-2-3-1 Nomination

Les représentants à la CPNSCC nomment un Président et un Vice-président appartenant chacun à un collège différent.

Le Président et le Vice-président sont choisis par leur collège respectif parmi les représentants à la CPNSCC. La présidence de la CPNSCC est assurée alternativement par le collège « employeur » et par le collège « salarié » tous les deux (2) ans.

La première présidence est assurée par le collège « employeur ».

Article 24-2-3-2 Missions

La présidence assure la convocation aux réunions des représentants de la CPNSCC, la préparation de l'ordre du jour et l'animation des débats. La présidence s'appuie pour ce faire sur le secrétariat de la CPNSCC.

Article 24-2-4 Secrétariat

Le secrétariat de la CPNSCC est assuré par l'organisation professionnelle d'employeurs la plus représentative.

Le rôle du secrétariat consiste à effectuer les tâches administratives liées au bon fonctionnement et à la bonne tenue des réunions de la CPNSCC. Il assure à ce titre, l'interface administrative avec l'ensemble des membres de la CPNSCC.

➤ Para el colegio de «empleadores»:

un número de representantes designados por las organizaciones profesionales de empleadores representativas igual al total de representantes designados por las organizaciones sindicales representativas dentro del ámbito de aplicación convencional de este convenio colectivo.

Cada organización profesional de empleadores representativa dentro de la rama contará con un número equivalente de representantes. Se precisa que, en el caso de que por motivos de cálculo tuvieran que compartirse algunos asientos, estos se conferirían a la organización profesional más representativa dentro de la rama.

Los representantes suplentes solo asisten en ausencia de los representantes titulares.

Artículo 24-2-2 Condiciones para la membresía

Cada organización sindical o profesional representativa reconocida en el ámbito de este convenio colectivo designará de forma soberana a sus representantes para formar parte de la CPNSCC. Esta designación se realiza de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 de esta base común.

El mandato de los representantes de las organizaciones que hayan pasado a ser no representativas finaliza automáticamente con la publicación del decreto ministerial que establece la lista de las organizaciones sindicales o profesionales representativas reconocidas dentro del ámbito de este convenio colectivo.

Artículo 24-2-3 Presidencia paritaria

Artículo 24-2-3-1 Nombramiento

Los representantes en la CPNSCC nombran un presidente y un vicepresidente, pertenecientes cada uno a un colegio distinto.

El presidente y el vicepresidente son elegidos por su respectivo colegio de entre los representantes en la CPNSCC. La presidencia de la CPNSCC alternará entre el colegio de «empleadores» y el colegio de «empleados» cada dos (2) años.

La primera presidencia la ocupa el colegio de «empleadores».

Artículo 24-2-3-2 Misiones

La presidencia asegura la convocatoria a las reuniones de los representantes de la CPNSCC, la preparación del orden del día y la moderación de los debates. A tal efecto, la presidencia se apoya en la secretaría de la CPNSCC.

Artículo 24-2-4 Secretaría

La secretaría de la CPNSCC está a cargo de la organización profesional de empleadores más representativa.

El papel de la secretaría consiste en realizar las tareas administrativas asociadas al buen funcionamiento y al buen desarrollo de las reuniones de la CPNSCC. Como tal, constituye la interfaz administrativa con todos los miembros de la CPNSCC.

Article 24-2-5 Organisation des réunions**Article 24-2-5-1 Périodicité des réunions**

La CPNSCC se réunit au minimum une (1) fois par an.

Article 24-2-5-2 Convocation, ordre du jour et procès-verbaux

Les représentants sont convoqués :

- à l'initiative de la présidence paritaire ;
- ou sur demande écrite adressée au secrétariat, quel qu'en soit le support :
 - soit d'au moins deux (2) organisations syndicales membres de la CPPNI, quel que soit leur poids respectif et cumulé de représentativité ;
 - soit d'une ou plusieurs organisations syndicales membres de la CPPNI dont le poids de représentativité au sens de l'arrêté afférent, est supérieur ou égal à trente pour cent (30 %) ;
 - soit de la majorité des organisations professionnelles membres de la CPPNI dont le poids de représentativité au sens de l'arrêté afférent, est supérieur ou égal à cinquante pour cent (50 %).

Pour chaque réunion, le secrétariat adresse aux représentants de la CPNSCC au plus tard quinze (15) jours calendaires avant la réunion, la convocation accompagnée de l'ordre du jour, des documents nécessaires à sa tenue et aux délibérations, ainsi que le projet de procès-verbal.

Les organisations syndicales disposent d'un délai courant jusqu'à sept (7) jours calendaires avant la tenue de la réunion pour adresser leurs éventuelles remarques sur le projet de procès-verbal.

Au plus tard trois (3) jours calendaires avant la tenue de la réunion, le secrétariat adresse le nouveau projet de procès-verbal.

Article 24-2-6 Délibérations**Article 24-2-6-1 Quorum**

La CPNSCC ne peut valablement délibérer que si le nombre de représentants titulaires ou suppléants présents est au moins égal à la moitié des représentants titulaires désignés au sein de chaque collège.

Article 24-2-6-2 Modalités de vote

Les votes s'effectuent par collège.

Aucune délibération ne peut être prise valablement sur un point ne figurant pas à l'ordre du jour de la réunion. Chaque représentant titulaire dispose d'une voix. En son absence, son suppléant dispose d'une voix.

Les décisions de la CPNSCC prises dans le cadre du présent article, le sont par accord constaté entre les collèges « salariés » et « employeurs ».

Artículo 24-2-5 Organización de las reuniones**Artículo 24-2-5-1 Periodicidad de las reuniones**

La CPNSCC se reúne al menos una (1) vez al año.

Artículo 24-2-5-2 Convocatoria, orden del día y actas

Se convoca a los representantes:

- por iniciativa de la presidencia paritaria;
- o previa solicitud por escrito dirigida a la secretaría, por cualquier medio:
 - bien de al menos dos (2) organizaciones sindicales miembros de la CPPNI, con independencia de su grado respectivo y acumulativo de representatividad;
 - bien de una o más organizaciones sindicales miembros de la CPPNI, cuyo grado de representatividad en el sentido del decreto correspondiente sea mayor o igual al treinta por ciento (30 %);
 - bien de la mayoría de las organizaciones profesionales miembros de la CPPNI, cuyo grado de representatividad en el sentido del decreto correspondiente sea mayor o igual al cincuenta por ciento (50 %).

Para cada reunión, la secretaría dirige a los representantes de la CPNSCC, a más tardar quince (15) días naturales antes de la reunión, la convocatoria acompañada por el orden del día, los documentos necesarios para su celebración y sus deliberaciones y el proyecto de acta.

Las organizaciones sindicales dispondrán de un plazo de hasta siete (7) días naturales antes de la celebración de la reunión para abordar cualquier posible observación sobre el proyecto de acta.

La secretaría enviará el nuevo proyecto de acta a más tardar tres (3) días naturales antes de que se celebre la reunión.

Artículo 24-2-6 Deliberaciones**Artículo 24-2-6-1 Cuórum**

La CPNSCC solo podrá deliberar de manera válida cuando el número de representantes titulares o suplentes presentes sea igual a al menos la mitad de los representantes titulares designados dentro de cada colegio.

Artículo 24-2-6-2 Modalidades de votación

Los votos se emiten por colegio. No se puede realizar una deliberación válida sobre un punto que no figure en el orden del día de la reunión. Cada representante titular dispone de un voto. En su ausencia, su suplente dispone de un voto.

Las decisiones de la CPNSCC que se adopten en el marco de este artículo lo serán por acuerdo entre los colegios de «empleados» y de «empleadores».

Le vote d'un collège est acquis à la majorité simple des représentants présents appartenant à celui-ci. Si la majorité simple n'est pas obtenue dans chaque collège, le point soumis au vote peut être reporté à la réunion suivante de la CPNSCC à la demande de l'un ou l'autre collège.

Article 24-2-7 Présence de tiers aux réunions

La CPNSCC se réserve le droit de convier ponctuellement tout tiers, non membre de la CPNSCC, susceptible de concourir au bon exercice de ses missions.

SECTION 2 – Commissions paritaires territoriales

Afin de favoriser et développer le dialogue social territorial dans la branche, une Commission Paritaire Territoriale (CPT) est installée au sein de chacune des régions telles que fixées aux termes des dispositions légales.

Article 25 Missions des CPT

Dans le cadre des orientations et du plan d'action national définis par le CNPDS, la CPT permet de répondre aux orientations de la branche en facilitant leur déclinaison et leur adaptation territoriale. Les CPT ont pour missions :

- d'informer les salariés et les particuliers employeurs des dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables ;
- d'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux particuliers employeurs et aux salariés de la branche et notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois ;
- de faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction par la mise en place de Commissions dialogue ne pouvant intervenir qu'avec l'accord des parties concernées ;
- de faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles ;
- de mettre en œuvre les objectifs prioritaires en matière de lutte contre le travail dissimulé tenant compte, notamment, des circonstances et des intérêts locaux ;
- de faire des propositions d'évolutions susceptibles d'améliorer le dialogue social territorial. La CPT peut intervenir ou siéger au sein d'instances locales.

Article 26 Fonctionnement des CPT

Article 26-1 Composition

La CPT est composée d'un collège « salarié » et d'un collège « employeur ».

El voto de un colegio se adquiere por mayoría simple de los representantes presentes pertenecientes al mismo.

Si no se obtiene la mayoría simple en cada colegio, el punto sometido a votación puede posponerse a la próxima reunión de la CPNSCC a petición de cualquiera de los dos colegios.

Artículo 24-2-7 Presencia de terceros en las reuniones

La CPNSCC se reserva el derecho de invitar puntualmente a cualquier tercero, no miembro de la CPNSCC, que pueda contribuir al buen desempeño de sus misiones.

SECCIÓN 2 - Comisiones paritarias territoriales

Con el fin de promover y desarrollar el diálogo social territorial en la rama, se crea una Comisión Paritaria Territorial (CPT) dentro de cada una de las regiones según lo establecido en los términos de las disposiciones jurídicas.

Artículo 25 Misiones de las CPT

En el marco de las orientaciones y del plan de acción nacional definidos por el CNPDS, la CPT permite dar respuesta a las orientaciones de la rama facilitando su aplicación y su adecuación territorial. Las CPT tienen por misión:

- informar a los empleados y los empleadores particulares de las disposiciones jurídicas o contractuales que les sean aplicables;
- aportar información, debatir y proporcionar cualquier opinión útil sobre cuestiones específicas a los empleadores particulares y los empleados de la rama, en particular en materia de empleo, formación, gestión prospectiva de los empleos y las competencias, las condiciones laborales, la salud laboral, la igualdad profesional, el trabajo a media jornada y la diversidad de los empleos;
- facilitar la resolución de conflictos individuales o colectivos que no hayan dado lugar a una remisión a un tribunal mediante la creación de comisiones de diálogo que solo pueden intervenir con el consentimiento de las partes interesadas;
- realizar propuestas de actividades sociales y culturales;
- implementar los objetivos prioritarios en términos de lucha contra el trabajo no declarado, teniendo en cuenta, en particular, las circunstancias y los intereses locales;
- realizar propuestas de cambios susceptibles de mejorar el diálogo social territorial. La CPT puede intervenir o sentarse en las instancias locales.

Artículo 26 Funcionamiento de las CPT

Artículo 26-1 Composición

La CPT se compone de un colegio de «empleados» y de un colegio de «empleadores».

La CPT se compose de :

➤ Pour le collège « salarié » :

d'un (1) représentant titulaire et d'un (1) représentant suppléant désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

➤ Pour le collège « employeur » :

d'un nombre de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives égal au total des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche dispose d'un nombre de représentants équivalent. Il est précisé que dans l'hypothèse où du fait du calcul, certains sièges devaient être partagés, ceux-ci sont dévolus à l'organisation professionnelle la plus représentative au sein de la branche.

La composition de chacune des CPT est arrêtée par le CNPDS pour la durée de la mandature fixée à quatre (4) ans afin de tenir compte de la mesure de la représentativité nationale.

Article 26-2 Qualité pour siéger et modalités de désignation

Chaque organisation syndicale ou professionnelle reconnue représentative dans le champ de la présente convention collective désigne souverainement ses représentants pour siéger au sein des CPT conformément aux dispositions de l'article 16 du présent socle commun.

Le mandat des représentants des organisations devenues non représentatives prend automatiquement fin à compter de la publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales ou professionnelles reconnues représentatives dans le présent champ conventionnel.

Les désignations nominatives des membres sont adressées au secrétariat du CNPDS selon les modalités prévues à l'article 16-2 du présent socle commun.

Il est rappelé que les représentants désignés doivent :

- être issus prioritairement de la branche ;
- résider ou être employés par un particulier employeur résidant dans le ressort de la CPT.

Article 26-3 Présidence paritaire

Les représentants au sein de la CPT nomment un Président et un Vice-président appartenant chacun à un collège différent.

Le Président et le Vice-président sont choisis par leur collège respectif parmi les représentants de la CPT.

La présidence de la CPT est assurée alternativement par le collège « employeur » et par le collège « salarié » tous les deux ans.

La CPT está compuesta por:

➤ Para el colegio de «empleados»:

un (1) representante titular y un (1) representante suplente designados por cada organización sindical de empleados representativa dentro del ámbito de aplicación convencional de este convenio colectivo.

➤ Para el colegio de «empleadores»:

un número de representantes designados por las organizaciones profesionales de empleadores representativas igual al total de representantes designados por las organizaciones sindicales representativas dentro del ámbito de aplicación convencional de este convenio colectivo.

Cada organización profesional de empleadores representativa dentro de la rama contará con un número equivalente de representantes. Se precisa que, en el caso de que por motivos de cálculo tuvieran que compartirse algunos asientos, estos se conferirían a la organización profesional más representativa dentro de la rama.

La composición de cada una de las CPT la decide el CNPDS por la duración del mandato fijado en cuatro (4) años a fin de tener en cuenta el grado de representatividad nacional.

Artículo 26-2 Condiciones para la membresía y modalidades de designación

Cada organización sindical o profesional representativa reconocida dentro del ámbito de este convenio colectivo designará de forma soberana a sus representantes que formarán parte de las CPT con arreglo a lo dispuesto en el artículo 16 de esta base común.

El mandato de los representantes de las organizaciones que hayan pasado a ser no representativas finaliza automáticamente con la publicación del decreto ministerial que establece la lista de las organizaciones sindicales o profesionales representativas reconocidas dentro de este ámbito convencional.

Las designaciones nominativas de los miembros se remiten a la secretaría del CNPDS según las modalidades previstas en el artículo 16-2 de esta base común.

Se recuerda que los representantes designados deben:

- proceder prioritariamente de la rama;
- residir o estar empleados por un empleador particular que resida dentro de la jurisdicción de la CPT.

Artículo 26-3 Presidencia paritaria

Los representantes dentro de la CPT nombrarán un presidente y un vicepresidente, pertenecientes cada uno a un colegio distinto.

El presidente y el vicepresidente serán elegidos por su respectivo colegio de entre los representantes de la CPT. La presidencia de la CPT alternará entre el colegio de «empleadores» y el colegio de «empleados» cada dos (2) años.

Article 26-4 Secrétariat

Le secrétariat des CPT est assuré par l'organisation professionnelle la plus représentative.

Le rôle du secrétariat consiste à effectuer les tâches administratives liées au bon fonctionnement et à la bonne tenue des réunions de la CPT. Il assure à ce titre l'interface administrative avec l'ensemble des membres de la CPT.

Article 26-5 Organisation des réunions**Article 26-5-1 Périodicité des réunions**

Chaque CPT se réunit trois (3) fois par an, prioritairement dans les locaux du réseau particulier emploi.

À titre exceptionnel et à la demande de la majorité des organisations syndicales ou professionnelles re-présentatives, une réunion supplémentaire peut être organisée sous réserve de l'accord préalable du CNPDS.

Article 26-5-2 Convocation et ordre du jour

L'ordre du jour est établi par la présidence en concertation avec les membres de la CPT. La convocation est adressée au minimum trente (30) jours calendaires avant la date de réunion.

Article 26-6 Délibérations**Article 26-6-1 Quorum**

L'ouverture de la séance est conditionnée au respect du quorum suivant :

- deux (2) organisations syndicales de salariés représentatives ;
- au moins la moitié des organisations professionnelles représentatives dont au moins deux (2) représentants du collège employeurs.

Article 26-6-2 Modalités de vote

Les votes s'effectuent par collège.

Chaque collège dispose du même nombre de voix.

Le nombre de voix de chaque organisation syndicale et professionnelle représentative au sein de la CPT est proportionnel à son audience dans la région concernée telle que mesurée selon les modalités prévues par les dispositions légales.

Article 26-7 Charte de fonctionnement

Chaque CPT détermine dans une charte de fonctionnement proposée et validée par le CNPDS, les modalités précises de son fonctionnement notamment le calendrier de ses réunions.

La CPT valide la Charte à la majorité absolue des représentants désignés au sein de la CPT.

Artículo 26-4 Secretaría

La secretaria de las CPT está a cargo de la organización profesional más representativa.

El papel de la secretaria consiste en realizar las tareas administrativas asociadas al buen funcionamiento y al buen desarrollo de las reuniones de la CPT. Como tal, constituye la interfaz administrativa con todos los miembros de la CPT.

Artículo 26-5 Organización de las reuniones**Artículo 26-5-1 Periodicidad de las reuniones**

Cada CPT se reúne tres (3) veces al año, prioritariamente en las instalaciones de la red de empleo particular.

De modo excepcional, y a petición de la mayoría de las organizaciones sindicales o profesionales representativas, se podrá organizar una reunión suplementaria con el acuerdo previo del CNPDS.

Artículo 26-5-2 Convocatoria y orden del día

La presidencia establece el orden del día en consulta con los miembros de la CPT. La convocatoria se envía al menos treinta (30) días naturales antes de la fecha de la reunión.

Artículo 26-6 Deliberaciones**Artículo 26-6-1 Cuórum**

La apertura de la reunión está condicionada al respeto del cuórum siguiente:

- dos (2) organizaciones sindicales de empleados representativas;
- al menos la mitad de las organizaciones profesionales representativas, incluidos al menos dos (2) representantes del colegio de empleadores.

Artículo 26-6-2 Modalidades de votación

Los votos se emiten por colegio.

Cada colegio dispone del mismo número de votos.

El número de votos de cada organización sindical y profesional representativa dentro de la CPT es proporcional a su audiencia en la región en cuestión, medido de acuerdo con las modalidades previstas en las disposiciones jurídicas.

Artículo 26-7 Carta de funcionamiento

Cada CPT determina en una carta de funcionamiento propuesta y validada por el CNPDS, las modalidades precisas de su funcionamiento, en particular el calendario de sus reuniones.

La CPT valida la Carta por mayoría absoluta de los representantes designados dentro de la CPT.

Article 26-8 Suivi par le CNPDS

Le CNPDS a pour mission de veiller à la bonne application par les CPT des dispositions de la présente section. Dans ce cadre, il peut être saisi par la majorité des membres d'une CPT en cas de difficultés dans l'application desdites dispositions.

À l'issue des réunions de chaque CPT, une synthèse des travaux est transmise au CNPDS. Un bilan annuel est adressé au CNPDS par chacune des CPT.

➤ CHAPITRE III Paritarisme et valorisation de la branche professionnelle du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

SECTION 1 – Fonds de la branche professionnelle

Sous-section 1 Fonds de développement du dialogue social et du paritarisme

Article 27 Constitution d'un fonds de développement du dialogue social et du paritarisme

Les signataires de la présente convention collective réaffirment leur attachement au dialogue social et l'importance de la négociation collective dans la prise en compte des spécificités et des enjeux propres à la branche. À ce titre, ils décident de constituer un fonds de développement du dialogue social et du paritarisme au sein de la branche, en substitution aux deux fonds communs d'aide au fonctionnement du paritarisme prévus par l'avenant du 18 mai 2000 à la convention collective des salariés du particulier employeur modifié et par l'annexe III de la convention collective des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 modifiée.

Article 28 Destination, objet et affectation du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme

Le fonds de développement du dialogue social et du paritarisme a notamment pour finalité et objet de :

- renforcer le dialogue social territorial, national, européen et international ;
- assurer la qualité, la dynamique et le développement de la négociation collective ;
- favoriser l'actualisation, la révision et le suivi des textes conventionnels ainsi que leur diffusion auprès des salariés, des particuliers employeurs et de l'ensemble des acteurs connexes à la relation de travail ;
- participer au développement de la professionnalisation ;
- développer la connaissance, les données et analyses du secteur ;
- prendre en charge des frais de gestion liés.

Artículo 26-8 Seguimiento por el CNPDS

El CNPDS tiene por misión velar por la correcta aplicación por parte de las CPT de las disposiciones de esta sección. En este contexto, podrá ser consultado por la mayoría de miembros de una CPT en caso de dificultades en la aplicación de dichas disposiciones.

Al final de las reuniones de cada CPT, se envía un resumen del trabajo al CNPDS. Cada una de las CPT envía un balance anual al CNPDS.

➤ CAPÍTULO III Paridad y valoración de la rama profesional del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico

SECCIÓN 1 - Fondos de la rama profesional

Subsección 1 Fondo de desarrollo del diálogo social y la paridad

Artículo 27 Constitución de un fondo de desarrollo del diálogo social y la paridad

Los firmantes de este convenio colectivo reafirman su adhesión al diálogo social y la importancia de la negociación colectiva para tener en cuenta las especificidades y los desafíos propios de la rama. Por ello, deciden constituir un fondo de desarrollo del diálogo social y la paridad dentro de la rama, en sustitución a los dos fondos comunes de ayuda al funcionamiento de la paridad previstos por la enmienda de 18 de mayo de 2000 al convenio colectivo para los empleados de empleadores particulares, en su versión modificada, y por el anexo III del convenio colectivo para los cuidadores infantiles de empleadores particulares de 1 de julio de 2004 modificado.

Artículo 28 Destino, finalidad y asignación del fondo de desarrollo del diálogo social y la paridad

En particular, el fondo de desarrollo del diálogo social y la paridad tiene por finalidad y objetivo:

- reforzar el diálogo social territorial, nacional, europeo e internacional;
- garantizar la calidad, el dinamismo y el desarrollo de la negociación colectiva;
- promover la actualización, la revisión y el seguimiento de los textos convencionales, así como su difusión entre los empleados, los empleadores particulares y todos los agentes vinculados a la relación laboral;
- participar en el desarrollo de la profesionalización;
- desarrollar conocimientos, datos y análisis del sector;
- asumir los costes de gestión asociados.

Article 29 Alimentation du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme

Le fonds de développement du dialogue social et du paritarisme est alimenté par une contribution annuelle versée par les particuliers employeurs.

Le montant de cette contribution est fixé :

- jusqu'à la veille de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, à zéro virgule vingt-deux pour cent (0,22 %) et est assise sur la rémunération annuelle brute soumise à cotisations de sécurité sociale versée aux salariés relevant de la présente convention collective ;
- à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, à zéro virgule vingt-cinq pour cent (0,25 %), et est assise sur la rémunération annuelle brute soumise à cotisations de sécurité sociale versée aux salariés relevant de la présente convention collective.

Elle est recouvrée par les organismes chargés du recouvrement des contributions et cotisations dues par les particuliers employeurs et versée :

- à titre transitoire et jusqu'au 30 juin 2022, dans les conditions prévues aux termes de l'avenant du 18 mai 2000 à la convention collective des salariés du particulier employeur modifié et de l'annexe III de la convention collective des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 modifiée ;
- à compter du 1er juillet 2022, à l'association paritaire dénommée APNI créée par l'accord du 18 décembre 2019, visée à l'annexe n° 2 de la présente convention collective

Article 30 Affectation du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme

Afin d'assurer la gestion financière du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme, la contribution visée à l'article 29 du présent socle commun est affectée à l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun.

Article 31 Répartition du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme

Le fond de développement du dialogue social et du paritarisme est scindé en quatre enveloppes consacrées au(x) :

- frais de gestion de l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun et frais de secrétariat des commissions paritaires nationales de branche ;
- financement des actions mutualisées au bénéfice du secteur, de son dialogue social et du paritarisme ;
- développement de la professionnalisation ;
- financement des autres actions dont l'objet est défini à l'article 28 du présent socle commun.

Il est précisé que la répartition des fonds de chacune des enveloppes est effectuée par l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun et conformément aux articles 31-4 du présent socle commun.

Les modalités procédurales et de validation de la prise en charge des frais afférentes à chaque enveloppe sont prévues par les statuts et le règlement intérieur de l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun.

Artículo 29 Dotación del fondo para el desarrollo del diálogo social y la paridad

El fondo de desarrollo del diálogo social y la paridad se dota mediante una contribución anual pagada por los empleadores particulares.

El monto de esta contribución se establece:

- hasta el día anterior a la fecha de entrada en vigor de este convenio colectivo, en cero coma veintidós por ciento (0,22 %), y se basa en la retribución bruta anual sujeta a cotizaciones a la seguridad social pagada a los empleados cubiertos por este convenio colectivo;
- a partir del día anterior a la fecha de entrada en vigor de este convenio colectivo, en cero coma veinticinco por ciento (0,25 %), y se basa en la retribución bruta anual sujeta a cotizaciones a la seguridad social pagadas a los empleados cubiertos por este convenio colectivo.

La recaudan los organismos encargados de la recaudación de contribuciones y cotizaciones adeudadas por los empleadores particulares y la pagan:

- como medida transitoria y hasta el 30 de junio de 2022, en las condiciones previstas en los términos de la enmienda de 18 de mayo de 2000 al convenio colectivo para los empleados de empleadores particulares, en su versión modificada, y en el anexo III del convenio colectivo para los cuidadores infantiles de empleadores particulares de 1 de julio de 2004 modificado;
- a partir del 1 de julio de 2022, a la asociación paritaria denominada APNI, creada por acuerdo de 18 de diciembre de 2019, a que se refiere el anexo n.º 2 de este convenio colectivo.

Artículo 30 Asignación del fondo de desarrollo del diálogo social y la paridad

Con el fin de garantizar la gestión financiera del fondo de desarrollo del diálogo social y la paridad, la contribución a que se refiere el artículo 29 de esta base común se asigna a la asociación paritaria a que se refiere el artículo 38 de esta base común.

Artículo 31 Distribución del fondo de desarrollo del diálogo social y la paridad

El fondo de desarrollo del diálogo social y la paridad se divide en cuatro sobres destinados a:

- los costes de gestión de la asociación paritaria a que se refiere el artículo 38 de esta base común y los costes de secretaría de las comisiones paritarias nacionales de la rama;
- la financiación de acciones mutualizadas en beneficio del sector, su diálogo social y su paridad;
- el desarrollo de la profesionalización;
- la financiación de otras acciones, cuyo objeto se define en el artículo 28 de esta base común.

Se precisa que la distribución de los fondos de cada sobre la realiza la asociación paritaria a que se refiere el artículo 38 de esta base común y de conformidad con el artículo 31-4 de esta base común.

Las modalidades procedimentales y de validación de la asunción de los gastos correspondientes a cada sobre están previstas en los estatutos y el reglamento interno de la asociación paritaria a que se refiere el artículo 38 de esta base común.

Article 31-1 Frais de gestion de l'association paritaire et frais de secrétariat des commissions paritaires nationales de branche

Une enveloppe est dédiée aux :

- frais de gestion de l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun ;
- frais de secrétariat et de réunions des commissions paritaires nationales de branche à l'exclusion du CNPDS ainsi que des CPT ou toute autre commission créée à l'initiative du CNPDS.

Article 31-2 Financement des actions mutualisées au bénéfice du secteur, de son dialogue social et du paritarisme

Une enveloppe est dédiée au financement notamment :

- des actions du dialogue social telles que celles orientées vers les territoires, le national l'Europe et l'international ;
- d'actions visant à promouvoir la branche, ses métiers et son dialogue social ;
- de l'établissement du rapport de branche dans le cadre de son dialogue social ;
- des frais de secrétariat, de fonctionnement et d'expertise du CNPDS ainsi que des CPT ou toute autre commission créée à l'initiative du CNPDS.

Article 31-3 Développement de la professionnalisation

Une enveloppe est allouée à la CPNEFP en vue de contribuer au développement de la professionnalisation des salariés de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Elle est destinée notamment aux actions et activités engagées par la CPNEFP dans le cadre de ses prérogatives :

- réalisation de supports d'information et de communication ;
- études, expertises et travaux divers confiés aux prestataires missionnés ;
- organisation des jurys de certification de la branche professionnelle.

Article 31-4 Financement des autres actions dont l'objet est défini à l'article 28

Après répartition des trois enveloppes énoncées aux articles 31-1, 31-2, 31-3 du présent socle commun majorées ou minorées du résultat financier de l'exercice, le solde restant est réparti entre les organisations syndicales et professionnelles représentatives pour financer l'ensemble des actions dont l'objet est défini à l'article 28 du présent socle commun et n'ayant pas été imputées sur les trois enveloppes précédemment énoncées.

Article 31-4-1 Répartition du solde dédié au financement des autres actions

Après déduction des enveloppes visées aux articles 31-1, 31-2, 31-3 du présent socle commun, afin d'assurer le financement de la négociation collective, le solde est réparti comme suit :

Artículo 31-1 Gastos de gestión de la asociación paritaria y gastos de secretaría de las comisiones paritarias nacionales de la rama

Un sobre se destina a:

- los costes de gestión de la asociación paritaria a que se refiere el artículo 38 de esta base común;
- los costes de secretaría y de las reuniones de las comisiones paritarias nacionales de la rama, con la exclusión del CNPDS, así como de las CPT o de cualquier otra comisión creada a iniciativa del CNPDS.

Artículo 31-2 Financiación de las acciones mutualizadas en beneficio del sector, su diálogo social y su paridad

En particular, un sobre se destina a la financiación de:

- las acciones del diálogo social como las orientadas hacia los territorios nacionales, europeos e internacionales;
- las acciones encaminadas a promover la rama, sus oficios y su diálogo social;
- la elaboración del informe de la rama en el marco de su diálogo social;
- los costes de secretaría, de funcionamiento y de conocimientos técnicos del CNPDS, así como de las CPT o de cualquier otra comisión creada por iniciativa del CNPDS.

Artículo 31-3 Desarrollo de la profesionalización

Se asigna un sobre a la CPNEFP con vistas a contribuir al desarrollo de la profesionalización de los empleados de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

En particular, se destina a las acciones y las actividades desarrolladas por la CPNEFP en el marco de sus prerrogativas:

- realización de medios de información y de comunicación;
- estudios, conocimientos técnicos y trabajos diversos encomendados a los contratistas en misión;
- organización de jurados de certificación de la rama profesional.

Artículo 31-4 Financiación de otras acciones, cuyo objeto se define en el artículo 28

Después de la distribución de los tres sobres previstos en los artículos 31-1, 31-2 y 31-3 de esta base común, aumentados o reducidos por el resultado financiero del ejercicio, el saldo restante se distribuye entre las organizaciones sindicales y profesionales representativas para financiar el conjunto de las acciones cuyo objeto se define en el artículo 28 de esta base común y que no se hayan imputado a ninguno de los tres sobres anteriormente señalados.

Artículo 31-4-1 Distribución del saldo destinado a la financiación de otras acciones

Una vez deducidos los sobres a que se refieren los artículos 31-1, 31-2 y 31-3 de esta base común, a fin de garantizar el financiamiento de la negociación colectiva, el saldo se distribuye de la siguiente manera:

- une quote-part de cinquante pour cent (50 %) destinée aux organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective ;
- une quote-part de cinquante pour cent (50 %) destinée aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.

La part reçue par les organisations syndicales représentatives est elle-même répartie en deux parts :

- une part A, de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) ;
- une part B, de quatre-vingt-dix-sept virgule cinq pour cent (97,5 %).

La part A est répartie budgétairement, en début d'exercice à parts égales entre les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.

La part B est répartie budgétairement, en début d'exercice, entre les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective, à due proportion de leur représentativité dans la branche professionnelle, telle que déterminée par l'arrêté de mesure de représentativité en vigueur.

La part reçue par les organisations professionnelles est elle-même répartie en deux parts :

- une part A, de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) ;
- une part B, de quatre-vingt-dix-sept virgule cinq pour cent (97,5 %).

La part A et la part B sont réparties budgétairement, en début d'exercice entre les organisations professionnelles représentatives à due proportion de leur représentativité dans la branche professionnelle, telle que déterminée par l'arrêté de mesure de représentativité en vigueur.

Article 31-4-1-1 Quote-part destinée aux organisations syndicales de salariés

Article 31-4-1-1-1 Éligibilité et régime applicable aux frais engagés au titre de la part A

Article 31-4-1-1-1-1 Éligibilité des frais engagés au titre de la part A

La part A destinée aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche est prioritairement affectée par l'Association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun au financement des frais exposés dans le cadre de la participation de leurs représentants aux réunions des commissions paritaires nationales de branche à l'exclusion du CNPDS ainsi que des CPT ou toute autre commission créée à l'initiative du CNPDS :

- remboursement des salaires maintenus par les employeurs en application de l'article 17-1-1 du présent socle commun et les charges sociales afférentes ;
- remboursement des frais de déplacement, de repas et d'hôtel dus en application des articles 17-1-2 et 17-2 du présent socle commun.

Article 31-4-1-1-1-2 Régime applicable aux frais engagés au titre de la part A

Le remboursement des salaires et des frais de déplacement, de repas et d'hôtel sont pris en charge selon les modalités procédurales fixées par les statuts et/ou le règlement intérieur de l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun.

- una cuota del cincuenta por ciento (50 %) destinada a organizaciones sindicales de empleados representativas en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo;
- una cuota del cincuenta por ciento (50 %) destinada a organizaciones profesionales de empleadores representativas en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo.

La parte recibida por las organizaciones sindicales representativas se divide a su vez en dos partes:

- una parte A, del dos coma cinco por ciento (2,5 %);
- una parte B, del noventa y siete coma cinco por ciento (97,5 %).

La parte A se distribuye en el presupuesto, al comienzo del ejercicio, en partes iguales entre las organizaciones sindicales de empleados representativas en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo.

La parte B se distribuye en el presupuesto, al comienzo del ejercicio, entre las organizaciones sindicales de empleadores representativas dentro del ámbito de aplicación convencional de este convenio colectivo, de manera estrictamente proporcional a su representatividad en la rama profesional, según la determine el decreto sobre la medición de la representatividad vigente.

La parte recibida por las organizaciones profesionales representativas se divide a su vez en dos partes:

- una parte A, del dos coma cinco por ciento (2,5 %);
- una parte B, del noventa y siete coma cinco por ciento (97,5 %).

La parte A y la parte B se distribuyen en el presupuesto, al comienzo del ejercicio, entre las organizaciones profesionales representativas de manera estrictamente proporcional a su representatividad en la rama profesional, según la determine el decreto sobre la medición de la representatividad vigente.

Artículo 31-4-1-1 Cuota destinada a las organizaciones sindicales de empleados

Artículo 31-4-1-1-1 Elegibilidad y régimen aplicable a los costes incurridos en el marco de la parte A

Artículo 31-4-1-1-1-1 Elegibilidad de los costes incurridos en el marco de la parte A

La parte A, destinada a las organizaciones sindicales de empleados representativas de la rama, será asignada con carácter prioritario por la asociación paritaria a que se refiere el artículo 38 de esta base común a la sufragación de los costes incurridos en el marco de la participación de sus representantes en las reuniones de las comisiones paritarias de la rama, con la exclusión del CNPDS, así como de las CPT o de cualquier otra comisión creada por iniciativa del CNPDS:

- reembolso de los sueldos mantenidos por los empleadores en aplicación del artículo 17-1-1 de esta base común y de las cotizaciones sociales correspondientes;
- reembolso de los gastos de desplazamiento, de manutención y de alojamiento adeudados en aplicación de los artículos 17-1-2 y 17-2 de esta base común.

Artículo 31-4-1-1-1-2 Régimen aplicable a los costes incurridos en el marco de la parte A

El reembolso de los salarios y los costes de desplazamiento, de manutención y de alojamiento se cubren según las modalidades procedimentales que establezcan los estatutos o el reglamento interno de la asociación paritaria a que se refiere el artículo 38 de esta base común.

Article 31-4-1-1-2 Éligibilité et régime applicable aux frais engagés au titre de la part B**Article 31-4-1-1-2-1** Éligibilité des frais au titre de la part B

La part B destinée aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche recouvre l'ensemble des frais exposés par les organisations syndicales dont l'objet est défini à l'article 28 du présent socle commun et n'ayant pas été imputées sur l'une des trois autres enveloppes et/ou sur la part A.

À ce titre, elle finance l'ensemble de frais de quelque nature que ce soit inhérents et afférents à destination des actions visées à l'article 28 du présent socle commun.

Article 31-4-1-1-2-2 Régime applicable aux frais engagés au titre de la part B

Chaque organisation syndicale bénéficie d'un droit de tirage sur sa part, dans la limite d'une enveloppe qui lui a été affectée en début d'exercice.

Les modalités procédurales de prise en charge des demandes de financement sont précisées dans les statuts et/ou le règlement intérieur de l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun.

Article 31-4-1-2 Quote-part destinée aux organisations professionnelles d'employeurs**Article 31-4-1-2-1 Éligibilité et régime applicable aux frais engagés au titre de la part A****Article 31-4-1-2-1-1** Éligibilité des frais engagés au titre de la part A

La part A destinée aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche, est prioritairement affectée par l'Association au financement des frais exposés dans le cadre de la participation de leurs représentants aux réunions des commissions paritaires de branche à l'exclusion du CNPDS ainsi que des CPT ou toute autre commission créée à l'initiative du CNPDS.

Article 31-4-1-2-1-2 Régime applicable aux frais engagés au titre de la part A

Les modalités procédurales de remboursement des divers frais sont précisées dans les statuts et/ou le règlement intérieur de l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun.

Article 31-4-1-2-2 Éligibilité et régime applicable aux frais engagés au titre de la part B**Article 31-4-1-2-2-1** Éligibilité des frais au titre de la part B

La part B destinée aux organisations professionnelles représentatives dans la branche recouvre l'ensemble des frais exposés par les organisations professionnelles dont l'objet est défini à l'article 28 du présent socle commun et n'ayant pas été imputées sur l'une des trois autres enveloppes et/ou sur la part A.

À ce titre, elle finance l'ensemble de frais de quelque nature que ce soit inhérents et afférents à destination des actions visées à l'article 28 du présent socle commun.

Artículo 31-4-1-1-2 Elegibilidad y régimen aplicable a los costes incurridos en el marco de la parte B**Artículo 31-4-1-1-2-1** Elegibilidad de los costes incurridos en el marco de la parte B

La parte B, destinada a las organizaciones sindicales de empleados representativas en la rama, cubre todos los gastos en que incurren las organizaciones sindicales cuyo objeto se define en el artículo 28 de esta base común y que no hayan sido imputados a uno de los otros tres sobres o a la parte A.

Como tal, financia todos los gastos de cualquier índole inherentes y asociados a las acciones a que se refiere el artículo 28 de esta base común.

Artículo 31-4-1-1-2-2 Régimen aplicable a los costes incurridos en el marco de la parte B

Cada organización sindical disfruta de un derecho de giro sobre su parte, dentro del límite de un sobre que se le haya asignado al comienzo del ejercicio.

Las modalidades procedimentales para la tramitación de las solicitudes de financiación se especifican en los estatutos o el reglamento interno de la asociación paritaria a que se refiere el artículo 38 de esta base común.

Artículo 31-4-1-2 Cuota destinada a las organizaciones profesionales de empleadores**Artículo 31-4-1-2-1 Elegibilidad y régimen aplicable a los costes incurridos en el marco de la parte A****Artículo 31-4-1-2-1-1** Elegibilidad de los costes incurridos en el marco de la parte A

La parte A, destinada a las organizaciones profesionales de empleadores representativas de la rama, será asignada con carácter prioritario por la asociación a la sufragación de los costes incurridos en el marco de la participación de sus representantes en las reuniones de las comisiones paritarias de la rama, con la exclusión del CNPDS, así como de las CPT o de cualquier otra comisión creada por iniciativa del CNPDS.

Artículo 31-4-1-2-1-2 Régimen aplicable a los costes incurridos en el marco de la parte A

Las modalidades procedimentales para el reembolso de los diversos gastos se especifican en los estatutos o el reglamento interno de la asociación paritaria a que se refiere el artículo 38 de esta base común.

Artículo 31-4-1-2-2 Elegibilidad y régimen aplicable a los costes incurridos en el marco de la parte B**Artículo 31-4-1-2-2-1** Elegibilidad de los costes incurridos en el marco de la parte B

La parte B, destinada a las organizaciones profesionales representativas en la rama, cubre todos los gastos en que incurren las organizaciones profesionales cuyo objeto se define en el artículo 28 de esta base común y que no hayan sido imputados a uno de los otros tres sobres o a la parte A.

Como tal, financia todos los gastos de cualquier índole inherentes y asociados a las acciones a que se refiere el artículo 28 de esta base común.

Article 31-4-1-2-2-2 Régime applicable aux frais engagés au titre de la part B

Chaque organisation professionnelle bénéficie d'un droit de tirage sur sa part et dans la limite d'une enveloppe qui lui a été affectée au titre de l'exercice concerné.

Les modalités procédurales de prise en charge des demandes de financement sont précisées dans les statuts et/ou le règlement intérieur de l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun.

Article 31-5 Règles de gestion et de traitement du fonds de développement du paritarisme et du dialogue social**Article 31-5-1 Règles de gestion du fonds de développement du paritarisme et du dialogue social**

Conformément à l'article 30 du présent socle commun, la gestion du fonds de développement du paritarisme et du dialogue social est assurée par l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun.

L'Association paritaire établit un budget prévisionnel quadriennal sur la base du montant total des contributions à venir durant cette même période.

La périodicité quadriennale démarre au premier janvier de l'année suivant la date de publication au Journal officiel des arrêtés fixant la liste des organisations syndicales et professionnelles représentatives dans la branche professionnelle.

Article 31-5-2 Règles de traitement des reliquats**Article 31-5-2-2 Enveloppe des autres actions visées à l'article 31-4****Article 31-5-2-2-1 Quote-part organisations syndicales**

➤ Reliquat de la part A de chaque organisation syndicale

À la fin de chaque exercice, le reliquat de la part A non utilisé est reporté sur le compte de la part B de l'organisation syndicale concernée.

➤ Reliquat de la part B de chaque organisation syndicale

Durant la période quadriennale, à la fin de chaque exercice, si une organisation syndicale n'a pas épuisé sa part B, le reliquat est reporté à son crédit sur l'exercice suivant.

À la fin du quatrième exercice, toutes les sommes non consommées au titre de la part B seront mutualisées entre les organisations syndicales représentatives dans la branche au titre de leur droit de tirage et réparties entre elles au prorata de la moyenne des sommes exposées au cours des quatre (4) exercices écoulés.

➤ Conséquence de la mesure de la représentativité syndicale en cours d'exercice.

À la date de publication au Journal officiel de l'arrêté fixant la liste des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche professionnelle prévu par les dispositions légales, les soldes de la part A sont mutualisés et répartis à due proportion entre les organisations syndicales représentatives au titre du nouvel arrêté de représentativité.

Artículo 31-4-1-2-2-2 Régimen aplicable a los costes incurridos en el marco de la parte B

Cada organización profesional disfruta de un derecho de giro sobre su parte, dentro del límite de un sobre que se le haya asignado al comienzo del ejercicio.

Las modalidades procedimentales para la tramitación de las solicitudes de financiación se especifican en los estatutos o el reglamento interno de la asociación paritaria a que se refiere el artículo 38 de esta base común.

Artículo 31-5 Normas de gestión y tratamiento del fondo de desarrollo del diálogo social y la paridad**Artículo 31-5-1 Normas de gestión del fondo de desarrollo del diálogo social y la paridad**

De acuerdo con el artículo 30 de esta base común, la gestión del fondo de desarrollo del diálogo social y la paridad está a cargo de la asociación paritaria a que se refiere el artículo 38 de esta base común.

La asociación paritaria establece un presupuesto previsto cuatrienal basado en el monto total de contribuciones futuras durante este mismo período.

La periodicidad cuatrienal comienza el 1 de enero del año siguiente a la fecha de publicación en el Diario Oficial de los decretos que establecen la lista de organizaciones sindicales y profesionales representativas en la rama profesional.

Artículo 31-5-2 Normas de tratamiento de los saldos**Artículo 31-5-2-2 Sobre para las otras acciones a que se refiere el artículo 31-4****Artículo 31-5-2-2-1 Cuota para las organizaciones sindicales**

➤ Saldo de la parte A de cada organización sindical

Al final de cada ejercicio, el saldo de la parte A no utilizado se transfiere a la cuenta de la parte B de la organización sindical en cuestión.

➤ Saldo de la parte B de cada organización sindical

Durante el cuatrienio, al final de cada ejercicio, si una organización sindical no ha agotado su parte B, el saldo se le acreditará para el ejercicio siguiente.

Al final del cuarto ejercicio, todas las sumas no consumidas en el marco la parte B se mutualizarán entre las organizaciones sindicales representativas en la rama en virtud de su derecho de giro y se distribuirán entre ellas prorrateándolas al promedio de las sumas incurridas durante los cuatro (4) ejercicios pasados.

➤ Consecuencia de la medición de la representatividad sindical durante el ejercicio

En la fecha de publicación en el Diario Oficial del decreto por el que se establece la lista de organizaciones sindicales de empleados representativas en la rama profesional prevista por las disposiciones jurídicas, los saldos de la parte A se agrupan y se distribuyen de manera estrictamente proporcional entre las organizaciones sindicales representativas en virtud del nuevo decreto de representatividad.

Seules les organisations syndicales représentatives à la date du premier janvier de l'exercice au cours duquel est publié l'arrêté fixant la liste des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche professionnelle continuent à bénéficier de leur droit à la part B jusqu'à la clôture de cet exercice, afin de mener à leur terme les actions qu'elles ont engagées.

Article 31-5-2-2 Quote-part Organisation professionnelle

➤ Reliquat de la part A de chaque organisation professionnelle

À la fin de chaque exercice, le reliquat de la part A non utilisé est reporté sur le compte de la part B de l'organisation professionnelle concernée.

➤ Reliquat de la part B de chaque organisation professionnelle

Durant la période quadriennale, à la fin de chaque exercice, si une organisation professionnelle n'a pas épuisé sa part B, le reliquat est reporté à son crédit sur l'exercice suivant.

À la fin du quatrième exercice toutes les sommes non consommées au titre de la part B seront mutualisées entre les organisations professionnelles représentatives dans la branche au titre de leur droit de tirage et réparties entre elles au prorata de la moyenne des sommes exposées au cours des quatre (4) exercices écoulés.

➤ Conséquence de la mesure de représentativité patronale en cours d'exercice

À la date de publication au Journal officiel de l'arrêté fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche professionnelle prévu par les dispositions légales, les soldes de la part A sont répartis à due proportion entre les organisations professionnelles d'employeurs représentatives fixées par le nouvel arrêté de représentativité.

Seules les organisations professionnelles représentatives à la date du premier janvier de l'exercice au cours duquel est publié l'arrêté fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche professionnelle, continuent à bénéficier de leur droit à la part B jusqu'à la clôture de cet exercice, afin de mener à leur terme les actions qu'elles ont engagées.

Sous-section 2 - Fonds d'Information et de Valorisation de l'Emploi à Domicile (FIVED)

Article 32 Constitution d'un Fonds d'Information et de Valorisation de l'Emploi à Domicile

Le statut de particulier employeur requiert de connaître les droits et les devoirs respectifs de l'employeur et du salarié, de savoir gérer la relation de travail laquelle se caractérise par sa singularité propre. Cette responsabilité requiert la mise en place d'un accompagnement des particuliers employeurs en vue de leur permettre d'appréhender ce rôle.

Solo las organizaciones sindicales representativas a fecha de 1 de enero del ejercicio durante el cual se publica el decreto por el que se establece la lista de organizaciones sindicales de empleados representativas en la rama profesional seguirán disfrutando de su derecho a la parte B hasta el final de este ejercicio, con el fin de llevar a término las acciones que hayan emprendido.

Artículo 31-5-2-2 Cuota para la organización profesional

➤ Saldo de la parte A de cada organización profesional

Al final de cada ejercicio, el saldo de la parte A no utilizado se transfiere a la cuenta de la parte B de la organización profesional en cuestión.

➤ Saldo de la parte B de cada organización profesional

Durante el cuatrienio, al final de cada ejercicio, si una organización profesional no ha agotado su parte B, el saldo se le acreditará para el ejercicio siguiente.

Al final del cuarto ejercicio, todas las sumas no consumidas en el marco la parte B se mutualizarán entre las organizaciones profesionales representativas en la rama en virtud de su derecho de giro y se distribuirán entre ellas prorrateándolas al promedio de las sumas incurridas durante los cuatro (4) ejercicios pasados.

➤ Consecuencia de la medición de la representatividad patronal durante el ejercicio

En la fecha de publicación en el Diario Oficial del decreto por el que se establece la lista de organizaciones profesionales de empleadores representativas en la rama profesional prevista por las disposiciones jurídicas, los saldos de la parte A se distribuyen de manera estrictamente proporcional entre las organizaciones profesionales de empleadores representativas en virtud del nuevo decreto de representatividad.

Solo las organizaciones profesionales representativas a fecha de 1 de enero del ejercicio durante el cual se publica el decreto por el que se establece la lista de organizaciones profesionales de empleadores representativas en la rama profesional seguirán disfrutando de su derecho a la parte B hasta el final de este ejercicio, con el fin de llevar a término las acciones que hayan emprendido.

Subsección 2 - Fondo de Información y de Valorización del Empleo Doméstico (FIVED)

Artículo 32 Establecimiento de un Fondo de Información y de Valorización del Empleo Doméstico

La condición de empleador particular exige conocer los derechos y los deberes respectivos del empleador y del empleado y saber gestionar la relación laboral, que se caracteriza por su propia singularidad. Dicha responsabilidad requiere la creación de un apoyo para los empleadores particulares con vistas a facilitarles comprender este papel.

La massification et la généralisation de l'information doivent permettre d'assurer la mise en œuvre d'une politique efficiente de gestion des ressources humaines adaptée à la branche professionnelle, respectueuse des conditions de travail et ouverte sur des activités sociales et culturelles au profit des salariés de la branche.

L'intérêt général commande la mise en place d'un fonds mutualisé destiné à financer ces programmes d'information au bénéfice de l'ensemble des particuliers employeurs et d'accès aux activités sociales et culturelles des salariés qu'ils emploient. À ce titre, il est créé un Fond d'Information et de Valorisation de l'Emploi à domicile, en substitution au fonds FIVED prévu par l'accord du 27 février 2017.

Article 33 Objet du FIVED

Le fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile est destiné à :

- financer des actions d'information et des programmes d'accompagnement à destination des particuliers employeurs visés à l'article 1 du présent socle commun ou des personnes envisageant de devenir particulier employeur ;
- promouvoir une politique de ressources humaines dans la branche ;
- valoriser la relation de travail entre le particulier employeur et le salarié en accompagnant les pratiques vertueuses et responsables ;
- permettre l'accès des salariés relevant de la présente convention collective aux activités sociales et culturelles ;
- prendre en charge les frais de gestion liés.

Article 34 Alimentation du FIVED

Le financement du FIVED est assuré par une contribution à la charge des particuliers employeurs. Le montant de cette contribution est fixé :

- jusqu'à la veille de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective à zéro virgule zéro cinq pour cent (0,05 %), et est assise sur les salaires bruts soumis à cotisations de sécurité sociale ;
- à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, à zéro virgule dix pour cent (0,10 %), et est assise sur les salaires bruts soumis à cotisations de sécurité sociale.

Elle est recouvrée par les organismes chargés du recouvrement des contributions et cotisations dues par les particuliers employeurs et versée :

- à titre transitoire et jusqu'au 30 juin 2022, dans les conditions prévues aux termes de l'accord du 27 février 2017 instituant un fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile ;
- à compter du 1er juillet 2022, à l'association paritaire dénommée APNI créée par l'accord du 18 décembre 2019, visée à l'annexe n° 2 de la présente convention collective.

Article 35 Affectation du FIVED

Afin d'assurer la gestion financière du FIVED, la contribution visée à l'article 34 du présent socle commun est affectée à l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun.

La masificación y la generalización de la información deben permitir garantizar la implementación de una política eficiente de gestión de los recursos humanos adaptada a la rama profesional, respetuosa de las condiciones laborales y abierta a actividades sociales y culturales en beneficio de los empleados de la rama.

El interés general exige el establecimiento de un fondo mutualizado destinado a financiar estos programas de información en beneficio de todos los empleadores particulares y de acceso a actividades sociales y culturales para los empleados que emplean. Como tal, se crea un Fondo de Información y de Valorización del Empleo Doméstico, que sustituye al fondo FIVED previsto en el acuerdo de 27 de febrero de 2017.

Artículo 33 Objeto del FIVED

El Fondo de Información y de Valorización del Empleo Doméstico se destina a:

- financiar acciones de información y programas de apoyo destinados a los empleadores particulares a que se refiere el artículo 1 de esta base común o a quienes estén considerando convertirse en empleadores particulares;
- promover una política de recursos humanos en la rama;
- poner en valor la relación laboral entre el empleador particular y el empleado impulsando las prácticas virtuosas y responsables;
- permitir que los empleados cubiertos por este convenio colectivo accedan a actividades sociales y culturales;
- asumir los costes de gestión asociados.

Artículo 34 Dotación del FIVED

El FIVED se financia mediante una contribución a cargo de los empleadores particulares. El monto de esta contribución se establece:

- hasta el día anterior a la fecha de entrada en vigor de este convenio colectivo, en cero coma cero cinco por ciento (0,05 %), y se basa en los salarios brutos sujetos a cotizaciones a la seguridad social;
- a partir de la fecha de entrada en vigor de este convenio colectivo, en cero coma diez por ciento (0,10 %), y se basa en los salarios brutos sujetos a cotizaciones a la seguridad social.

La recaudan los organismos encargados de la recaudación de contribuciones y cotizaciones adeudadas por los empleadores particulares y la pagan:

- como medida transitoria y hasta el 30 de junio de 2022, en las condiciones previstas en los términos del acuerdo de 27 de febrero de 2017 que constituye un Fondo de Información y de Valorización del Empleo Doméstico;
- a partir del 1 de julio de 2022, a la asociación paritaria denominada APNI, creada por acuerdo de 18 de diciembre de 2019, a que se refiere el anexo n.º 2 de este convenio colectivo.

Artículo 35 Asignación del FIVED

Con el fin de garantizar la gestión financiera del FIVED, la contribución a que se refiere el artículo 34 de esta base común se asigna a la asociación paritaria a que se refiere el artículo 38 de esta base común.

Article 36 Répartition du FIVED

La répartition du FIVED est arrêtée par l'Association paritaire en vertu de ses statuts et de son règlement intérieur.

Les fonds consacrés au financement des actions portées par les organisations professionnelles sont répartis entre elles à due proportion de leur représentativité dans la branche professionnelle, telle que déterminée par l'arrêté de mesure de représentativité en vigueur.

La politique générale des activités sociales et culturelles est fixée par le CNPDS et mise en œuvre par l'APNI.

Article 37 Règles de gestion et de traitement des reliquats du FIVED**Article 37-1 Règles de gestion du FIVED**

Conformément à l'article 35 du présent socle commun, la gestion du FIVED est assurée par l'association paritaire visée à l'article 38 du socle commun de la présente convention collective.

L'Association paritaire établit un budget prévisionnel quadriennal sur la base du montant total des contributions à venir durant cette même période.

La périodicité quadriennale démarre au premier janvier de l'année suivant la date de publication au Journal officiel des arrêtés fixant la liste des organisations syndicales et professionnelles représentatives dans la branche professionnelle.

Article 37-2 Règles de traitement des reliquats

➤ Reliquat des fonds destinés au financement des actions portées par les organisations professionnelles

Durant la période quadriennale, à la fin de chaque exercice, le reliquat des fonds destiné au financement des actions portées par les organisations professionnelles est reporté au crédit de l'organisation professionnelle concernée sur l'exercice suivant.

À la fin du quatrième exercice toutes les sommes non consommées seront mutualisées entre les organisations professionnelles représentatives dans la branche au titre de leur droit de tirage et réparties entre elles au prorata de la moyenne des sommes exposées au cours des quatre (4) exercices écoulés.

➤ Conséquence de la mesure de représentativité patronale

Seules les organisations professionnelles représentatives à la date du premier janvier de l'exercice au cours duquel est publié l'arrêté fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche professionnelle continuent à bénéficier, jusqu'à la clôture de cet exercice, des fonds dédiés au financement des actions portées par les organisations professionnelles afin de mener à leur terme les actions qu'elles ont engagées.

➤ Reliquat des fonds dédiés au financement des activités sociales et culturelles

Le reliquat des fonds dédiés au financement des activités sociales et culturelles est reporté sur l'exercice suivant.

Artículo 36 Distribución del FIVED

La distribución del FIVED la decide la asociación paritaria con arreglo a sus estatutos y su reglamento interno.

Los fondos destinados a la financiación de las acciones realizadas por las organizaciones profesionales se distribuyen entre ellas de manera estrictamente proporcional a su representatividad en la rama profesional, según la determine el decreto sobre la medición de la representatividad vigente.

La política general de las actividades sociales y culturales la establece el CNPDS y la implementa la APNI.

Artículo 37 Normas de gestión y tratamiento de los saldos del FIVED**Artículo 37-1 Normas de gestión del FIVED**

De acuerdo con el artículo 35 de esta base común, la gestión del FIVED está a cargo de la asociación paritaria a que se refiere el artículo 38 de la base común de este convenio colectivo.

La asociación paritaria establece un presupuesto previsto cuatrienal basado en el monto total de contribuciones futuras durante este mismo período.

La periodicidad cuatrienal comienza el 1 de enero del año siguiente a la fecha de publicación en el Diario Oficial de los decretos que establecen la lista de organizaciones sindicales y profesionales representativas en la rama profesional.

Artículo 37-2 Normas de tratamiento de los saldos

➤ Saldos de los fondos destinados a financiar las acciones realizadas por las organizaciones profesionales

Durante el cuatrienio, al final de cada ejercicio, el saldo de los fondos destinado a financiar las acciones realizadas por las organizaciones profesionales se acreditará a la organización profesional de que se trate para el ejercicio siguiente.

Al final del cuarto ejercicio, todas las sumas no consumidas se mutualizarán entre las organizaciones profesionales representativas en la rama en virtud de su derecho de giro y se distribuirán entre ellas prorrateándolas al promedio de las sumas incurridas durante los cuatro (4) ejercicios pasados.

➤ Consecuencia de la medición de la representatividad patronal

Solo las organizaciones profesionales representativas a fecha de 1 de enero del ejercicio durante el cual se publica el decreto por el que se establece la lista de organizaciones profesionales de empleadores representativas en la rama profesional seguirán disfrutando, hasta el final de este ejercicio, de los fondos destinados a la financiación de las acciones realizadas por las organizaciones profesionales, con el fin de llevar a término las acciones que hayan emprendido.

➤ Saldo de los fondos destinados a la financiación de actividades sociales y culturales

El saldo de los fondos destinados a la financiación de actividades sociales y culturales se transfiere al ejercicio siguiente.

SECTION 2 – Association paritaire de gestion du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme et du fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile

Article 38 Création d'une association paritaire de gestion du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme et du fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile

Afin d'assurer la gestion financière paritaire des fonds institués au niveau de la branche professionnelle de manière transparente, il est créé une association paritaire dite « Association paritaire nationale de gestion du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme et du fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile ».

Cette association a pour objet :

- de recueillir les contributions versées par les particuliers employeurs au titre du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme et au titre du FIVED ;
- d'assurer la gestion financière paritaire desdits fonds, de veiller à sa répartition ainsi qu'à son affectation conformément aux dispositions prévues à l'article 35 du présent socle commun.

Les statuts et le règlement intérieur de l'association déterminent les modalités de gestion desdits fonds.

Article 39 Composition – règles de fonctionnement

Les statuts et le règlement intérieur de l'association déterminent sa composition et ses règles de fonctionnement.

SECCIÓN 2 – Asociación paritaria de gestión del fondo de desarrollo del diálogo social y la paridad y del Fondo de Información y de Valorización del Empleo Doméstico

Artículo 38 Creación de una asociación paritaria de gestión del fondo de desarrollo del diálogo social y la paridad y del Fondo de Información y de Valorización del Empleo Doméstico

Con el fin de garantizar la gestión financiera paritaria de los fondos constituidos a nivel de la rama profesional de manera transparente, se crea una asociación paritaria conocida como «Asociación paritaria nacional de gestión del fondo de desarrollo del diálogo social y la paridad y del Fondo de Información y de Valorización del Empleo Doméstico».

Esta asociación tiene como objeto:

- recaudar las contribuciones pagadas por los empleadores particulares en el marco del fondo de desarrollo del diálogo social y la paridad y en el marco del FIVED;
- garantizar la gestión financiera paritaria de dichos fondos y velar por su distribución y su asignación con arreglo a lo dispuesto en el artículo 35 de esta base común.

Los estatutos y el reglamento interno de la asociación determinarán las modalidades de gestión de dichos fondos.

Artículo 39 Composición - normas de funcionamiento

Los estatutos y el reglamento interno de la asociación determinarán su composición y sus normas de funcionamiento.

PARTIE IV

DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL

Au sens de la présente convention collective, il est entendu par dispositions légales et réglementaires de droit commun, l'ensemble des dispositions issues des lois, décrets et arrêtés dont bénéficient habituellement les salariés de droit privé, rendues applicables aux salariés relevant du champ d'application conventionnel de la présente convention collective aux termes des lois, des décrets, des arrêtés et des dispositions conventionnelles de branche.

Le salarié et l'assistant maternel du particulier employeur sont l'un comme l'autre désignés, ci-après, dans le socle commun de la présente convention collective, « le salarié ».

Le salarié et le particulier employeur sont ensemble désignés, ci-après, « les parties ».

TITRE 1 Formation et exécution du contrat de travail

Les dispositions du présent titre sont complétées par les dispositions de même objet prévues dans chacun des socles spécifiques. Ces dispositions et celles prévues au titre 1 des socles spécifiques doivent donc être consultées dans le même temps.

➤ CHAPITRE I Embauche et contrat de travail

Les dispositions du présent chapitre sont complétées par les dispositions de même objet prévues dans chacun des socles spécifiques.

Il est entendu que :

- le socle spécifique « assistant maternel » s'applique exclusivement aux assistants maternels du particulier employeur ;
- le socle spécifique « salarié du particulier employeur » concerne les salariés visés à l'article L.7221-1 du code du travail.

Article 40 Formation du contrat de travail

Le contrat de travail est formé entre le salarié d'une part et le particulier employeur d'autre part relevant du champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Il est négocié et convenu entre les parties et est assorti d'obligations respectives à la charge de chacune d'elles, le salarié s'engageant à fournir une prestation de travail et le particulier employeur à le rémunérer.

Ces obligations respectives sont reprises dans le contrat de travail.

PARTE IV

DISPOSICIONES RELATIVAS AL CONTRATO DE TRABAJO

A los efectos de este convenio colectivo, se entiende por disposiciones jurídicas y reglamentarias de derecho común todas las disposiciones derivadas de leyes, decretos y órdenes de las que se benefician habitualmente los empleados de derecho privado, que serán de aplicación a los empleados que entren en el ámbito de aplicación convencional de este convenio colectivo de conformidad con las leyes, decretos, órdenes y disposiciones convencionales de la rama.

En la base común de este convenio colectivo, el empleado y el cuidador infantil de empleadores particulares se denominan en lo sucesivo el «empleado».

El empleado y el empleador particular se denominan en lo sucesivo «las partes».

TÍTULO 1 Formación y ejecución del contrato de trabajo

Las disposiciones de este título se complementan con las disposiciones al mismo objeto que se establecen en cada una de las bases específicas. Por tanto, estas disposiciones y las previstas en el título 1 de las bases específicas deben consultarse al mismo tiempo.

➤ CAPÍTULO I Contratación y contrato de trabajo

Las disposiciones de este capítulo se complementan con las disposiciones al mismo objeto que se establecen en cada una de las bases específicas.

Queda entendido:

- la base específica de «Cuidador infantil» se aplica exclusivamente a los cuidadores infantiles de empleadores particulares;
- la base específica de «Empleado de empleador particular» se aplica a los empleados a que se refiere el artículo L. 7221-1 del Código Laboral.

Artículo 40 Formación del contrato de trabajo

El contrato de trabajo se forma entre el empleado, por un lado, y el empleador particular, por el otro, y entra dentro del ámbito de aplicación convencional de este convenio colectivo.

Se negocia y acuerda entre las partes y va acompañado de obligaciones respectivas para cada una de ellas, comprometiéndose el empleado a prestar un servicio de trabajo y el empleador particular a remunerarlo.

Estas obligaciones respectivas se establecen en el contrato de trabajo.

Article 41 **Forme, objet et nature du contrat de travail****Article 41-1** **Forme du contrat de travail**

Les dispositions du présent article sont complétées par les dispositions de même objet prévues dans chacun des socles spécifiques.

Le contrat de travail est conclu par écrit.

De même, toute modification du contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant écrit.

Le contrat de travail, consenti entre les parties, peut être rédigé sur tout support écrit (papier libre, courriel). En cas de transmission au salarié, par courriel, du contrat de travail signé par l'employeur, le salarié adresse un mail d'acceptation actant de son accord clair et non équivoque.

Les éléments suivants sont obligatoirement précisés dans le contrat de travail :

- identification des parties ;
- n° d'identification employeur. Si le numéro n'est pas encore connu au moment de la conclusion du contrat de travail, il est communiqué dès que possible par le particulier employeur au salarié ;
- n° de sécurité sociale du salarié ;
- date d'embauche ;
- assurance de son véhicule dans les cas visés aux articles 57 du socle commun, 113 du socle spécifique « assistant maternel » et 155 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective ;
- emploi occupé ;
- durée de la période d'essai ;
- durée du travail ;
- lieu de travail ;
- rémunération incluant le salaire horaire et la date de paiement mensuel du salaire ;
- indemnités et prestations ;
- jours fériés travaillés ;
- repos hebdomadaire ;
- congés payés.

Le contrat de travail et ses éventuels avenants sont établis en deux exemplaires, daté(s), signé(s) et paraphé(s) par les parties.

Chacune des parties conserve un exemplaire du contrat de travail et de ses éventuels avenants.

Article 41-2 **Objet du contrat de travail**

Conformément aux dispositions de la présente convention collective, les parties définissent conjointement, dans le contrat de travail, les activités professionnelles réalisées par le salarié, les éléments permettant de fixer la rémunération due par le particulier employeur et les modalités d'exécution du contrat de travail.

Artículo 41 **Forma, objeto y naturaleza del contrato de trabajo****Artículo 41-1** **Forma del contrato de trabajo**

Las disposiciones de este artículo se complementan con las disposiciones al mismo objeto que se establecen en cada una de las bases específicas.

El contrato de trabajo se concluye por escrito.

Asimismo, cualquier modificación al contrato de trabajo deberá ser objeto de una enmienda por escrito.

El contrato de trabajo, pactado entre las partes, puede redactarse en cualquier soporte escrito (hojas de papel, correo electrónico). Si el contrato de trabajo firmado por el empleador se envía al empleado por correo electrónico, el empleado enviará un correo electrónico de aceptación indicando su acuerdo claro e inequívoco.

Los siguientes elementos deben especificarse obligatoriamente en el contrato de trabajo:

- identificación de las partes;
- número de identificación del empleador. Si el número aún no se conoce en el momento de la celebración del contrato de trabajo, el empleador particular lo comunicará lo antes posible al empleado;
- número de seguridad social del empleado;
- fecha de contratación;
- seguro de su vehículo en los casos contemplados en los artículos 57 de la base común, 113 de la base específica de «Cuidador infantil» y 155 de la base específica de «Empleo de empleador particular» de este convenio colectivo;
- empleo ocupado;
- duración del período de prueba;
- duración del trabajo;
- lugar de trabajo;
- remuneración que incluye el salario por hora y la fecha de pago mensual del salario;
- prestaciones y beneficios;
- días festivos trabajados;
- descanso semanal;
- vacaciones retribuidas.

El contrato de trabajo y sus posibles enmiendas se redactan por duplicado, fechados, firmados y rubricados por las partes.

Cada una de las partes conserva una copia del contrato de trabajo y sus posibles enmiendas.

Artículo 41-2 **Objeto del contrato de trabajo**

De conformidad con lo dispuesto en este convenio colectivo, las partes definen de forma conjunta, en el contrato de trabajo, las actividades profesionales desarrolladas por el empleado, los elementos que permiten fijar la remuneración debida por el empleador particular y las condiciones de ejecución del contrato de trabajo.

Article 41-3 Nature du contrat de travail

Le contrat de travail est en principe conclu pour une durée indéterminée.

Il peut toutefois être conclu pour une durée déterminée, dans le respect des dispositions légales et réglementaires de droit commun, relatives au contrat à durée déterminée.

Article 41-4 Modèles indicatifs et non conventionnels de contrat de travail à durée indéterminée

Des modèles de contrat de travail à durée indéterminée sont proposés dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une valeur indicative et non conventionnelle.

Article 42 Formalités liées à l'embauche

Le présent article est complété par les dispositions de même objet prévues dans chacun des socles spécifiques.

Article 42-1 Immatriculation du particulier employeur

Tout particulier employeur est immatriculé, en tant que tel, selon sa situation :

- soit auprès de l'un des services proposés par les Unions de Recouvrement pour la Sécurité Sociale et les Allocations Familiales (ci-après, les « URSSAF »), dont le Centre national du Chèque Emploi Service Universel (ci-après « CESU ») et le Centre national de PAJEMPLOI (ci-après « PAJEMPLOI ») ;
- soit auprès de la Mutualité Sociale Agricole (ci-après, la « MSA »).

Si le particulier employeur embauche un salarié pour la première fois et qu'il n'est pas encore immatriculé, il sollicite son immatriculation au plus tard le 1er jour travaillé.

Article 42-2 Déclaration de l'emploi du salarié

Le salarié transmet toute pièce justificative au particulier employeur, afin de lui permettre de vérifier son identité et de procéder à son enregistrement auprès de l'organisme compétent. Le salarié et le particulier employeur s'engagent à garder confidentielles les données personnelles recueillies dans le cadre du contrat de travail.

Si le salarié est de nationalité étrangère, hors Union Européenne, le particulier employeur vérifie également, auprès du service compétent de la Préfecture du lieu de travail, s'il est titulaire d'une autorisation de travailler en France en cours de validité.

Lorsque le particulier employeur est immatriculé auprès du CESU ou de PAJEMPLOI, il procède à l'enregistrement du salarié auprès de l'organisme compétent en renseignant ses coordonnées, au plus tard à la fin du premier mois calendaire travaillé par le salarié. ⁽¹⁾

Si le particulier employeur embauche un salarié pour la première fois, il procède à l'enregistrement du salarié, après réception de son numéro d'immatriculation.

(1) Au 3e alinéa de l'article 42-2, les mots « au plus tard à la fin du premier mois calendaire travaillé par le salarié. » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent à l'article D. 133-13-9 du code de la sécurité sociale.

Artículo 41-3 Naturaleza del contrato de trabajo

El contrato de trabajo se celebra en principio a tiempo indefinido.

Sin embargo, puede celebrarse por una duración determinada, de conformidad con las disposiciones jurídicas y reglamentarias del derecho consuetudinario relativas al contrato de duración determinada.

Artículo 41-4 Modelos indicativos y no convencionales de contrato de trabajo a tiempo indefinido

Se proponen modelos de contrato de trabajo a tiempo indefinido en las fichas y documentos didácticos. Este último reviste un valor indicativo y no convencional.

Artículo 42 Formalidades relacionadas con la contratación

Este artículo se complementa con las disposiciones al mismo objeto que se establecen en cada una de las bases específicas.

Artículo 42-1 Registro del empleador particular

Cualquier empleador particular está registrado, como tal, en función de su situación:

- bien en uno de los servicios ofrecidos por la Unión de Recaudación para la Seguridad Social y las Prestaciones Familiares (en adelante, la «URSSAF»), incluido el Centro Nacional del Cheque de Empleo Servicio Universal (en adelante, el «CESU») y el Centro Nacional de PAJEMPLOI (en adelante, «PAJEMPLOI»);
- bien en la Mutualidad Social Agrícola (en adelante, la «MSA»).

Si el empleador particular contrata a un empleado por primera vez y aún no está registrado, solicitará su registro a más tardar el primer día trabajado.

Artículo 42-2 Declaración del empleo del empleado

El empleado envía todos los documentos justificativos al empleador particular para que pueda verificar su identidad y registrarlo en el organismo competente. El empleado y el empleador particular se comprometen a mantener la confidencialidad de los datos personales recopilados en el marco del contrato de trabajo.

Si el empleado es de nacionalidad extranjera, de un país no perteneciente a la Unión Europea, el empleador particular también verificará, en el servicio competente de la Prefectura del lugar de trabajo, si posee una autorización válida para trabajar en Francia.

Quando el empleador particular esté registrado en el CESU o PAJEMPLOI, procederá a registrar al empleado en el organismo competente proporcionando sus datos de contacto, a más tardar al final del primer mes natural trabajado por el empleado. ⁽¹⁾

Si el empleador particular contrata a un empleado por primera vez, procederá al registro del empleado después de recibir su número de registro.

(1) En el tercer párrafo del artículo 42-2, las palabras «a más tardar al final del primer mes natural trabajado por el empleado.» quedan excluidas de la prórroga por contravenir el artículo D. 133-13-9 del código de la seguridad social.

Dans les autres cas, y compris lorsque le particulier employeur est immatriculé auprès de la MSA, il procède aux formalités déclaratives dans les délais fixés par l'organisme auprès duquel il est immatriculé.

Article 42-3 Autres formalités

D'autres formalités liées à l'embauche, prévues dans chacun des socles spécifiques, doivent être accomplies par le particulier employeur et le salarié.

Article 43 Médecine du travail

Le particulier employeur respecte l'ensemble des dispositions relatives au suivi de l'état de santé du salarié, telles que prévues par l'annexe n° 1 de la présente convention collective.

Article 44 Période d'essai

Les dispositions du présent article sont complétées par les dispositions de même objet prévues dans chacun des socles spécifiques.

Article 44-1 Contrat de travail à durée indéterminée

Article 44-1-1 Mise en place de la période d'essai

La période d'essai n'est pas obligatoire. Elle ne se présume pas et doit être expressément prévue par les parties, dans le contrat de travail écrit.

Elle a pour objet de permettre :

- au particulier employeur de vérifier que le salarié recruté satisfait aux attentes liées au poste de travail occupé ;
- au salarié de vérifier que le poste lui convient.

Article 44-1-2 Durée maximale de la période d'essai

La durée maximale de la période d'essai d'un salarié embauché en contrat de travail à durée indéterminée est prévue par chacun des socles spécifiques.

Article 44-1-3 Rupture de la période d'essai

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu à tout moment, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, par écrit.

Au terme de la relation de travail, le particulier employeur remet au salarié les documents de fin de contrat conformément aux dispositions prévues par l'article 69 du présent socle commun.

En otros casos, incluyendo cuando el empleador particular esté registrado en la MSA, realizará las formalidades de declaración dentro de los plazos establecidos por el organismo en el que está registrado.

Artículo 42-3 Otras formalidades

Las demás formalidades relacionadas con la contratación, que se establecen en cada una de las bases específicas, deberán ser realizadas por el empleador particular y el empleado.

Artículo 43 Medicina del trabajo

El empleador particular cumple con todas las disposiciones relativas al control del estado de salud del empleado, según lo dispuesto en el anexo n.º 1 de este convenio colectivo.

Artículo 44 Período de prueba

Las disposiciones de este artículo se complementan con las disposiciones al mismo objeto que se establecen en cada una de las bases específicas.

Artículo 44-1 Contrato de trabajo a tiempo indefinido

Artículo 44-1-1 Establecimiento del período de prueba

El período de prueba no es obligatorio. No debe asumirse y debe estar expresamente previsto por las partes en el contrato de trabajo escrito.

Su objeto es permitir:

- al empleador particular verificar que el empleado contratado satisface las expectativas relacionadas con el puesto de trabajo ocupado;
- al empleado verificar que el puesto le conviene.

Artículo 44-1-2 Duración máxima del período de prueba

La duración máxima del período de prueba de un empleado contratado a tiempo indefinido se prevé en cada una de las bases específicas.

Artículo 44-1-3 Fin del período de prueba

Durante el período de prueba, el contrato de trabajo puede rescindirse en cualquier momento, a iniciativa de cualquiera de las dos partes, por escrito.

Al final de la relación laboral, el empleador particular entrega al empleado los documentos de finalización del contrato de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 69 de esta base común.

Article 44-2 Contrat de travail à durée déterminée

Il est fait application des dispositions légales et réglementaires de droit commun relatives à la période d'essai du contrat à durée déterminée.

> CHAPITRE II Durée du travail**Article 45 Durée du travail**

Les dispositions afférentes à la durée du travail et au temps partiel prévues par le code du travail ne sont pas applicables au salarié relevant de la présente convention collective.

Les dispositions du présent chapitre sont complétées par celles prévues par chacun des socles spécifiques.

> CHAPITRE III Repos hebdomadaire

Les dispositions du présent chapitre sont complétées par les dispositions de même objet prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 46 Repos hebdomadaire

Le salarié relevant de la présente convention collective bénéficie, dans le cadre du contrat de travail le liant au particulier employeur, d'une période de repos hebdomadaire d'une durée minimale de trente-cinq (35) heures consécutives entre la dernière heure de travail avant le début du repos hebdomadaire et la première heure de travail à l'issue de celui-ci.

La période habituelle de repos hebdomadaire est prévue par le contrat de travail. Elle comprend, de préférence, le dimanche.

En raison des activités visées par la présente convention collective, la période de repos hebdomadaire peut exceptionnellement être travaillée, à la demande du particulier employeur et avec l'accord écrit du salarié.

Les parties conviennent, au préalable, de la contrepartie à octroyer au salarié qui prend la forme :

- > d'une rémunération majorée à hauteur de vingt-cinq pour cent (25 %) du salaire dû ;
- > ou d'un droit à repos rémunéré, majoré dans les mêmes proportions.

Artículo 44-2 Contrato de trabajo de duración determinada

Se aplican las disposiciones jurídicas y reglamentarias del derecho consuetudinario relativas al período de prueba del contrato de duración determinada.

> CAPÍTULO II Duración del trabajo**Artículo 45 Duración del trabajo**

Las disposiciones relativas a la duración del trabajo y al trabajo a tiempo parcial que se establecen en el Código Laboral no son de aplicación al empleado amparado por este convenio colectivo.

Las disposiciones de este capítulo se complementan con las previstas en cada una de las bases específicas.

> CAPÍTULO III Descanso semanal

Las disposiciones de este capítulo se complementan con las disposiciones al mismo objeto que se establecen en cada una de las bases específicas.

Artículo 46 Descanso semanal

El empleado amparado por este convenio colectivo disfruta, en el marco del contrato de trabajo que lo vincula al empleador particular, de un período de descanso semanal de una duración mínima de treinta y cinco (35) horas consecutivas entre la última hora de trabajo antes del inicio del descanso semanal y la primera hora de trabajo después del final del mismo.

El período habitual de descanso semanal se prevé en el contrato de trabajo. Preferiblemente incluye el domingo.

Debido a las actividades cubiertas por este convenio colectivo, podrá trabajarse excepcionalmente en el período de descanso semanal, a solicitud del empleador particular y con el acuerdo escrito del empleado.

Las partes acordarán con carácter previo la contraprestación que se concederá al empleado, que se concreta en:

- > una remuneración aumentada en un veinticinco por ciento (25 %) del salario adeudado;
- > un derecho de descanso remunerado, incrementado en las mismas proporciones.

> CHAPITRE IV Jours fériés et congés

Les dispositions du présent chapitre sont complétées par les dispositions de même objet prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 47 Jours fériés

Les dispositions du présent article sont complétées par les dispositions de même objet prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 47-1 1er mai

Le 1er mai est un jour férié chômé, s'il correspond à un jour habituellement travaillé par le salarié.

Le chômage du 1er mai n'entraîne aucune réduction de la rémunération du salarié. L'absence du salarié en raison du chômage du 1er mai est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de ses droits à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Par exception, en raison de la nature et de la singularité des activités visées par la présente convention collective, les parties peuvent convenir que le 1er mai est un jour travaillé par le salarié. En contrepartie, ce dernier bénéficie une rémunération majorée à hauteur de cent pour cent (100 %).

Article 47-2 Jours fériés ordinaires

Les jours fériés ordinaires sont ceux énumérés par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Les jours fériés ordinaires travaillés sont prévus dans le contrat de travail écrit.

À défaut, le travail un jour férié ordinaire ne peut intervenir que d'un commun accord écrit entre les parties.

En contrepartie du travail le jour férié ordinaire, le salarié perçoit, au titre des heures effectuées, une rémunération majorée à hauteur de dix pour cent (10 %) du salaire dû.

Le chômage d'un jour férié ordinaire tombant un jour habituellement travaillé, ouvre droit au maintien de la rémunération brute habituelle, si le salarié a travaillé pour le particulier employeur, le dernier jour de travail qui précède le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Au sens des présentes dispositions, est entendu par « jour de travail » le jour qui aurait dû être travaillé par le salarié selon le contrat de travail ou le planning de travail qui lui a été remis par le particulier employeur.

L'absence du salarié en raison du chômage des jours fériés ordinaires est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de ses droits à congés payés et au titre de l'ancienneté.

> CAPÍTULO IV Días festivos y vacaciones

Las disposiciones de este capítulo se complementan con las disposiciones al mismo objeto que se establecen en cada una de las bases específicas.

Artículo 47 Días festivos

Las disposiciones de este artículo se complementan con las disposiciones al mismo objeto que se establecen cada una de las bases específicas.

Artículo 47-1 1 de mayo

El 1 de mayo es festivo no laborable, si cae en un día en que el empleado habitualmente trabaja.

El paro del 1 de mayo no puede dar lugar a ninguna reducción de la remuneración del empleado. La ausencia del empleado por el paro del 1 de mayo se asimila al tiempo de trabajo efectivo para la determinación de sus derechos a vacaciones retribuidas y de la antigüedad.

A modo de excepción, dada la naturaleza y la singularidad de las actividades contempladas por este convenio colectivo, las partes podrán acordar que el 1 de mayo sea un día de trabajo para el empleado. A cambio, este último recibirá una remuneración incrementada en un cien por ciento (100 %).

Artículo 47-2 Días festivos ordinarios

Los días festivos ordinarios son los enumerados por las disposiciones jurídicas y reglamentarias del derecho consuetudinario.

Los días festivos ordinarios trabajados están previstos en el contrato de trabajo escrito.

De lo contrario, el trabajo en un día festivo ordinario solo podrá realizarse por acuerdo mutuo por escrito entre las partes.

En contraprestación por el trabajo en el día festivo ordinario, el empleado recibirá, por las horas trabajadas, un aumento de la remuneración del diez por ciento (10 %) del salario adeudado.

El paro en un día festivo ordinario correspondiente a un día habitualmente trabajado otorga derecho al mantenimiento de la remuneración bruta habitual, en caso de que el empleado haya trabajado para el empleador particular el último día trabajado anterior al festivo y el primer día trabajado posterior al mismo, salvo que se haya concedido una autorización de ausencia con carácter previo.

A los efectos de estas disposiciones, se entiende por «día trabajado» el día que el empleado debería haber trabajado según el contrato de trabajo o el horario de trabajo que le haya proporcionado el empleador particular.

La ausencia del empleado por el paro de los días festivos ordinarios se asimila al tiempo de trabajo efectivo para la determinación de sus derechos a vacaciones retribuidas y de la antigüedad.

Article 48 Congés

À titre liminaire, pour l'application des dispositions du présent article, il est entendu que :

- les jours ouvrables correspondent à tous les jours de la semaine à l'exception de la période de repos hebdomadaire visée à l'article 46 du socle commun de la présente convention collective, et des jours fériés chômés tels que définis à l'article 47 du présent socle commun. À titre de référence, une semaine calendaire, au cours de laquelle aucun jour férié n'est constaté, comporte six (6) jours ouvrables ;
- le congé principal correspond aux quatre premières semaines de congés payés (correspondant à vingt-quatre (24) jours ouvrables), c'est-à-dire hors cinquième (5^{ème}) semaine ;
- le congé principal (hors cinquième semaine) est considéré comme fractionné si une partie de celui-ci est prise en dehors de la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre.

Le présent article est complété par les dispositions de même objet prévues dans chacun des socles spécifiques.

Article 48-1 Congés rémunérés**Article 48-1-1 Congés payés****Article 48-1-1-1 Ouverture du droit à congés payés**

Le salarié acquiert des congés payés, dès le premier jour travaillé, conformément aux dispositions légales et réglementaires de droit commun.

À l'exception de la première et de la dernière année de travail, le droit à congés payés acquis s'apprécie sur une période de référence complète, obligatoirement comprise entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

Au cours de la première année de travail, la période de référence pour l'acquisition des congés payés est comprise entre la date d'effet de l'embauche et le 31 mai qui suit.

Au cours de la dernière année de travail, la période de référence pour l'acquisition des congés payés est comprise entre le 1^{er} juin qui précède la date de fin du contrat de travail et cette dernière.

Article 48-1-1-2 Calcul du droit à congés payés

Tous les salariés acquièrent le même droit à congés payés.

Ce droit s'apprécie pour un même contrat de travail, quelle que soit la durée de travail hebdomadaire du salarié et la répartition de son temps de travail sur la semaine.

Le salarié acquiert deux virgule cinq (2,5) jours ouvrables de congés payés à l'issue de chaque mois de travail ou de chaque période équivalente telle que définie par les dispositions légales et réglementaires de droit commun. Le droit à congés payés est calculé prorata temporis, en cas d'embauche, de départ ou d'absence non assimilée à du temps de travail effectif constaté au cours de la période de référence.

Pour une période de référence complète, le salarié acquiert trente (30) jours ouvrables, soit cinq (5) semaines de congés payés.

Artículo 48 Vacaciones

A título preliminar, para la aplicación de las disposiciones de este artículo, se entiende que:

- los días laborables corresponden a todos los días de la semana a excepción del período de descanso semanal a que se refiere el artículo 46 de la base común de este convenio colectivo y de los festivos no laborables tal y como se definen en el artículo 47 de esta base común. A modo de referencia, una semana natural que no incluye ningún festivo comprende seis (6) días laborales;
- el permiso principal corresponde a las primeras cuatro semanas de vacaciones retribuidas (correspondiente a veinticuatro (24) días laborables), es decir, excluyendo la quinta (5^ª) semana;
- el permiso principal (excluida la quinta semana) se considera fraccionado si una parte del mismo se toma fuera del período comprendido entre el 1 de mayo y el 31 de octubre.

Este artículo se complementa con las disposiciones al mismo objeto que se establecen en cada una de las bases específicas.

Artículo 48-1 Permisos remunerados**Artículo 48-1-1 Vacaciones retribuidas****Artículo 48-1-1-1 Derecho a vacaciones retribuidas**

El empleado adquiere vacaciones retribuidas desde el primer día de trabajo, de conformidad con las disposiciones jurídicas y reglamentarias del derecho consuetudinario.

A excepción del primer y el último año de trabajo, el derecho a vacaciones retribuidas adquiridas se calcula sobre un período de referencia completo, comprendido obligatoriamente entre el 1 de junio del año anterior y el 31 de mayo del año en curso.

Durante el primer año de trabajo, el período de referencia para la adquisición de vacaciones retribuidas se establece entre la fecha efectiva de la contratación y el 31 de mayo siguiente.

Durante el último año de trabajo, el período de referencia para la adquisición de vacaciones retribuidas se establece entre el 1 de junio anterior a la fecha de finalización del contrato de trabajo y esta última.

Artículo 48-1-1-2 Cálculo del derecho a vacaciones retribuidas

Todos los empleados adquieren el mismo derecho a vacaciones retribuidas.

Este derecho se calcula para el mismo contrato de trabajo, con independencia del tiempo de trabajo semanal del empleado y de la distribución de su tiempo de trabajo a lo largo de la semana.

El empleado adquiere dos coma cinco (2,5) días laborables de vacaciones retribuidas al final de cada mes de trabajo o de cada período equivalente tal y como se define en las disposiciones jurídicas y reglamentarias del derecho común. El derecho a vacaciones retribuidas se calcula prorata temporis, en caso de contratación, salida o ausencia no asimilada al tiempo de trabajo efectivo registrado durante el período de referencia.

Para un período de referencia completo, el empleado adquiere treinta (30) días laborables, es decir, cinco (5) semanas de vacaciones retribuidas.

La durée totale des congés payés acquis ne peut excéder trente (30) jours ouvrables sauf exception prévue à l'article 48-1-3-3 du présent socle commun.

Si le droit à congés payés calculé en application des dispositions qui précèdent est un nombre décimal, il est arrondi à l'entier supérieur.

Article 48-1-1-3 Modalités de prise des congés payés

Les congés payés acquis doivent être pris.

La période de référence pour la prise du congé principal acquis est fixée du 1er mai au 31 octobre de l'année en cours.

Si le droit acquis par le salarié, dans le cadre du contrat de travail le liant au particulier employeur, est supérieur à douze (12) jours ouvrables, un congé continu de douze (12) jours ouvrables consécutifs (soit au moins deux (2) semaines complètes) doit être accordé au salarié au cours de la période de référence allant du 1er mai au 31 octobre. Sauf en cas de fractionnement du congé principal prévu à l'article 48-1-1-4 du socle commun de la présente convention collective, le solde des congés payés, hors cinquième (5ème) semaine, est pris au cours de la période allant du 1er mai au 31 octobre, de façon continue ou non.

Si le droit acquis par le salarié, dans le cadre du contrat de travail le liant au particulier employeur, est inférieur ou égal à douze (12) jours ouvrables, les congés payés acquis sont pris en totalité et en continu au cours de la période allant du 1er mai au 31 octobre.

Le décompte des congés payés est effectué en fonction du nombre de jours ouvrables inclus dans la période d'absence du salarié.

Dans le cadre du contrat de travail le liant au particulier employeur, le premier jour de congés à décompter est le premier jour ouvrable qui aurait dû être travaillé par le salarié dans le cadre du planning convenu, puis il convient de décompter chaque jour ouvrable jusqu'au dernier jour ouvrable précédant le jour de la reprise du travail.

Si le salarié est placé en arrêt de travail avant ou pendant les congés payés, les jours de congés payés qui coïncident avec la période de l'arrêt de travail ne sont pas décomptés. Ils ne donnent pas lieu à indemnisation au titre des congés payés par l'employeur et l'absence du salarié est traitée comme une absence pour maladie. Ces jours sont posés à un autre moment, dans les conditions prévues au présent article et par chacun des socles spécifiques.

Les périodes de congés payés sont assimilées à du temps de travail effectif et sont prises en compte pour la détermination du droit à congés payés de la période de référence suivante et au titre de l'ancienneté.

Le présent article est complété par les dispositions de même objet prévues dans chacun des socles spécifiques.

Article 48-1-1-4 Fractionnement du congé principal

Lorsque le droit acquis au titre du congé principal est supérieur à douze (12) jours ouvrables, tout ou partie de la fraction dudit congé qui excède douze (12) jours ouvrables est prise au cours de la période allant du 1er mai au 31 octobre, et/ou en dehors de la période allant du 1er mai au 31 octobre, par accord écrit entre les parties. Dans le second cas, le congé principal est considéré comme fractionné. Il est rappelé que seules les quatre premières semaines de congés payés (correspondant à vingt-quatre (24) jours ouvrables) sont prises en compte pour apprécier l'existence, ou non, du fractionnement.

La duración total de las vacaciones retribuidas adquiridas no podrá exceder de treinta (30) días laborables, con excepción de lo dispuesto en el artículo 48-1-3-3 de esta base común.

En caso de que el derecho a vacaciones retribuidas calculado en aplicación de las disposiciones anteriores sea un número decimal, se redondeará al siguiente número entero.

Artículo 48-1-1-3 Modalidades para tomar vacaciones retribuidas

Las vacaciones retribuidas adquiridas deben tomarse.

El período de referencia para tomarse el permiso principal adquirido se establece del 1 de mayo al 31 de octubre del año en curso.

Si el derecho adquirido por el empleado en el marco del contrato de trabajo que lo vincula al empleador particular es superior a doce (12) días laborables, se debe otorgar al empleado un permiso continuado de doce (12) días laborables consecutivos (es decir, al menos dos (2) semanas completas) durante el período de referencia comprendido entre el 1 de mayo y el 31 de octubre. Salvo en el supuesto de fraccionamiento del permiso principal previsto en el artículo 48-1-1-4 de la base común de este convenio colectivo, el saldo de las vacaciones retribuidas, excluyendo la quinta (5ª) semana, debe tomarse durante el período comprendido entre el 1 de mayo y el 31 de octubre, de forma consecutiva o no.

Si el derecho adquirido por el empleado en el marco del contrato de trabajo que lo vincula al empleador particular es inferior o igual a doce (12) días laborables, las vacaciones retribuidas adquiridas se tomarán de forma íntegra y consecutiva durante el período comprendido entre el 1 de mayo y el 31 de octubre.

El recuento de las vacaciones retribuidas se realiza en función del número de días laborables incluidos en el período de ausencia del empleado.

En el marco del contrato de trabajo que lo vincula al empleador particular, el primer día de vacaciones a contabilizar es el primer día trabajado que el empleado debió haber trabajado dentro del marco del horario acordado, a continuación se recomienda contar cada día trabajado hasta el último día trabajado anterior al día de reincorporación al trabajo.

Si el empleado recibe una baja laboral por enfermedad antes o durante las vacaciones retribuidas, no se cuentan los días de vacaciones retribuidas que coincidan con el período de baja laboral. No dan lugar a una compensación en concepto de vacaciones retribuidas por el empleador y la ausencia del empleado se trata como una ausencia por enfermedad. Dichos días se reservan para otro momento, en las condiciones previstas en este artículo y en cada una de las bases específicas.

Los períodos de vacaciones retribuidas se asimilan al tiempo de trabajo efectivo y se tienen en cuenta a la hora de determinar el derecho a vacaciones retribuidas para el siguiente período de referencia y la antigüedad.

Este artículo se complementa con las disposiciones al mismo objeto que se establecen en cada una de las bases específicas.

Artículo 48-1-1-4 Fraccionamiento del permiso principal

Quando el derecho adquirido en el marco del permiso principal exceda de doce (12) días laborables, se tomará la totalidad o la parte de la fracción de dicho permiso que exceda de doce (12) días laborables durante el período comprendido entre el 1 de mayo y el 31 de octubre, o fuera del período comprendido entre el 1 de mayo y el 31 de octubre, mediante acuerdo escrito entre las partes. En el segundo caso, el permiso principal se considera fraccionado. Se recuerda que solo se tienen en cuenta las cuatro primeras semanas de vacaciones retribuidas (correspondientes a veinticuatro (24) días laborables) para determinar la existencia o no de fraccionamiento.

Le fractionnement du congé principal ouvre droit, pour le salarié, à :

- deux (2) jours ouvrables de congés supplémentaires, si le nombre total de jours ouvrables de congés pris en dehors de la période de référence allant du 1er mai au 31 octobre est de six (6) jours ouvrables et plus ;
- un (1) jour ouvrable, si le nombre total de jours ouvrables de congés pris en dehors de cette même période est de trois (3), quatre (4) ou cinq (5) jours ouvrables.

En cas de demande de fractionnement des congés à l'initiative du salarié, le particulier employeur peut refuser la demande ou subordonner son accord à la renonciation écrite du salarié aux congés payés supplémentaires pour fractionnement.

Article 48-1-1-5 Indemnité de congés payés

Les congés payés sont indemnisés lorsqu'ils sont pris, sauf exceptions prévues aux articles 102-1-2-2 et 102-1-2-3 du socle spécifique « assistant maternel » et 140-1-2 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective.

L'indemnité de congés payés est calculée par comparaison entre les méthodes suivantes, étant précisé que le montant le plus avantageux pour le salarié sera retenu :

- la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée de travail égale à celle du congé payé ;
- le dixième (1/10ème) de la rémunération totale brute, hors éventuelle indemnité visée au chapitre VIII du socle commun de la présente convention collective, perçue par lui au cours de la période de référence pour l'acquisition des congés payés à rémunérer, y compris celle versée au titre des congés payés pris au cours de ladite période.

L'indemnité de congés payés revêt le caractère de salaire et est par conséquent soumise à contributions et cotisations sociales. Elle fait l'objet d'une déclaration en ce sens.

Le présent article est complété par les dispositions de même objet prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 48-1-2 Congés liés à la maternité, la paternité et l'adoption

Article 48-1-2-1 Dispositions générales

Les périodes de grossesse, d'accouchement, d'adoption, de maternité et de paternité ouvrent des droits au profit du salarié et sont assorties d'une protection spécifique déterminée par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Tout salarié a droit à un traitement égal, sans discrimination fondée sur la grossesse, l'accouchement, l'adoption, la maternité et la paternité.

Article 48-1-2-2 Grossesse et maternité

Article 48-1-2-2-1 Avant le départ en congé de maternité

Toute salariée a droit à une autorisation d'absence pendant ses heures de travail afin de se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par la loi, dans le cadre du suivi de sa grossesse.

El fraccionamiento del permiso principal otorga derecho al empleado a:

- dos (2) días laborables de vacaciones adicionales, si el número total de días laborables de vacaciones tomados fuera del período de referencia comprendido entre el 1 de mayo y el 31 de octubre es seis (6) días laborables o más;
- un (1) día laborable, si el número total de días laborables de vacaciones tomados fuera de este mismo período es tres (3), cuatro (4) o cinco (5) días laborables.

En el caso de una solicitud de fraccionamiento del permiso a iniciativa del empleado, el empleador particular puede rechazar la solicitud o supeditar su consentimiento a la renuncia por escrito del empleado a las vacaciones retribuidas adicionales por fraccionamiento.

Artículo 48-1-1-5 Compensación de las vacaciones retribuidas

Las vacaciones retribuidas se compensan cuando se toman, con las excepciones previstas en los artículos 102-1-2-2 y 102-1-2-3 de la base específica de «Cuidador infantil» y 140-1-2 de la base específica de «Empleado de empleador particular» de este convenio colectivo.

La compensación de las vacaciones retribuidas se calcula comparando los siguientes métodos, especificándose que se retendrá el monto más favorable para el empleado:

- la remuneración bruta que habría percibido el empleado por un período de trabajo igual al de las vacaciones retribuidas;
- un décimo (1/10) de la remuneración total bruta, excluida cualquier posible compensación a que se refiere el capítulo VIII de la base común de este convenio colectivo, que haya percibido durante el período de referencia por la adquisición de vacaciones retribuidas pendientes de retribución, incluida aquella paga por las vacaciones retribuidas tomadas durante dicho período.

La compensación de las vacaciones retribuidas adopta el carácter de salario y, por tanto, está sujeta a contribuciones y cotizaciones sociales. Es objeto de una declaración a tal efecto.

Este artículo se complementa con las disposiciones al mismo objeto que se establecen en cada una de las bases específicas.

Artículo 48-1-2 Permisos vinculados con la maternidad, la paternidad y la adopción

Artículo 48-1-2-1 Disposiciones generales

Los períodos de embarazo, parto, adopción, maternidad y paternidad otorgan derechos al empleado y van acompañados de una protección específica determinada por las disposiciones jurídicas y reglamentarias del derecho consuetudinario.

Todo empleado tiene derecho a la igualdad de trato, sin discriminación por razón de embarazo, parto, adopción, maternidad y paternidad.

Artículo 48-1-2-2 Embarazo y maternidad

Artículo 48-1-2-2-1 Antes de un permiso de maternidad

Toda empleada tiene derecho a una autorización de ausencia durante su jornada laboral para poder asistir a los exámenes médicos obligatorios previstos por la ley como parte del seguimiento de su embarazo.

Toute salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation a droit à une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le salarié marié, pacsé ou vivant maritalement avec la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation a également droit à une autorisation d'absence pour se rendre à trois des examens visés ci-dessus.

Les absences liées à ces examens ou actes médicaux sont rémunérées et assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

La salariée informe le particulier employeur de son état de grossesse et lui fournit un certificat médical attestant, suivant le cas, de :

- son état de grossesse et de la date présumée de son accouchement ou la date effective de celui-ci ;
- s'il y a lieu, l'existence et la durée prévisible de son état pathologique rendant nécessaire une augmentation de la période de suspension de son contrat de travail.

Ce certificat peut être remis au particulier employeur contre décharge ou lui être envoyé par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 48-1-2-2 Congé de maternité

Le congé de maternité comprend un congé prénatal (avant la naissance) et un congé postnatal (après la naissance). Sa durée est prévue par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Elle varie en fonction du :

- rang de naissance de l'enfant ;
- nombre de naissances simultanées prévues.

Le congé de maternité suspend le contrat de travail, durant toute sa durée. Cette période est assimilée à du temps de travail effectif et est prise en compte pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

À son retour de congé de maternité, la salariée doit être réintégrée dans l'emploi précédemment occupé, après une visite médicale de reprise auprès de la médecine du travail visée à l'article 43 du présent socle commun, et un entretien professionnel dans les conditions prévues à l'annexe n° 2 de la présente convention collective.

Le présent article est complété par les dispositions de même objet prévues par le socle spécifique « assistant maternel ».

Article 48-1-2-3 Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Ce congé se distingue du congé pour événement familial lié à la naissance d'un enfant, prévu à l'article 48-1-3-1-1 du socle commun de la présente convention collective. Les deux congés peuvent se cumuler.⁽¹⁾

(1) Le 1er alinéa de l'article 48-1-2-3 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 1225-35 du code du travail créant un droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, s'ajoutant au droit au congé de naissance.

Cualquier empleada que disfrute de asistencia médica para la procreación tiene derecho a una autorización de ausencia para las visitas médicas necesarias.

Un empleado casado, en unión de hecho o que viva en una relación conyugal con una mujer embarazada o que disfrute de asistencia médica para la procreación también tiene derecho a una autorización de ausencia para asistir a tres de los exámenes mencionados anteriormente.

Las ausencias relacionadas con estos exámenes o visitas médicas deben remunerarse y asimilarse al tiempo de trabajo efectivo para la determinación del derecho a vacaciones retribuidas y de la antigüedad.

La empleada debe informar al empleador particular de su estado de embarazo y proporcionarle un certificado médico que acredite, según sea el caso:

- su estado de embarazo y la fecha prevista de su parto o la fecha efectiva del mismo;
- en su caso, la existencia y la duración previsible de su estado patológico que haga necesario una extensión del período de suspensión de su contrato de trabajo.

Este certificado se puede enviar al empleador particular contra recibo o por carta certificada con acuse de recibo.

Artículo 48-1-2-2 Permiso de maternidad

El permiso de maternidad incluye el permiso prenatal (antes del nacimiento) y el permiso posnatal (después del nacimiento). Su duración está prevista en las disposiciones jurídicas y reglamentarias del derecho consuetudinario.

Varía dependiendo de:

- el orden de nacimiento del niño;
- el número de nacimientos simultáneos previstos.

El permiso por maternidad suspende el contrato de trabajo por toda su duración. Este período se asimila al tiempo de trabajo efectivo y se tiene en cuenta para determinar el derecho a vacaciones retribuidas y la antigüedad.

A su regreso del permiso de maternidad, la empleada debe reincorporarse al puesto que ocupaba anteriormente, tras una visita médica de reincorporación con un especialista en medicina del trabajo a que se refiere el artículo 43 de esta base común y una entrevista profesional en las condiciones previstas en el anexo n.º 2 de este convenio colectivo.

Este artículo se complementa con las disposiciones al mismo objeto que se establecen en la base específica de «Cuidador infantil».

Artículo 48-1-2-3 Permiso de paternidad y de atención infantil

Este permiso es distinto del permiso por asuntos familiares vinculados con el nacimiento de un hijo, previsto en el artículo 48-1-3-1-1 de la base común de este convenio colectivo. Los dos permisos se pueden combinar.⁽¹⁾

(1) Se prorroga el primer párrafo del artículo 48-1-2-3, sujeto al cumplimiento del artículo L. 1225-35 del Código Laboral, que crea un derecho al permiso de paternidad y de cuidado infantil, además del derecho a un permiso por nacimiento.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert sans condition d'ancienneté et quelle que soit la forme du contrat de travail conclu :

- à tout salarié devenu père ;
- au conjoint de la mère, à la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

La durée et le délai de prise de ce congé sont fixés par les dispositions légales et réglementaires de droit commun. La durée de ce congé peut être allongée. Le salarié doit informer par tout moyen, le particulier employeur des dates de début et de fin du congé qu'il souhaite prendre, en respectant un délai de prévenance d'un (1) mois.⁽²⁾

Lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance, dans une unité de soins spécialisée, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de droit pendant la période d'hospitalisation, dans les conditions et limites fixées par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Le contrat de travail est suspendu pendant toute la durée du congé.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant n'est pas rémunéré mais il ouvre droit à des indemnités journalières du régime de sécurité sociale.

L'absence du salarié au titre de ce congé est prise en compte pour la détermination du droit à congés payés et pour la détermination du droit au titre de l'ancienneté.

À son retour de congé, le salarié doit être réintégré dans l'emploi précédemment occupé.

Article 48-1-2-4 Adoption

Ce congé se distingue du congé pour événement familial lié à l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, prévu à l'article 48-1-3-1-1 du présent socle commun. Les deux congés peuvent se cumuler.

Le congé d'adoption est ouvert à tous les salariés sans condition d'ancienneté quelle que soit la forme du contrat de travail conclu, dès lors que l'adoption est intervenue dans les conditions légales.

La durée de ce congé est fixée par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Avant son départ en congé, le salarié doit informer, dans les meilleurs délais, le particulier employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail, par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres contre décharge.

Pendant la durée du congé d'adoption, le contrat de travail est suspendu. Cette suspension du contrat est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

À son retour de congé d'adoption, le salarié doit être réintégré dans l'emploi précédemment occupé, et bénéficier d'un entretien professionnel dans les conditions prévues à l'annexe n° 2 de la présente convention collective.

(2) Le 5ème alinéa de l'article 48-1-2-3 est étendu sous réserve du respect de l'article D. 1225-8 du code du travail.

El permiso de paternidad y de atención infantil está abierto sin condiciones de antigüedad y con independencia de la forma del contrato de trabajo celebrado:

- a cualquier empleado que se haya convertido en padre;
- al cónyuge de la madre o a la persona vinculada a ella por un pacto de solidaridad civil o que vive en relación conyugal con ella.

La duración y el plazo para tomar este permiso están fijados en las disposiciones jurídicas y reglamentarias del derecho consuetudinario. La duración de este permiso puede ampliarse. El empleado debe informar por cualquier medio al empleador particular de las fechas de inicio y de final del permiso que desea tomarse, respetando un plazo de notificación previa de un (1) mes.⁽²⁾

Cuando el estado de salud del niño requiera su hospitalización inmediata después del nacimiento en una unidad de atención especializada, el permiso de paternidad y de atención infantil se extiende por derecho durante el período de hospitalización, bajo las condiciones y los límites que establezcan las disposiciones jurídicas y reglamentarias del derecho consuetudinario.

El contrato de trabajo se suspende mientras dura el permiso.

El permiso de paternidad y de atención infantil no se remuneran, pero dan derecho a prestaciones diarias del régimen de seguridad social.

La ausencia del empleado en virtud de este permiso se tiene en cuenta para determinar el derecho a vacaciones retribuidas y la antigüedad.

Al regresar del permiso, el empleado debe reincorporarse al puesto que ocupaba anteriormente.

Artículo 48-1-2-4 Adopción

Este permiso se distingue del permiso por asuntos familiares vinculados a la llegada de un niño con vistas a su adopción, previsto en el artículo 48-1-3-1-1 de esta base común. Los dos permisos se pueden combinar.

El permiso por adopción está abierto a todos los empleados sin condición de antigüedad, con independencia de la forma del contrato de trabajo celebrado, siempre que la adopción se haya producido con arreglo a las condiciones jurídicas.

La duración de este permiso se fija en las disposiciones jurídicas y reglamentarias del derecho consuetudinario.

Antes de tomarse el permiso, el empleado debe informar, lo antes posible, al empleador particular del motivo de su ausencia y de la fecha en que pretende poner fin a la suspensión de su contrato de trabajo, mediante carta certificada con acuse de recibo o entregada en mano contra recibo.

Mientras dura el permiso por adopción, se suspende el contrato de trabajo. Esta suspensión del contrato se asimila al tiempo de trabajo efectivo para determinar el derecho a vacaciones retribuidas y la antigüedad.

Al regresar del permiso por adopción, el empleado deberá reincorporarse al puesto que ocupaba anteriormente y disfrutar de una entrevista profesional en las condiciones previstas en el anexo n 2 de este convenio colectivo.

(2) Se prorroga el quinto párrafo del artículo 48-1-2-3 sujeto al cumplimiento del artículo D. 1225-8 del Código Laboral.

Article 48-1-2-5 Congé parental d'éducation

Le congé parental d'éducation peut être accordé à tout salarié à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant de moins de seize (16) ans. Le bénéficiaire du congé parental d'éducation est ouvert à tous les salariés ayant au moins un (1) an d'ancienneté dans le cadre d'un ou de plusieurs emplois relevant de la présente convention collective.

La durée de ce congé est fixée par les dispositions légales et réglementaires de droit commun. Le salarié peut décider de :

- prendre un congé parental d'éducation total ;
- réduire sa durée de travail.

Il revient au salarié d'effectuer les démarches auprès des différents organismes sociaux pour obtenir l'éventuelle indemnisation de son congé parental.

Lorsque le congé parental d'éducation débute immédiatement après le congé maternité ou d'adoption, le salarié doit informer par tout moyen le particulier employeur un (1) mois avant le terme de ce dernier.

Lorsque le congé parental d'éducation ne suit pas immédiatement le congé maternité ou d'adoption, le particulier employeur doit être informé deux (2) mois avant le début de ce congé, par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres contre décharge.

Le congé parental à temps plein n'est pas assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés.

Le congé parental total est pris en compte pour moitié pour la détermination du droit au titre de l'ancienneté.

À son retour de congé parental, le salarié doit être réintégré dans l'emploi précédemment occupé, et bénéficier d'un entretien professionnel dans les conditions prévues à l'annexe n° 2 de la présente convention collective.

Article 48-1-3 Autres congés**Article 48-1-3-1 Congés pour événements familiaux****Article 48-1-3-1-1 Dispositions générales**

Le salarié bénéficie, sur production d'un justificatif, de congés rémunérés à l'occasion des événements familiaux suivants :

- quatre (4) jours ouvrables pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- un (1) jour ouvrable pour le mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité d'un enfant ;
- trois (3) jours ouvrables pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces trois (3) jours ouvrables sont pris, selon les modalités prévues ci-dessous, dans les quinze (15) jours entourant l'évènement ;
- cinq (5) jours ouvrables pour le décès d'un enfant. La durée du congé est portée à neuf (9) jours ouvrables dans les cas suivants :
 - décès d'un enfant, quel que soit son âge, s'il était lui-même parent ;

Artículo 48-1-2-5 Permiso parental de educación

El permiso parental de educación puede concederse a cualquier empleado con motivo del nacimiento de su hijo o la adopción de un niño menor de dieciséis (16) años. El disfrute del permiso parental de educación está abierto a todos los empleados con al menos un (1) año de antigüedad en uno o más empleos cubiertos por este convenio colectivo.

La duración de este permiso se fija en las disposiciones jurídicas y reglamentarias del derecho consuetudinario. El empleado puede decidir:

- tomarse un permiso parental de educación completo;
- reducir su jornada laboral.

Corresponde al empleado llevar a cabo las gestiones necesarias con los distintos organismos sociales para obtener cualquier posible compensación de su permiso parental.

Cuando el permiso parental de educación comience inmediatamente después del permiso de maternidad o de adopción, el empleado deberá informar por cualquier medio al empleador particular un (1) mes antes de la finalización de este último.

Cuando el permiso parental de educación no siga inmediatamente al permiso de maternidad o de adopción, el empleador particular deberá ser informado dos (2) meses antes del inicio de este permiso, por carta certificada con acuse de recibo o entregada en mano contra recibo.

El permiso parental a tiempo completo no se asimila al tiempo de trabajo efectivo para la determinación del derecho a vacaciones retributivas.

La mitad del permiso parental total se tiene en cuenta para determinar el derecho de antigüedad.

Al regresar del permiso parental, el empleado deberá reincorporarse al puesto que ocupaba anteriormente y disfrutar de una entrevista profesional en las condiciones previstas en el anexo n 2 de este convenio colectivo.

Artículo 48-1-3 Otros permisos**Artículo 48-1-3-1 Permisos para asuntos familiares****Artículo 48-1-3-1-1 Disposiciones generales**

El empleado disfrutará, previa presentación de un documento justificativo, de un permiso remunerado para los siguientes eventos familiares:

- cuatro (4) días laborables para su matrimonio o la celebración de un pacto de solidaridad civil;
- un (1) día laborable para el matrimonio o la celebración de un pacto de solidaridad civil de un hijo;
- tres (3) días laborables por cada nacimiento en casa o la llegada de un niño con vistas a su adopción. Estos tres (3) días laborables se toman, según las modalidades que se establecen a continuación, dentro de los quince (15) días que rodean al evento;
- cinco (5) días laborables por el fallecimiento de un hijo. La duración del permiso se aumenta a nueve (9) días laborables en los siguientes casos:
 - fallecimiento de un hijo, con independencia de su edad, si era a su vez progenitor;

- décès d'un enfant âgé de moins de vingt-cinq (25) ans ;
- décès d'une personne de moins de vingt-cinq (25) ans à la charge effective et permanente du salarié.

- trois (3) jours ouvrables 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 (entendu comme le père ou la mère du conjoint marié du salarié), d'un frère ou d'une sœur du salarié ;
- deux (2) jours ouvrables pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ;
- un (1) jour ouvrable en cas de décès d'un descendant en ligne directe (petit-enfant, arrière petit-enfant), autre que l'enfant pour lequel des dispositions particulières sont prévues par le présent article ;
- un (1) jour ouvrable en cas de décès d'un ascendant en ligne directe (grand-parent, arrière-grand-parent).

Ces congés sont pris au moment de l'évènement ou, en accord avec le particulier employeur, dans les jours qui entourent l'évènement. ⁽¹⁾

Dans le cas où l'évènement familial oblige le salarié à un déplacement de plus de six cents (600) kilomètres (aller-retour), le particulier employeur doit, s'il lui en fait la demande, lui accorder un (1) jour ouvrable supplémentaire, non rémunéré.

Ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Le salarié ne peut pas solliciter l'octroi d'une indemnité compensatrice en lieu et place du congé pour évènement familial.

Article 48-1-3-1-2 Dispositions complémentaires en cas de décès d'un enfant ou d'une personne à la charge effective et permanente du salarié de moins de vingt-cinq ans

Le salarié a droit à un congé complémentaire de deuil de huit (8) jours ouvrables en cas de décès de :

- un enfant âgé de moins de vingt-cinq (25) ans ;
- une personne de moins de vingt-cinq (25) ans à la charge effective et permanente du salarié.

Il doit prendre le congé dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant dans des conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Le congé peut être fractionné en deux périodes. Chaque période de congé est d'une durée au moins égale à une (1) journée. Le salarié informe le particulier employeur vingt-quatre (24) heures au moins avant le début de chaque période de congé.

Ce congé se cumule avec le congé pour décès d'un enfant visé à l'article 48-1-3-1-1 du socle commun de la présente convention collective.

(1) Le 13ème alinéa de l'article 48-1-3-1-1 est étendu sous réserve du respect des articles L. 1225-35-1 et L. 3142-4 du code du travail.

- fallecimiento de un hijo menor de veinticinco (25) años;
- fallecimiento de una persona menor de veinticinco (25) años bajo la tutela efectiva y permanente del empleado;

- tres (3) días laborables por el fallecimiento del cónyuge, la pareja vinculada por un pacto de solidaridad civil, el compañero sentimental, el padre, la madre, el padrastro, la madrastra (entendido como el padre o la madre del cónyuge del empleado), un hermano o una hermana del empleado;
- dos (2) días laborables para el anuncio de la ocurrencia de una discapacidad en un hijo;
- un (1) día laborable en caso de fallecimiento de un descendiente directo (nieto, bisnieto), distinto del hijo para quien se prevén disposiciones especiales en este artículo;
- un (1) día laborable en caso de fallecimiento de un ascendiente directo (abuelo, bisabuelo).

Estos permisos se toman en el momento del evento o, previo acuerdo con el empleador particular, en los días que rodean el evento. ⁽¹⁾

En caso de que el evento familiar obligue al empleado a desplazarse más de seiscientos (600) kilómetros (ida y vuelta), el empleador particular deberá, si así se lo solicita, concederle un (1) día laborable adicional no remunerado.

Estos permisos no conllevan una reducción de la remuneración. Se asimilan al tiempo de trabajo efectivo para la determinación del derecho a vacaciones retribuidas y de la antigüedad.

El empleado no puede solicitar la concesión de una compensación en lugar del permiso por asuntos familiares.

Artículo 48-1-3-1-2 Disposiciones adicionales en caso de fallecimiento de un hijo o de un dependiente efectivo y permanente de un empleado menor de veinticinco años

El empleado tiene derecho a un permiso por duelo adicional de ocho (8) días laborables en caso de fallecimiento de:

- un hijo menor de veinticinco (25) años;
- una persona menor de veinticinco (25) años bajo la tutela efectiva y permanente del empleado.

Debe tomarse el permiso en el plazo de un año a partir del fallecimiento del hijo en las condiciones establecidas en las disposiciones jurídicas y reglamentarias del derecho consuetudinario.

El permiso se puede fraccionar en dos períodos. Cada período de permiso debe tener una duración igual a al menos un (1) día. El empleado informará al empleador particular al menos veinticuatro (24) horas antes del inicio de cada período de permiso.

Este permiso puede combinarse con el permiso por fallecimiento de un hijo a que se refiere el artículo 48-1-3-1-1 de la base común de este convenio colectivo.

(1) Se prorroga el decimotercer párrafo del artículo 48-1-3-1-1 sujeto al respeto de los artículos L. 1225-35-1 y L. 3142-4 del Código Laboral.

Article 48-1-3-1-3 Dispositions complémentaires en cas d'indemnisation du congé pour événement familial par le régime de sécurité sociale

Lorsque le congé pour événement familial fait l'objet d'une indemnisation par le régime de sécurité sociale, le particulier employeur maintient le salaire sous déduction des indemnités journalières versées, afin que le salarié ne subisse aucune perte de salaire pendant la durée de l'absence. S'il perçoit les indemnités journalières directement du régime de sécurité sociale, le salarié doit fournir, sans délai, au particulier employeur les justificatifs du montant de ces indemnités.

En aucun cas le salarié ne peut percevoir, pendant son absence, une indemnisation supérieure au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

Article 48-1-3-2 Congé pour la journée de la défense et de la citoyenneté

Une autorisation d'absence d'un jour est accordée au salarié, âgé de dix-huit (18) à vingt-cinq (25) ans, dans le but exclusif de participer à la journée de la défense et de la citoyenneté.

Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Article 48-1-3-3 Congé pour enfant(s) à charge

Des congés pour enfant(s) à charge sont accordés au salarié dans les conditions suivantes :

- le salarié âgé de vingt et un (21) ans et plus au 30 avril de l'année précédente bénéficie de deux (2) jours ouvrables de congés payés supplémentaires par enfant à charge, dans la limite de trente (30) jours ouvrables de congés (congés annuels et supplémentaires cumulés) ;
- le salarié âgé de moins de vingt et un (21) ans au 30 avril de l'année précédente bénéficie de deux (2) jours ouvrables de congés payés supplémentaires par enfant à charge, sans que la limite de trente (30) jours ouvrables ne s'applique. Si le congé acquis ne dépasse pas six (6) jours ouvrables, le congé supplémentaire est réduit à un (1) jour ouvrable de congé payé supplémentaire par enfant à charge.

Pour l'application des présentes dispositions, est considéré comme « à charge » l'enfant vivant au foyer et :

- âgé de moins de quinze (15) ans au 30 avril de l'année en cours ;
- en situation de handicap sans condition d'âge.

Le droit aux jours de congés pour enfant(s) à charge est déterminé et acquis à l'issue de la période de référence pour l'acquisition des congés payés telle que définie à l'article 48-1-1-1 du présent socle commun, soit au 31 mai de chaque année, sous réserve que les conditions prévues ci-dessus soient remplies.

Sauf si le contrat de travail est rompu avant que le salarié n'ait eu le temps de prendre les jours de congés acquis pour enfant à charge, ces derniers ne peuvent donner lieu au versement d'une indemnité compensatrice en lieu et place de leur prise.

Artículo 48-1-3-1-3 Disposiciones adicionales en caso de compensación del permiso por asuntos familiares por el régimen de seguridad social

Quando el permiso por asuntos familiares sea objeto de una compensación por el régimen de seguridad social, el empleador particular mantendrá el salario menos las prestaciones diarias cobradas, de modo que el empleado no sufra una pérdida de salario mientras dure la ausencia. Si percibe prestaciones diarias directamente del régimen de seguridad social, el empleado deberá proporcionar sin demora al empleador particular un documento justificativo del monto de estas prestaciones.

El empleado no podrá percibir en ningún caso, durante su ausencia, una compensación superior al salario que habría percibido si hubiera trabajado.

Artículo 48-1-3-2 Permiso para la Jornada de Defensa y de Ciudadanía

Se otorga una autorización de ausencia por un día al empleado, de entre dieciocho (18) y veinticinco (25) años de edad, con el propósito exclusivo de participar en la Jornada de Defensa y de Ciudadanía.

Esta ausencia no supone una reducción de la remuneración. Se asimila al tiempo de trabajo efectivo para determinar el derecho a vacaciones retribuidas y la antigüedad.

Artículo 48-1-3-3 Permiso por hijo(s) dependiente(s)

El permiso por hijo(s) dependiente(s) se otorga al empleado bajo las siguientes condiciones:

- el empleado que tenga veintiún (21) años de edad o más al 30 de abril del año anterior disfrutará de dos (2) días laborables de permiso retribuido adicional por hijo dependiente, dentro del límite de treinta (30) días laborables de permiso (permisos anuales y adicionales combinados);
- el empleado menor de veintiún (21) años de edad al 30 de abril del año anterior disfrutará de dos (2) días laborables de permiso retribuido adicional por hijo dependiente, sin que se aplique el límite de treinta (30) días laborables. Si el permiso adquirido no excede de seis (6) días laborables, el permiso adicional se reduce a un (1) día laborable de permiso retribuido adicional por hijo dependiente.

Para la aplicación de estas disposiciones, se considera como hijo «dependiente» aquel que viva en el hogar y:

- sea menor de quince (15) años el 30 de abril del año en curso;
- esté en situación de discapacidad con independencia de su edad.

El derecho a días de permiso por hijo(s) dependiente(s) se determina y adquiere al final del período de referencia para la adquisición de vacaciones retribuidas según se define en el artículo 48-1-1-1 de esta base común, es decir el 31 de mayo de cada año, siempre que se cumplan las condiciones establecidas anteriormente.

A menos de que el contrato de trabajo se rescinda antes de que el empleado haya tenido tiempo de disfrutar de los días de permiso adquiridos por hijo dependiente, dicho permiso no puede dar lugar al pago de una indemnización compensatoria en lugar de su disfrute.

Article 48-1-3-4 Congé pour assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française

Le salarié a le droit de bénéficier, sur justification écrite, d'un congé pour assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française conformément aux dispositions légales et réglementaires de droit commun.

La durée de ce congé est fixée à une demi-journée.

Ce congé est obligatoirement positionné la demi-journée correspondant à la date de la tenue de la cérémonie.

Bénéficie de ce droit, dans les mêmes conditions, le salarié dont le conjoint est la personne mentionnée au premier alinéa.

La durée de ce congé est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Article 48-2 Congés non rémunérés**Article 48-2-1 Congé pour convenance personnelle**

Tout salarié peut bénéficier de congé pour convenance personnelle, sous réserve du respect des conditions cumulatives suivantes :

- recueillir l'accord écrit au préalable du particulier employeur ;
- respecter un délai de prévenance nécessaire au particulier employeur pour procéder, le cas échéant, à son remplacement.

Le salarié n'est pas tenu de motiver sa demande de congé pour convenance personnelle. Le particulier employeur n'est pas tenu de motiver son refus d'accorder ledit congé.

À défaut d'avoir obtenu l'accord du particulier employeur, l'absence du salarié à son poste de travail peut être assimilée à une absence injustifiée.

Le congé pour convenance personnelle suspend provisoirement le contrat de travail.

Ce congé n'est pas assimilé à du temps de travail effectif. Il n'ouvre pas droit à rémunération et n'est pas pris en compte dans le calcul du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Article 48-2-2 Congé pour enfant malade

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de seize (16) ans dont il assume la charge.

Le salarié prévient, par tout moyen, le particulier employeur dès que possible et lui adresse le certificat médical dans un délai de quarante-huit (48) heures, sauf cas de circonstances exceptionnelles. A défaut, l'absence du salarié peut être assimilée à une absence injustifiée.

La durée de ce congé est de trois (3) jours ouvrables par année civile.

Cette durée est portée à cinq (5) jours ouvrables si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois (3) enfants ou plus de moins de seize (16) ans.

Le congé pour enfant malade ne constitue pas un congé pour événement familial.

Ce congé n'est pas assimilé à du temps de travail effectif. Il n'ouvre pas droit à rémunération et n'est pas pris en compte dans le calcul du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Artículo 48-1-3-4 Permiso para asistir a la ceremonia de bienvenida a la ciudadanía francesa

El empleado tiene derecho a disfrutar, previa justificación por escrito, de un permiso para asistir a la ceremonia de bienvenida a la ciudadanía francesa de conformidad con las disposiciones jurídicas y reglamentarias del derecho consuetudinario.

La duración de este permiso se fija en medio día.

Este permiso debe tomarse obligatoriamente en la media jornada correspondiente a la fecha de celebración de la ceremonia.

Disfrutará de este derecho, en las mismas condiciones, el empleado cuyo cónyuge sea la persona mencionada en el primer párrafo.

La duración de este permiso se asimila al tiempo de trabajo efectivo para determinar el derecho de vacaciones retribuidas y la antigüedad.

Artículo 48-2 Permisos no remunerados**Artículo 48-2-1 Permiso por conveniencia personal**

Cualquier empleado puede disfrutar de un permiso por conveniencia personal, sujeto a las siguientes condiciones acumulativas:

- obtener el consentimiento previo por escrito del empleador particular;
- respetar un período de notificación previa necesario para que el empleador particular proceda, si es necesario, a su sustitución.

El empleado no está obligado a justificar su solicitud de permiso por conveniencia personal. El empleador particular no está obligado a justificar su rechazo a conceder dicho permiso.

En caso de que no haya obtenido el consentimiento de su empleador particular, la ausencia del empleado en su puesto de trabajo puede asimilarse a una ausencia injustificada.

El permiso por conveniencia personal suspende temporalmente el contrato de trabajo.

Este permiso no se asimila al tiempo de trabajo efectivo. No da lugar al derecho a remuneración y no se tiene en cuenta en el cálculo del derecho a vacaciones retribuidas y de la antigüedad.

Artículo 48-2-2 Permiso por hijo enfermo

Todo empleado tiene derecho a disfrutar de un permiso no remunerado en caso de enfermedad o accidente, justificado mediante un certificado médico, de un hijo menor de dieciséis (16) años de quien sea responsable.

El empleado avisará por cualquier medio al empleador particular a la mayor brevedad y le enviará el certificado médico en un plazo de cuarenta y ocho (48) horas, salvo en el caso de circunstancias excepcionales. En su defecto, la ausencia del empleado puede asimilarse a una ausencia injustificada.

La duración de este permiso es de tres (3) días laborables por año natural.

Esta duración se extiende a cinco (5) días laborables si el niño es menor de un año o si el empleado es responsable de tres (3) o más niños menores de dieciséis (16) años.

El permiso por hijo enfermo no constituye un permiso por asuntos familiares.

Este permiso no se asimila al tiempo de trabajo efectivo. No da lugar al derecho a remuneración y no se tiene en cuenta en el cálculo del derecho a vacaciones retribuidas y de la antigüedad.

Article 48-2-3 Congé de présence parentale

Le salarié, dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants, peut demander à bénéficier d'un congé de présence parentale. Les conditions d'octroi et la durée de ce congé sont prévues par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Ce congé n'est pas rémunéré par le particulier employeur. Il n'est pas assimilé à de la présence effective pour la détermination du droit à congés payés. En revanche, il est pris en compte pour la détermination du droit au titre de l'ancienneté.

À son retour de congé pour présence parentale, le salarié doit être réintégré dans l'emploi précédemment occupé.

Article 48-2-4 Autres congés non rémunérés

D'autres congés non rémunérés sont prévus par les dispositions du socle spécifique « assistant maternel » de la présente convention collective.

> CHAPITRE V Absences

Les dispositions du présent chapitre sont complétées par les dispositions de même objet prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 49 Absences du salarié

Toute absence doit être justifiée et le cas échéant autorisée par le particulier employeur.

Le défaut d'autorisation ou de justification de l'absence dans les délais impartis peut être considéré comme fautif.

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié prévient, par tout moyen, le particulier employeur dès que possible et lui communique le justificatif de l'arrêt de travail dans un délai de quarante-huit (48) heures, sauf cas de circonstances exceptionnelles.

La période de suspension du contrat de travail au titre de la maladie et de l'accident d'origine non professionnel(le) n'est pas assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

La période de suspension du contrat de travail au titre de la maladie professionnelle, de l'accident d'origine professionnelle ou de l'accident de trajet est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an. Elle est prise en compte en totalité pour la détermination du droit au titre de l'ancienneté.

Les règles d'indemnisation du salarié, dont le contrat de travail est suspendu en raison de son état de santé, sont prévues à l'annexe n° 3 de la présente convention collective.

Artículo 48-2-3 Permiso por presencia parental

El empleado cuyo hijo dependiente padezca una enfermedad, una discapacidad o sea víctima de un accidente particularmente grave que haga imprescindible una presencia sostenida y una atención apremiante podrá solicitar un permiso por presencia parental. Las condiciones para la concesión y la duración de este permiso se establecen en las disposiciones jurídicas y reglamentarias del derecho consuetudinario.

Este permiso no está remunerado por el empleador particular. No se asimila a la presencia efectiva para la determinación del derecho a vacaciones retribuidas. Por otro lado, se tiene en cuenta a la hora de determinar el derecho de antigüedad.

Al regresar del permiso por presencia parental, el empleado debe reincorporarse al puesto que ocupaba anteriormente.

Artículo 48-2-4 Otros permisos no remunerados

Las disposiciones de la base específica de «Cuidador infantil» de este convenio colectivo prevén otros permisos no remunerados.

> CAPÍTULO V Ausencias

Las disposiciones de este capítulo se complementan con las disposiciones al mismo objeto que se establecen en cada una de las bases específicas.

Artículo 49 Ausencias del empleado

Cualquier ausencia debe estar justificada y, si es necesario, autorizada por el empleador particular.

La falta de autorización o justificación para la ausencia dentro de los plazos establecidos podrá considerarse una falta.

En caso de ausencia por enfermedad o accidente, el empleado informará por cualquier medio al empleador particular a la mayor brevedad y le comunicará el documento justificativo de la baja laboral en un plazo de cuarenta y ocho

(48) horas, salvo en el caso de circunstancias excepcionales.

El período de suspensión del contrato de trabajo por enfermedad o accidente de origen no profesional no se asimila al tiempo de trabajo efectivo para la determinación del derecho a vacaciones retribuidas y de la antigüedad.

El período de suspensión del contrato de trabajo por enfermedad profesional, accidente de origen profesional o accidente de desplazamiento se asimila al tiempo de trabajo efectivo para la determinación del derecho a vacaciones retribuidas, dentro del límite de una duración ininterrumpida de un año. Se tiene en cuenta en su totalidad para determinar el derecho de antigüedad.

Las normas de compensación de un empleado cuyo contrato de trabajo se encuentra suspendido en razón de su estado de salud se establecen en el Anexo n. ° 3 de este convenio colectivo.

À l'issue de la période de suspension du contrat de travail, le salarié doit, dans certains cas, bénéficier d'une visite de reprise auprès de la médecine du travail visée à l'article 43 du présent socle commun.

Dans les cas et conditions prévues par l'annexe n° 2 de la présente convention collective, il bénéficie également, à son retour, d'un entretien professionnel.

> CHAPITRE VI Classification

Les dispositions du présent chapitre sont complétées par les dispositions de même objet prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 50 Classification des emplois

La classification des emplois est un outil d'identification et de hiérarchisation des emplois contribuant à la politique de ressources humaines de la branche afin de mieux appréhender les métiers du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Elle permet par ailleurs, à travers l'analyse des emplois et au regard des activités réalisées par le salarié, des compétences nécessaires à l'exercice de l'emploi et d'éventuels autres critères objectifs préalablement définis, de déterminer le salaire minimum affecté à l'emploi.

Dans un contexte d'accélération des mutations sociales et sociétales, les partenaires sociaux souhaitent inscrire leurs travaux dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et ainsi insuffler une dynamique visant à anticiper les évolutions prévisibles des emplois, des compétences et des qualifications. Les partenaires sociaux restent mobilisés pour faire évoluer les emplois du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile de manière lisible et opérationnelle.

> CHAPITRE VII Rémunération

Les dispositions du présent chapitre sont complétées par les dispositions de même objet prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 51 Salaire horaire brut minimum

Le salaire horaire brut minimum est défini comme le salaire en-dessous duquel aucun salarié relevant de la présente convention collective ne peut être rémunéré.

Le présent article est complété par les dispositions prévues par chacun des socles spécifiques.

Una vez finalizado el período de suspensión del contrato de trabajo, el empleado deberá, en determinados casos, beneficiarse de una visita de reincorporación con un especialista en medicina del trabajo a que se refiere el artículo 43 de esta base común.

En los casos y las condiciones previstos en el anexo n 2 de este convenio colectivo, también disfrutará de una entrevista profesional a su regreso.

> CAPÍTULO VI Clasificación

Las disposiciones de este capítulo se complementan con las disposiciones al mismo objeto que se establecen en cada una de las bases específicas.

Artículo 50 Clasificación de empleos

La clasificación de empleos es una herramienta de identificación y jerarquización de empleos que contribuye a la política de recursos humanos de la rama al permitir conocer mejor las profesiones del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

Además, a través del análisis de los empleos y en relación con las actividades realizadas por el empleado, las competencias necesarias para el ejercicio del empleo y cualquier otro criterio objetivo definido previamente, permite determinar el salario mínimo asignado al empleo.

En un contexto de aceleración de los cambios sociales, los interlocutores sociales desean incluir su trabajo en un enfoque de gestión prospectiva para los empleos y las cualificaciones, e insuflar así una dinámica que pretenda encaminada a anticipar la evolución previsible en los empleos, las competencias y las cualificaciones. Los interlocutores sociales siguen movilizados para desarrollar los empleos del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico de forma clara y operativa.

> CAPÍTULO VII Remuneración

Las disposiciones de este capítulo se complementan con las disposiciones al mismo objeto que se establecen en cada una de las bases específicas.

Artículo 51 Salario mínimo bruto por hora

El salario mínimo bruto por hora se define como el salario del que no puede bajar la remuneración de ningún empleado cubierto por este convenio colectivo.

Este artículo se complementa con las disposiciones que se establecen en cada una de las bases específicas.

Article 52 Mensualisation du salaire

Le salaire de base du salarié est mensualisé quel que soit le nombre de jours, de semaines travaillées dans l'année.

La mensualisation du salaire garantit un lissage de la rémunération.

Des dérogations à la mensualisation sont prévues dans chacun des socles spécifiques.

Article 53 Calcul du salaire mensuel brut de base

La mensualisation du salaire est calculée sur la base du salaire horaire brut.

Les modalités de calcul du salaire mensuel brut de base sont prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 54 Majoration du salaire mensuel brut de base

Le salaire mensuel brut de base peut être majoré, sous certaines conditions prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 55 Déduction des périodes d'absence

Les dispositions du présent article sont prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 56 Paiement du salaire et déclarations**Article 56-1 Déclaration du salaire**

Le particulier employeur déclare la rémunération mensuelle du salarié auprès des organismes concernés visés à l'article 42 du présent socle commun.

À partir de la déclaration effectuée par le particulier employeur, les organismes concernés calculent et prélèvent les contributions et cotisations sociales puis émettent un bulletin de salaire, qui est mis à la disposition du salarié.

Article 56-2 Paiement du salaire

Le paiement du salaire est obligatoirement effectué, tous les mois, à la date et dans les conditions prévues au contrat de travail, par le particulier employeur.

Avec l'accord écrit du salarié, le particulier employeur a la possibilité de confier le versement de la rémunération en donnant mandat :

- au CESU, à travers le dispositif CESU + ;
- à PAJEMPLOI, à travers le dispositif PAJEMPLOI +.

Artículo 52 Mensualización del salario

El salario base del empleado se mensualiza con independencia del número de días o semanas trabajadas en el año.

La mensualización del salario garantiza una distribución uniforme de la remuneración.

Se prevén exenciones a la mensualización en cada una de las bases específicas.

Artículo 53 Cálculo del salario básico mensual bruto

La mensualización del salario se calcula sobre la base del salario por hora bruto.

Los métodos para el cálculo del salario básico mensual bruto se establecen en cada una de las bases específicas.

Artículo 54 Aumento del salario básico mensual bruto

El salario básico mensual bruto podrá incrementarse en determinadas condiciones que se establecen en cada una de las bases específicas.

Artículo 55 Deducción de períodos de ausencia

Las disposiciones de este artículo se establecen en cada una de las bases específicas.

Artículo 56 Pago del salario y declaraciones**Artículo 56-1 Declaración del salario**

El empleador particular declara la remuneración mensual del empleado a los organismos interesados a que se refiere el artículo 42 de esta base común.

A partir de la declaración efectuada por el empleador particular, los organismos interesados calculan y recaudan las contribuciones y cotizaciones sociales y luego emiten una nómina, que se pone a disposición del empleado.

Artículo 56-2 Pago del salario

El empleador particular debe efectuar obligatoriamente el pago del salario todos los meses en la fecha y en las condiciones que se establecen en el contrato de trabajo.

Con el consentimiento escrito del empleado, el empleador particular tiene la posibilidad de encomendar el pago de la remuneración otorgando un mandato:

- al CESU, a través del mecanismo CESU+;
- a PAJEMPLOI, a través del mecanismo PAJEMPLOI+.

> CHAPITRE VIII Indemnités et prestations

Les dispositions du présent chapitre sont complétées par les dispositions de même objet prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 57 Indemnités liées à la conduite d'un véhicule

Si, en accord avec le particulier employeur, le salarié est amené à utiliser son véhicule personnel pour les besoins de son activité professionnelle, il bénéficie d'une indemnité kilométrique.

Le montant de l'indemnité kilométrique est fixé par les parties dans le contrat de travail. Il ne peut être ni inférieur au barème de l'administration ni supérieur au barème fiscal.

Si le salarié utilise le véhicule du particulier employeur dans le cadre de son activité professionnelle, il ne bénéficie pas de l'indemnité kilométrique.

Les indemnités liées à la conduite d'un véhicule ne sont pas prises en compte pour déterminer l'indemnité de congés payés à verser au salarié.

Le présent article est complété par les dispositions de même objet prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 58 Autres indemnités et prestations

D'autres indemnités et prestations sont prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 59 Prise en charge d'une partie du coût de l'abonnement à un service de transports publics de personnes ou à un service public de location de vélos

Conformément aux dispositions légales et réglementaires de droit commun, le salarié bénéficie d'une prise en charge, par le particulier employeur, à hauteur de cinquante pour cent (50 %) du prix du titre d'abonnement qu'il a souscrit pour réaliser les déplacements entre son domicile habituel et son lieu de travail, au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

Les dispositions du présent article sont complétées par les dispositions de même objet prévues par le socle spécifique « salarié du particulier employeur ».

> CHAPITRE IX Ancienneté

Article 60 Ancienneté

L'ancienneté est appréciée en fonction de la durée des services du salarié auprès du particulier employeur, au titre d'un même contrat de travail, quelle que soit la durée de travail.

L'ancienneté est déterminée à compter de la date d'effet de l'embauche et s'arrête à la date à laquelle le contrat de travail prend fin.

> CAPÍTULO VIII Compensaciones y prestaciones

Las disposiciones de este capítulo se complementan con las disposiciones al mismo objeto que se establecen en cada una de las bases específicas.

Artículo 57 Compensaciones relacionadas con la conducción de un vehículo

Si, en acuerdo con el empleador particular, el empleado se ve obligado a utilizar su vehículo personal para las necesidades de su actividad profesional, se beneficiará de una compensación por kilometraje.

El importe de la compensación por kilometraje lo fijan las partes en el contrato de trabajo. No puede ser inferior al baremo administrativo ni superior al baremo fiscal.

Si el empleado utiliza el vehículo del empleador particular en el marco de su actividad profesional, no se beneficiará de la compensación por kilometraje.

Las compensaciones relacionadas con la conducción de un vehículo no se tienen en cuenta para determinar la compensación de vacaciones retribuidas que se pagará al empleado.

Este artículo se complementa con las disposiciones al mismo objeto que se establecen en cada una de las bases específicas.

Artículo 58 Otras compensaciones y prestaciones

Se prevén otras compensaciones y prestaciones en cada una de las bases específicas.

Artículo 59 Asunción de una parte del coste del abono a un servicio de transporte público de pasajeros o a un servicio público de alquiler de bicicletas

De acuerdo con las disposiciones jurídicas y reglamentarias del derecho consuetudinario, el empleado se beneficiará de la asunción, por parte del empleador particular, del cincuenta por ciento (50 %) del precio del título de abono que haya contratado para realizar los desplazamientos entre su domicilio habitual y su lugar de trabajo, por medio de transporte público de pasajeros o servicios públicos de alquiler de bicicletas.

Las disposiciones de este artículo se complementan con las disposiciones al mismo objeto que se establecen en la base específica de «Empleado de empleador particular».

> CAPÍTULO IX Antigüedad

Artículo 60 Antigüedad

La antigüedad se determina en función de la duración del servicio que el empleado ha prestado con el empleador particular, en el marco del mismo contrato de trabajo, con independencia de la duración del trabajo.

La antigüedad se determina a partir de la fecha efectiva de la contratación y termina en la fecha en que finaliza el contrato de trabajo.

Certaines périodes de suspension du contrat de travail sont prises en compte pour déterminer l'ancienneté du salarié. Les périodes visées sont rappelées dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une valeur indicative et non conventionnelle.

> CHAPITRE X Retraite complémentaire

Article 61 Retraite complémentaire

Pour les particuliers employeurs et les salariés relevant du champ d'application conventionnel de la présente convention collective, la caisse compétente en matière de retraite complémentaire est l'IRCEM AGIRC-ARRCO.

Determinados períodos de suspensión del contrato de trabajo se tienen en cuenta a la hora de determinar la antigüedad del empleado. Los períodos en cuestión se recuerdan en las fichas y documentos pedagógicos. Este último reviste un valor indicativo y no convencional.

> CAPÍTULO X Jubilación complementaria

Artículo 61 Pensión complementaria

Para los empleadores particulares y los empleados que entren en el ámbito de aplicación convencional de este convenio colectivo, la caja correspondiente en materia de pensión complementaria es el IRCEM AGIRC-ARRCO.

TITRE 2 Rupture du contrat de travail

Les dispositions du présent titre sont complétées par les dispositions de même objet prévues dans chacun des socles spécifiques. Ces dispositions et celles prévues au titre 2 des socles spécifiques doivent donc être consultées dans le même temps.

➤ CHAPITRE I Rupture du contrat de travail à durée déterminée

Article 62 Rupture du contrat de travail à durée déterminée

Les dispositions relatives à la rupture du contrat de travail à durée déterminée sont prévues par les dispositions légales et réglementaires du droit commun.

➤ CHAPITRE II Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée

Article 63 Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée

Article 63-1 Rupture du contrat de travail à l'initiative du particulier employeur

Les cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du particulier employeur et leur formalisme éventuel sont prévus par les dispositions inscrites par chacun des socles spécifiques.

Article 63-2 Rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié

Article 63-2-1 Démission

Le contrat de travail peut être rompu à l'initiative du salarié. La démission résulte d'une volonté sérieuse et non équivoque, exprimée clairement par écrit.

Le salarié en informe obligatoirement le particulier employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

La date de première présentation de la lettre recommandée ou de la remise en main propre constitue le point de départ du préavis.

Article 63-2-2 Départ volontaire à la retraite

Dès lors qu'il atteint l'âge légal d'ouverture du droit à une pension de retraite, sans nécessairement bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, le salarié peut notifier son départ à la retraite au particulier employeur, par écrit, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

TÍTULO II Extinción del contrato de trabajo

Las disposiciones de este título se complementan con las disposiciones al mismo objeto que se establecen en cada una de las bases específicas. Por tanto, estas disposiciones y las previstas en el título 2 de las bases específicas deben consultarse al mismo tiempo.

➤ CAPÍTULO I Extinción del contrato de trabajo de duración determinada

Artículo 62 Extinción del contrato de trabajo de duración determinada

Las disposiciones relativas a la extinción del contrato de trabajo de duración determinada se establecen en las disposiciones legales y jurídicas del derecho consuetudinario.

➤ CAPÍTULO II Extinción del contrato de trabajo a tiempo indefinido

Artículo 63 Extinción del contrato de trabajo por tiempo indefinido

Artículo 63-1 Extinción del contrato de trabajo por iniciativa del empleador particular

Los supuestos de extinción del contrato de trabajo a tiempo indefinido a iniciativa del empleador particular y su eventual formalismo están previstos en las disposiciones contenidas en cada una de las bases específicas.

Artículo 63-2 Extinción del contrato de trabajo por iniciativa del empleado

Artículo 63-2-1 Renuncia

El contrato de trabajo puede rescindirse a iniciativa del empleado. La renuncia es el resultado de una voluntad seria e inequívoca, expresada claramente por escrito.

El empleado debe informar de ello obligatoriamente al empleador particular por carta certificada con acuse de recibo o entregada en mano contra recibo.

La fecha de la primera presentación de la carta certificada o de la entrega en mano constituye el punto de partida del período de la notificación previa.

Artículo 63-2-2 Jubilación voluntaria

Tan pronto como alcance la edad legal para tener derecho a una pensión de jubilación, sin disfrutar necesariamente de una pensión de jubilación de cuantía completa, el empleado podrá notificar por escrito su jubilación al empleador particular en las condiciones que se establecen en las disposiciones jurídicas y reglamentarias del derecho consuetudinario.

Article 63-3 Rupture du contrat de travail du fait du décès**Article 63-3-1 Décès du particulier employeur**

Les dispositions relatives au décès du particulier employeur sont prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 63-3-2 Décès du salarié

Le décès du salarié entraîne de plein droit la rupture du contrat de travail. Cette rupture intervient à la date du décès du salarié.

Le particulier employeur en informe l'organisme destinataire de la déclaration d'emploi du salarié.

Le particulier employeur informe les ayants-droits de la rupture du contrat de travail et leur remet, dans un délai de trente (30) jours calendaires à compter du décès, le dernier bulletin de salaire ainsi que le certificat de travail et le reçu pour solde de tout compte prévus à l'article 69 du présent socle commun.

Le décès du salarié peut ouvrir droit, sous conditions, aux prestations du régime de prévoyance de branche, prévues à l'annexe n° 3 de la présente convention collective.

La rupture du contrat de travail entraîne le versement aux ayant-droits :

- du dernier salaire dû au jour du décès ;
- d'une indemnité compensatrice pour les congés payés acquis, non rémunérés au jour du décès, dont les conditions et modalités de calcul sont prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 63-3-3 Décès de l'enfant du particulier employeur

Les dispositions du présent article sont prévues dans chacun des socles spécifiques.

Article 63-4 Autres ruptures du contrat de travail

Les autres ruptures du contrat de travail sont précisées dans chacun des socles spécifiques.

Article 64 Préavis

La rupture du contrat de travail à l'initiative du particulier employeur ou du salarié peut être assortie ou non d'un préavis.

La date de fin du contrat de travail correspond :

- à la date de fin du préavis, en cas d'exécution totale de celui-ci par le salarié ;
- à la date prévue de fin du préavis, en cas d'inexécution totale ou partielle du préavis à l'initiative du particulier employeur ;
- au dernier jour travaillé, en cas d'inexécution totale ou partielle du préavis à l'initiative du salarié.

Le présent article est complété par les dispositions prévues par chacun des socles spécifiques.

Artículo 63-3 Extinción del contrato de trabajo por fallecimiento**Artículo 63-3-1 Fallecimiento del empleador particular**

Las disposiciones relativas al fallecimiento de un empleador particular se establecen en cada una de las bases específicas.

Artículo 63-3-2 Fallecimiento del empleado

El fallecimiento del empleado conlleva la extinción de pleno derecho del contrato de trabajo. Esta extinción se produce en la fecha del fallecimiento del empleado.

El empleador particular informará de ello al organismo destinatario de la declaración de empleo del empleado.

El empleador particular informará a los derechohabientes de la extinción del contrato de trabajo y les entregará, en un plazo de treinta (30) días naturales a partir del fallecimiento, la última nómina, así como el certificado de empleo y el recibo del saldo de cualquier cuenta que se prevén en el artículo 69 de esta base común.

El fallecimiento del empleado podrá dar lugar al derecho, sujeto a condiciones, a las prestaciones del régimen de previsión de la rama que se establecen en el Anexo n.º 3 de este convenio colectivo.

La extinción del contrato de trabajo conlleva el pago a los derechohabientes:

- del último salario adeudado el día del fallecimiento;
- de una compensación de vacaciones retribuidas adquiridas que no se hayan remunerado en el día del fallecimiento, cuyas condiciones y métodos de cálculo se establecen en cada una de las bases específicas.

Artículo 63-3-3 Fallecimiento del hijo del empleador particular

Las disposiciones de este artículo se establecen en cada una de las bases específicas.

Artículo 63-4 Otras extinciones del contrato de trabajo

Los demás casos de extinción del contrato de trabajo se especifican en cada una de las bases específicas.

Artículo 64 Notificación previa

La rescisión del contrato de trabajo a iniciativa del empleador particular o del empleado puede ir acompañada o no de una notificación previa.

La fecha de final del contrato de trabajo corresponde a:

- la fecha de final de la notificación previa, en caso de ejecución total de la misma por el empleado;
- la fecha programada para el final de la notificación previa, en caso de no ejecución total o parcial de la notificación previa por iniciativa del empleador particular;
- el último día de trabajo, en caso de no ejecución total o parcial de la notificación previa a iniciativa del empleado. Este artículo se complementa con las disposiciones que se establecen en cada una de las bases específicas.

Article 64-1 Exécution du préavis

La période de préavis est un délai préfix commençant à courir à compter de la date de la première présentation de la lettre recommandée avec accusé réception notifiant la rupture du contrat de travail ou de la date de remise en mains propres contre décharge.

Le préavis ne peut être interrompu ou suspendu. Par exception, le préavis peut être suspendu en cas :

- d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- de suspension du contrat de travail consécutive à un congé de maternité ou d'adoption ;
- de prise de congés payés. Par exception, les périodes de préavis et de congés payés peuvent se cumuler en cas d'accord écrit et signé des parties.

En cas d'exécution totale du préavis par le salarié, la date de fin du contrat de travail correspond à la date de fin du préavis prorogé, le cas échéant, de la durée correspondant aux trois cas de suspension précédemment énoncés intervenus durant la période de préavis.

Le présent article est complété par les dispositions prévues par chacun des socles spécifiques de la présente convention collective.

Article 64-2 Inexécution du préavis

L'inexécution totale ou partielle du préavis imposée par le particulier employeur donne droit à une indemnité compensatrice de préavis jusqu'à la date prévue de fin du contrat de travail. Cette indemnité, soumise à contributions et cotisations sociales, est égale au montant de la rémunération brute correspondant à la durée du préavis prévue par chacun des socles spécifiques de la présente convention collective. La période d'inexécution du préavis est prise en compte pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

L'inexécution de la totalité ou d'une partie du préavis, à la demande du salarié, peut être acceptée par le particulier employeur. Dans ce cas, le contrat de travail prend fin au dernier jour travaillé. À défaut d'accord entre les parties, l'inexécution totale ou partielle du préavis imposée par le salarié ouvre droit, au profit du particulier employeur, à une indemnité égale au montant de la rémunération nette correspondant à la durée non exécutée du préavis.

Article 64-3 Absence de préavis en cas de faute grave ou de faute lourde

En cas de faute grave et de faute lourde, la date de la rupture du contrat de travail est fixée à la date d'envoi de la notification de la rupture du contrat de travail par le particulier employeur.

Artículo 64-1 Ejecución de la notificación previa

El período de notificación previa es un plazo prefijado que comienza a partir de la fecha de la primera presentación de la carta certificada con acuse de recibo que notifica la extinción del contrato de trabajo o de la fecha de entrega en mano contra recibo.

La notificación previa no se puede interrumpir ni suspender. A modo de excepción, la notificación previa puede suspenderse en caso de:

- baja laboral tras un accidente de trabajo o una enfermedad profesional;
- suspensión del contrato de trabajo tras un permiso de maternidad o de adopción;
- vacaciones retribuidas. Como excepción, los períodos de notificación previa y de vacaciones retribuidas pueden ser acumulativos en caso de acuerdo escrito y firmado por las partes.

En caso de ejecución total de la notificación previa por el empleado, la fecha de final del contrato de trabajo corresponde a la fecha de final de la notificación previa prorrogada, si procede, por la duración correspondiente a los tres supuestos de suspensión anteriormente expuestos que se produjeran durante el período de notificación previa.

Este artículo se complementa con las disposiciones que se establecen en cada una de las bases específicas.

Artículo 64-2 No ejecución de la notificación previa

La no ejecución total o parcial de la notificación previa impuesta por el empleador particular otorga derecho a una compensación por notificación previa hasta la fecha programa de final del contrato de trabajo. Dicha asignación, sujeta a contribuciones y cotizaciones sociales, es igual al monto de la remuneración bruta correspondiente a la duración de la notificación previa prevista en cada una de las bases específicas de este convenio colectivo. El período de no ejecución de la notificación previa se tiene en cuenta a la hora de determinar el derecho a vacaciones retribuidas y la antigüedad.

La no ejecución total o parcial de la notificación previa, a solicitud del empleado, puede ser aceptada por el empleador particular. En este caso, el contrato de trabajo finaliza el último día trabajado. A falta de acuerdo entre las partes, la no ejecución total o parcial de la notificación previa impuesta por el empleado otorga el derecho, en beneficio del empleador particular, a una compensación legal igual al monto de la remuneración neta correspondiente a la duración de no ejecución de la notificación previa.

Artículo 64-3 Falta de notificación previa en caso de falta grave o muy grave

En caso de falta grave o muy grave, la fecha de extinción del contrato de trabajo se fija en la fecha de envío de la notificación de extinción del contrato de trabajo por parte del empleador particular.

➤ CHAPITRE III Sommes allouées au salarié à la fin du contrat de travail

Article 65 Indemnités liées à la rupture du contrat de travail

Article 65-1 Dispositions générales

Les conditions d'octroi et de fixation des indemnités liées à la rupture du contrat de travail sont déterminées par les dispositions prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 65-2 Dispositions applicables en cas de départ volontaire à la retraite

Le salarié qui part volontairement à la retraite peut bénéficier d'une indemnité de départ à la retraite, dans les conditions et selon les modalités prévues par le socle commun, à l'annexe n° 4 de la présente convention collective.

Article 66 Indemnité compensatrice de préavis

Le présent article s'applique au particulier employeur amené à verser une indemnité compensatrice de préavis au salarié dans les conditions et selon les modalités de calcul prévues par chacun des socles spécifiques. Le montant de l'indemnité compensatrice de préavis correspond à la rémunération due au salarié jusqu'à la date de fin du contrat de travail.

Article 67 Indemnité compensatrice de congés payés

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié a droit une indemnité compensatrice de congés payés.

Cette indemnité correspond à la rémunération de l'ensemble des congés payés acquis, non rémunérés au jour de la date de fin du contrat de travail, dont les conditions et modalités de calcul sont prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 68 Autres sommes versées

À la date de fin du contrat de travail, sont versées au salarié, la rémunération et toute somme due en application des dispositions prévues par chacun des socles spécifiques.

➤ CAPÍTULO III Sumas asignadas al empleado a la finalización del contrato de trabajo

Artículo 65 Compensaciones relacionadas con la extinción del contrato de trabajo

Artículo 65-1 Disposiciones generales

Las condiciones para la concesión y la fijación de compensaciones asociadas a la extinción del contrato de trabajo se determinan en las disposiciones que se establecen en cada una de las bases específicas.

Artículo 65-2 Disposiciones aplicables en caso de jubilación voluntaria

El empleado que se jubile voluntariamente podrá disfrutar de una compensación por jubilación voluntaria, en las condiciones y según las modalidades previstas en la base común, en el Anexo n.º 4 de este convenio colectivo.

Artículo 66 Compensación por notificación previa

Este artículo se aplica a los empleadores particulares que tengan que pagar una compensación por notificación previa al empleado en las condiciones y según los métodos de cálculo previstos en cada una de las bases específicas. El monto de la compensación por notificación previa corresponde a la remuneración adeudada al empleado hasta la fecha de final del contrato laboral.

Artículo 67 Compensación de vacaciones retribuidas

En caso de extinción del contrato de trabajo, el empleado tiene derecho a una compensación de vacaciones retribuidas.

Esta compensación corresponde a la remuneración de todas las vacaciones retribuidas adquiridas no remuneradas a la fecha de final del contrato de trabajo, cuyas condiciones y métodos de cálculo se establecen en cada una de las bases específicas.

Artículo 68 Otros importes pagados

En la fecha de finalización del contrato de trabajo, se abonarán al empleado la remuneración y cualquier importe adeudado en aplicación de las disposiciones que se establecen en cada una de las bases específicas.

➤ CHAPITRE IV Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail

Article 69 Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail

Par principe, à la date de fin du contrat de travail définie à l'article 64 du présent socle commun, le particulier employeur remet obligatoirement au salarié :

- un certificat de travail précisant :
 - les nom, prénom et adresse du particulier employeur ;
 - les nom et prénom du salarié ;
 - la date d'effet de l'embauche ;
 - la date de fin du contrat de travail ;
 - la nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, les emplois successivement occupés et les périodes correspondantes ;
 - la portabilité de la prévoyance ;
 - le cas échéant, la mention précisant que le salarié est libre de tout engagement à l'égard du particulier employeur.
- l'attestation pour présenter une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi ;
- un reçu pour solde de tout compte détaillant les sommes versées au salarié à la date de la rupture du contrat de travail. Le reçu pour solde de tout compte peut-être signé par le salarié. Il peut être dénoncé dans les six (6) mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour le particulier employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

Par exception, lorsque le préavis n'est pas exécuté en partie ou en totalité à la demande du salarié, le particulier employeur dispose d'un délai maximal de deux (2) semaines calendaires à compter de la date de fin du contrat pour remettre au salarié l'ensemble des documents visés ci-dessus et procéder au versement des indemnités de fin de contrat.

Lorsque le préavis n'est pas exécuté à la demande du salarié, une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouve libre de tout engagement peut être remise au salarié.

Des modèles de certificat de travail, de reçu pour solde de tout compte et de l'attestation précitée sont proposés dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une valeur indicative et non conventionnelle.

➤ CAPÍTULO IV Documentos entregados al empleado a la finalización del contrato de trabajo

Artículo 69 Documentos entregados al empleado al finalizar el contrato de trabajo

En principio, en la fecha de finalización del contrato de trabajo definida en el artículo 64 de esta base común, el empleador particular deberá proporcionar obligatoriamente al empleado:

- un certificado de trabajo que especifique:
 - el apellido, el nombre y la dirección del empleador particular;
 - el apellido y el nombre del empleado;
 - la fecha efectiva de contratación;
 - la fecha de finalización del contrato de trabajo;
 - la naturaleza del empleo desempeñado o, en su caso, los empleos desempeñados sucesivamente y los períodos correspondientes;
 - la portabilidad de la previsión;
 - en su caso, una declaración de que el empleado está libre de todo compromiso con respecto al empleador particular.
- el certificado para presentar una solicitud de compensación en el organismo de la Oficina de Empleo;
- un recibo por el saldo de cualquier cuenta que detalle las sumas pagadas al empleado en la fecha de extinción del contrato de trabajo. El empleado podrá firmar el recibo por el saldo de cualquier cuenta. Podrá denunciarlo dentro de los seis (6) meses siguientes a su firma, tras lo cual eximirá al empleador particular por las sumas en él señaladas.

A modo de excepción, cuando la notificación previa no se ejecute total o parcialmente a solicitud del empleado, el empleador particular dispondrá de un período máximo de dos (2) semanas naturales a partir de la fecha de finalización del contrato para entregar al empleado todos los documentos referidos anteriormente y proceder al pago de las compensaciones por extinción del contrato.

Cuando no se ejecute la notificación previa a solicitud del empleado, se podrá entregar al empleado un certificado que especifique la fecha a partir de la que este último se encuentra libre de todo compromiso.

Los modelos de certificado de trabajo, de recibo por el saldo de cualquier cuenta y del certificado antes mencionado están disponibles en las fichas y los documentos pedagógicos. Este último reviste un valor indicativo y no convencional.

➤ **CHAPITRE V** Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail

Article 70 Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail

Les dispositions liées à la restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail sont prévues par le socle spécifique « salarié du particulier employeur ».

➤ **CAPÍTULO V** Restitución de la vivienda por el empleado a la finalización del contrato de trabajo

Artículo 70 Restitución de la vivienda por el empleado a la finalización del contrato de trabajo

Las disposiciones relativas a la restitución de la vivienda por parte del empleado a la finalización del contrato de trabajo son establecen en la base específica de «Empleado de empleador particular».

DROITS SOCIAUX ATTACHÉS AUX SALARIÉS

➤ **CHAPITRE I** Économie générale des droits sociaux attachés aux salariés

Article 71 Principe d'attachement des droits sociaux aux salariés

Les dispositions de la présente convention collective résultent de la volonté de partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile de consacrer, eu égard à la singularité du secteur, le principe de l'attachement des droits sociaux aux salariés afin :

- d'assurer l'effectivité par mutualisation des droits sociaux attachés aux salariés par une mise en œuvre ;
- de mutualiser les obligations employeurs afférentes, le cas échéant à l'appui d'un mandat confié par ceux-ci, et ainsi leur garantir un mécanisme de solidarité.

Article 72 Mise en œuvre des droits sociaux attachés aux salariés

Les partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile confient la mise en œuvre des droits sociaux attachés aux salariés à l'association paritaire créée, aux termes de l'accord du 19 décembre 2018 applicable aux assistants maternels et aux salariés du particulier employeur, dénommée APNI, visée à l'annexe n° 2 de la présente convention collective.

L'APNI, lorsqu'elle est désignée par un texte légal, réglementaire, la convention collective ou un accord de branche étendu, a pour objet d'assurer l'interface, entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs, dans la mise en œuvre de la politique sectorielle arrêtée par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

À ce titre, l'APNI est chargée, conformément aux orientations stratégiques de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, et de manière applicative de :

- gérer et déployer le budget et les ressources affectées en vue de réaliser son objet ;
- disposer, le cas échéant, des mandats confiés par les employeurs.

Par ailleurs, la branche peut confier à l'APNI, conformément à son objet social, toute mission s'inscrivant dans le cadre de la mise en œuvre des droits sociaux attachés aux salariés telle que notamment des missions de collecte (recouvrement et contrôle), de simplification des démarches des particuliers employeurs et des salariés de la branche, de communication et d'étude.

DERECHOS SOCIALES ADSCRITOS A LOS EMPLEADOS

➤ **CAPÍTULO I** Economía general de los derechos sociales adscritos a los empleados

Artículo 71 Principio de vinculación de los derechos sociales a los empleados

Las disposiciones de este convenio colectivo se derivan del deseo de los interlocutores sociales del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico de consagrar, en vista de la singularidad del sector, el principio de vinculación de los derechos sociales a los empleados con el fin de:

- asegurar su efectividad por medio de la mutualización de los derechos sociales adscritos a los empleados mediante su implementación;
- mutualizar las obligaciones de los empleadores asociadas, si es necesario con el apoyo de un mandato encomendado por estos, y garantizarles así un mecanismo de solidaridad.

Artículo 72 Implementación de los derechos sociales adscritos a los empleados

Los interlocutores sociales del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico encomiendan la implementación de los derechos sociales adscritos a los empleados a la asociación paritaria creada, según los términos del acuerdo de 19 de diciembre de 2018 aplicable a los cuidadores infantiles y a los empleados de empleadores particulares, denominada la APNI, a que se refiere el Anexo n. ° 2 de este convenio colectivo.

Cuando se refiere a ella un texto jurídico o reglamentario, el convenio colectivo o un acuerdo de rama extendido, la APNI tiene por objeto garantizar la interfaz entre los empleadores particulares, los empleados y todos los agentes en la implementación de la política sectorial adoptada por la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

Por consiguiente, la APNI es responsable, de conformidad con las orientaciones estratégicas de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico y de manera aplicativa, de:

- gestionar y desplegar el presupuesto y los recursos asignados con vistas lograr su objetivo;
- disponer, en su caso, de los mandatos encomendados por los empleadores.

Asimismo, la rama podrá encomendar a la APNI, de acuerdo con su objeto social, cualquier misión que entre en el ámbito de aplicación de los derechos sociales adscritos a los empleados, a saber, misiones de recaudación (recaudación y control), simplificación de trámites para empleadores particulares y empleados de la rama, comunicación y estudio.

➤ CHAPITRE II Déclinaison des droits sociaux attachés aux salariés

Les dispositions du présent chapitre résultent de la volonté des partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile de renforcer et développer le socle de droits sociaux attachés aux salariés.

La présente convention collective prévoit ainsi des dispositions renforcées notamment en matière de prévention des risques et santé au travail, professionnalisation, accès à des activités sociales et culturelles, prévoyance, prime conventionnelle de départ volontaire à la retraite.

➤ SOUS-CHAPITRE I Santé au travail et prévention des risques

La loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 a rendu applicable aux salariés du particulier employeur les dispositions de droit commun relatives à la surveillance médicale des salariés.

Prenant en compte la singularité de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, elle permet, en application de l'article L.4625-2 du code du travail, de déroger par accord de branche étendu aux règles relatives à l'organisation et au choix du service de santé au travail ainsi qu'aux modalités de surveillance de l'état de santé des salariés du particulier employeur.

L'ordonnance prise en application de l'article 99 de la loi d'accélération de la simplification de l'action publique rend applicable aux assistants maternels du particulier employeur les dispositions de droit commun relatives à la surveillance médicale et élargit le champ d'application de l'article L.4625-2 du code du travail aux assistants maternels.

SECTION 1 - Surveillance médicale des salariés

Article 73 Surveillance médicale adaptée à la singularité du secteur

L'employeur a l'obligation d'assurer la surveillance médicale des salariés relevant du champ d'application professionnel de la présente convention collective. Dans ce cadre, il doit s'assurer du suivi individuel de l'état de santé du salarié par la médecine du travail.

Les salariés relevant de la présente convention collective doivent se soumettre à l'ensemble des actes liés à la surveillance médicale.

Article 74 Mise en œuvre de la surveillance médicale des salariés

L'annexe n° 1 détermine les modalités adaptées de surveillance médicale des salariés et prévoit les règles nécessaires afin :

- d'assurer l'effectivité par mutualisation des droits sociaux attachés aux salariés par leur mise en œuvre ;
- de mutualiser les obligations employeurs afférentes, à l'appui d'un mandat confié par ceux-ci à une association paritaire, et ainsi leur garantir un mécanisme de solidarité.

➤ CAPÍTULO II Articulación de los derechos sociales adscritos a los empleados

Las disposiciones de este capítulo se derivan de la voluntad de los interlocutores sociales del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico de fortalecer y desarrollar la base de derechos sociales adscritos a los empleados.

Por consiguiente, este convenio colectivo prevé disposiciones reforzadas, en particular en materia de prevención de riesgos y salud laboral, profesionalización, acceso a las actividades sociales y culturales, régimen de previsión y prima convencional de jubilación voluntaria.

➤ SUBCAPÍTULO I Salud en el trabajo y prevención de riesgos

La Ley n.º 2011-867 de 20 de julio de 2011 hizo aplicables a los empleados de empleadores particulares las disposiciones del derecho consuetudinario relativas a la vigilancia médica de los empleados.

Habida cuenta de la singularidad de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico, permite, en aplicación del artículo L. 4625-2 del Código Laboral, derogar por medio de un acuerdo de rama extendido las normas relativas a la organización y la elección del servicio de salud laboral, así como las modalidades de vigilancia estatal del estado de salud de los empleados de empleadores particulares.

La ordenanza dictada en aplicación del artículo 99 de la ley de aceleración de la simplificación de la acción pública hace aplicable a los cuidadores infantiles de empleadores particulares las disposiciones del derecho consuetudinario relativas a la vigilancia médica y amplía el ámbito de aplicación del artículo L.4625-2 del Código Laboral a los cuidadores infantiles.

SECCIÓN 1 - Vigilancia médica de los empleados

Artículo 73 Vigilancia médica adaptada a la singularidad del sector

El empleador tiene la obligación de garantizar la vigilancia médica de los empleados que entren dentro del ámbito de aplicación profesional de este convenio colectivo. En este contexto, debe garantizar el seguimiento individualizado del estado de salud del empleado por la medicina del trabajo.

Los empleados cubiertos por este convenio colectivo deben someterse a todos los actos relacionados con la vigilancia médica.

Artículo 74 Implementación de la vigilancia médica de los empleados

El Anexo n.º 1 establece las modalidades adecuadas para la vigilancia médica de los empleados y prevé las normas necesarias para:

- asegurar su efectividad por medio de la mutualización de los derechos sociales adscritos a los empleados mediante su implementación;
- mutualizar las obligaciones de los empleadores asociadas, con el apoyo de un mandato encomendado por estos a una asociación paritaria, y garantizarles así un mecanismo de solidaridad.

SECTION 2 - Prévention des risques professionnels dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Article 75 Prévention des risques professionnels dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Le particulier employeur n'étant pas une entreprise, les dispositions de droit commun relatives à la prévention des risques professionnels ne sont pas applicables.

L'annexe n° 1 de la présente convention collective détermine les modalités de la mise en œuvre de mesures destinées à prévenir les risques de maladie ou d'accident liés à l'activité professionnelle des salariés.

➤ SOUS-CHAPITRE II La professionnalisation des salariés

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, aux termes de son article 38, a confirmé la singularité du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile en adaptant les modalités d'organisation et de financement de la formation professionnelle aux spécificités de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Le décret d'application n°2018-1344 du 28 décembre 2018 relatif aux contributions versées par certaines catégories d'employeur consacre le mandatement par les particuliers employeurs de l'APNI. Deux arrêtés du 21 décembre 2018 et du 27 janvier 2020 ont également été pris pour l'application des dispositions de la loi au secteur.

C'est dans ce cadre qu'a été conclu l'accord cadre interbranche de mise en œuvre d'une politique de professionnalisation dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 17 novembre 2020. Il détermine les modalités de définition, de mise en œuvre et de développement d'une politique de professionnalisation ambitieuse tenant compte de la singularité du secteur. Cet accord est articulé autour de la promotion des métiers, la valorisation et la reconnaissance des compétences par la formation et la certification, l'accompagnement des particuliers employeurs et des salariés, la Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) et le financement de la formation professionnelle continue.

Article 76 Définition et mise en œuvre de la politique de professionnalisation de branche

La professionnalisation est le processus qui permet au salarié de construire et développer ses compétences, et qui accompagne la formation professionnelle tout au long de la vie afin d'acquérir et d'actualiser des connaissances, des compétences et favoriser l'évolution professionnelle.

La CPNEFP prévue à l'article 22 du présent socle commun définit la politique de professionnalisation de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Elle doit notamment permettre de :

- répondre aux enjeux de la branche en matière d'accroissement des besoins de la société en termes d'accompagnement à domicile, d'accueil individuel de l'enfant par l'adaptation, le développement et l'acquisition de nouvelles compétences ;
- favoriser l'attractivité et la mixité des métiers de la branche professionnelle ;
- assurer la sécurisation des parcours professionnels et l'emploi des salariés ;

SECCIÓN 2 - Prevención de riesgos profesionales en la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico

Artículo 75 Prevención de riesgos profesionales en la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico

Dado que el empleador particular no es una empresa, las disposiciones del derecho consuetudinario relativas a la prevención de riesgos profesionales no son de aplicación para él.

El Anexo n.º 1 de este convenio colectivo determina las modalidades de implementación de las medidas destinadas a prevenir los riesgos de enfermedad o accidente vinculados a la actividad profesional de los empleados.

➤ SUBCAPÍTULO II Profesionalización de los empleados

La Ley n.º 2018-771, de 5 de septiembre de 2018, sobre la libertad de elegir el propio futuro profesional, confirmó en los términos de su artículo 38 la singularidad del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico adaptando las modalidades de organización y de financiación de la formación profesional a las especificidades de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico. El decreto de aplicación n 2018-1344, de 28 de diciembre de 2018, relativo a las contribuciones pagadas por determinadas categorías de empleadores establece el mandato de los empleadores particulares de la APNI. También se tuvieron en cuenta dos decretos, de 21 de diciembre de 2018 y de 27 de enero de 2020, para la aplicación de las disposiciones de la ley al sector.

El acuerdo marco interprofesional para la implementación de una política de profesionalización en el sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico, de 17 de noviembre de 2020, se concluyó dentro de este marco. Determina las modalidades de definición, implementación y desarrollo de una ambiciosa política de profesionalización que tengan en cuenta la singularidad del sector. Este acuerdo se articula en torno a la promoción de las profesiones, la mejora y el reconocimiento de las competencias a través de la formación y la certificación, el apoyo a empleadores particulares y empleados, la Comisión Paritaria Nacional de Empleo y Formación Profesional (CPNEFP) y la financiación de la formación profesional continua.

Artículo 76 Definición e implementación de la política de profesionalización de la rama

La profesionalización es el proceso que permite al empleado construir y desarrollar sus competencias y que apoya la formación profesional a lo largo de toda la vida con el fin de adquirir y actualizar conocimientos y competencias y de favorecer el desarrollo profesional.

La CPNEFP, que se prevé en el artículo 22 de esta base común, define la política de profesionalización de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

En particular, debe permitir:

- responder a los desafíos de la rama en materia de aumento de las necesidades de la sociedad en términos de apoyo doméstico y de acogida individual de niños a través de la adaptación, el desarrollo y la adquisición de nuevas competencias;
- favorecer el atractivo y la diversidad de las profesiones de la rama profesional;
- garantizar la seguridad de las trayectorias profesionales y del empleo de los empleados;

- accompagner la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les modalités de mise en œuvre de la politique de professionnalisation sont fixées par l'annexe n° 2 de la présente convention collective.

Article 77 Développement de la professionnalisation

Article 77-1 Financement de la formation professionnelle

Le développement de la professionnalisation du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est financé par :

- Deux contributions prises en charge par les particuliers employeurs :
 - une contribution légale à la formation professionnelle dérogatoire prévue à l'article L.6331-57 du code du travail ;
 - une contribution conventionnelle à la formation professionnelle prévue par l'annexe n° 2 de la présente convention collective. Les partenaires sociaux considérant que le développement de la professionnalisation des salariés représente un enjeu majeur pour le secteur ont décidé de renforcer les démarches en ce sens et de traduire leurs engagements notamment à travers une contribution conventionnelle renforcée permettant un financement élargi de la formation professionnelle des salariés de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.
- L'ensemble des autres contributions ou ressources dont l'objet et la finalité sont affectés au financement de la professionnalisation des salariés de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 77-2 Gestion des ressources

Conformément aux orientations stratégiques décidées par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et à l'annexe n° 2 de la présente convention collective, la gestion des ressources est confiée à l'APNI.

L'APNI est chargée d'assurer la gestion de :

- la contribution légale visée à l'article 77-1 du présent socle commun, qui lui est confiée aux termes de l'article L.6331-60 du code du travail en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- la contribution conventionnelle visée à l'article 77-1 du présent socle commun qui lui est confiée par l'annexe n° 2 de la présente convention collective ;
- l'ensemble des autres contributions ou ressources visées à l'article 77-1 du présent socle commun.

Article 78 Adaptation des dispositifs de formation professionnelle continue à la singularité du secteur et accompagnement des particuliers employeurs et des salariés

Afin de tenir compte des spécificités du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et garantir l'accès à la formation professionnelle pour les salariés relevant du champ d'application

- apoyar la gestión prospectiva de los empleos y las competencias.

Los procedimientos para la implementación de la política de profesionalización se establecen en el Anexo n.º 2 de este convenio colectivo.

Artículo 77 Desarrollo de la profesionalización

Artículo 77-1 Financiación de la formación profesional

El desarrollo de la profesionalización del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico se financia mediante:

- dos contribuciones pagadas por los empleadores particulares:
 - una contribución legal a la formación profesional de exclusión voluntaria prevista en el artículo L. 6331-57 del Código Laboral,;
 - una contribución convencional a la formación profesional prevista en el Anexo n.º 2 de este convenio colectivo. En consideración de que el desarrollo de la profesionalización de los empleados representa un importante reto para el sector, los interlocutores sociales han decidido reforzar las medidas en este sentido y plasmar sus compromisos, en particular, a través de una contribución convencional reforzada que permita una financiación ampliada de la formación profesional de los empleados de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.
- Todas las demás contribuciones o recursos que se destinen a financiar la profesionalización de los empleados de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

Artículo 77-2 Gestión de los recursos

De conformidad con las orientaciones estratégicas decididas por la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico y con el Anexo n.º 2 de este convenio colectivo, la gestión de los recursos se encomienda a la APNI.

La APNI se encarga de gestionar:

- la contribución legal a que se refiere el artículo 77-1 de esta base común, que se le encomienda bajo los términos del artículo L. 6331-60 del Código Laboral en aplicación de las disposiciones jurídicas y reglamentarias vigentes;
- la contribución convencional a que se refiere el artículo 77-1 de esta base común que se le encomienda en el Anexo n.º 2 de este convenio colectivo;
- todas las demás contribuciones o recursos a que se refiere el artículo 77-1 de esta base común.

Artículo 78 Adaptación de los sistemas de formación profesional continua a la singularidad del sector y apoyo a los empleadores particulares y los empleados

Con el fin de tener en cuenta las especificidades del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico, de garantizar el acceso a la formación profesional a los empleados que entren en el ámbito de aplicación convencional de este convenio colectivo y de promover la formación, las

conventionnel de la présente convention collective, et favoriser le départ en formation, les modalités d'accès aux dispositifs de la formation professionnelle continue sont aménagées par l'annexe n° 2 de la présente convention collective.

Dans ce cadre, l'APNI, ainsi mandatée par les particuliers employeurs, assure l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs concernés. À ce titre, elle accompagne les salariés et les particuliers employeurs notamment en vue d'assurer la prise en charge et le versement direct aux salariés des rémunérations et des frais de vie engagés pendant le suivi de formation et procéder aux déclarations et informations afférentes.

Article 79 Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

La politique de professionnalisation du secteur doit pouvoir répondre aux enjeux de l'emploi dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile liés notamment au vieillissement de la population, aux évolutions des attentes et des besoins des parents en termes d'accueil individuel et des ménages en termes d'entretien du cadre de vie.

Les partenaires sociaux souhaitent inscrire leurs travaux dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et ainsi insuffler une dynamique visant à anticiper les évolutions prévisibles des emplois, des compétences et des qualifications.

Dans le cadre des négociations relatives à la GPEC de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et dans le respect des dispositions légales, les partenaires sociaux s'appuient sur le CNPDS pour déterminer les orientations politiques en vue du développement et de la mise en œuvre de la GPEC, liées aux mutations économiques, démographiques et technologiques.

Afin de préparer les négociations, le CNPDS pourra notamment s'appuyer sur les travaux du Comité technique paritaire d'observation et de prospective des métiers et des qualifications ayant, conformément à l'annexe n° 2 de la présente convention collective, pour mission de favoriser une démarche de GPEC, ainsi que sur l'observatoire des emplois et de la famille afin d'établir un diagnostic qualitatif, quantitatif et prospectif de l'emploi des métiers et des compétences.

> SOUS-CHAPITRE III Activités sociales et culturelles

Article 80 Mise en place d'actions permettant l'accès des salariés aux activités sociales et culturelles

Les partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, dans le cadre du développement des droits sociaux des salariés, souhaitent mettre en place au profit des salariés de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile des actions leur permettant d'accéder à des activités sociales et culturelles.

Dans ce cadre, un portail web est mis en place. Il permet aux salariés de la branche d'accéder à des offres qualitatives de voyages, de culture, de sports et loisirs à tarifs préférentiels au même titre que ceux dont bénéficient certains salariés d'entreprise.

modalidades de acceso a los sistemas de formación profesional continua se establecen en el anexo 2 de este convenio colectivo.

Dentro de este marco, la APNI, que ha recibido el mandato correspondiente de los empleadores particulares, asegura la interfaz entre los empleadores particulares, los empleados y todos los agentes interesados. En este sentido, apoya a los empleados y a los empleadores particulares, en concreto con el fin de garantizar la asunción y el pago directo a los empleados de las remuneraciones y los gastos de vida incurridos durante la formación y proceder a realizar las declaraciones y facilitar la información que corresponda.

Artículo 79 Gestión prospectiva de los empleos y las competencias

La política de profesionalización del sector debe ser capaz de dar respuesta a los retos del empleo en la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico vinculados, en particular, al envejecimiento de la población, a los cambios en las expectativas y a las necesidades de los padres en materia de cuidado individual y familiar en términos de mantenimiento del entorno de vida.

Los interlocutores sociales desean inscribir su trabajo en un enfoque de gestión prospectiva de los empleos y las competencias (GPEC), insuflando así una dinámica destinada a anticipar los cambios previsibles en los empleos, las competencias y las cualificaciones.

En el marco de las negociaciones relativas a la GPEC de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico y en el respeto de las disposiciones jurídicas, los interlocutores sociales se apoyan en el CNPDS para determinar las orientaciones políticas con vistas al desarrollo y la implementación de la GPEC, vinculada a los cambios económicos, demográficos y tecnológicos.

Con el fin de prepararse para las negociaciones, el CNPDS podrá, en particular, apoyarse en el trabajo del Comité técnico paritario de observación y prospección de oficios y cualificaciones, cuya misión, de acuerdo con el Anexo n.º 2 de este convenio colectivo, es promover un enfoque de GPEC, así como en el observatorio del empleo y la familia con objeto de establecer un diagnóstico cualitativo, cuantitativo y prospectivo del uso de los empleos y las competencias.

> SUBCAPÍTULO III Actividades sociales y culturales

Artículo 80 Adopción de medidas que permitan el acceso de los empleados a las actividades sociales y culturales

Los interlocutores sociales del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico, en el marco del desarrollo de los derechos sociales de los empleados, desean adoptar, en beneficio de los empleados de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico, medidas que les permitan acceder a las actividades sociales y culturales.

A tal efecto, se ha creado un portal web. Permite a los empleados de la rama acceder a ofertas cualitativas de viajes, cultura, deportes y ocio a tarifas preferenciales análogas a las que disfrutaban algunos empleados de empresas.

Article 81 Mise en œuvre des actions permettant l'accès des salariés aux activités sociales et culturelles

La mise en œuvre opérationnelle des actions permettant l'accès des salariés aux activités sociales et culturelles est confiée à l'APNI.

Dans le cadre des orientations stratégiques arrêtées par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, l'APNI est ainsi chargée de la mise en œuvre opérationnelle du portail activités sociales et culturelles. À ce titre, elle détermine le contenu de l'offre activités sociales et culturelles, et son accessibilité pratique, par le biais d'un portail web régulièrement actualisé au bénéfice des salariés de la branche.

Article 82 Financement

Le financement de ce dispositif est assuré par le fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile (FIVED) visé à l'article 32 du présent socle commun, alimenté par une contribution à la charge des particuliers employeurs et destinée notamment à permettre l'accès des salariés aux activités sociales et culturelles.

> SOUS-CHAPITRE IV Prévoyance

Article 83 Mise en place d'un régime de prévoyance de branche

Les partenaires sociaux affirment leur attachement à l'existence d'une protection sociale complémentaire effective au bénéfice des salariés de la branche, notamment contre les risques incapacité, invalidité, décès, afin de permettre une indemnisation, sous certaines conditions, en cas de réalisation de ces risques.

Les règles relatives au régime de prévoyance mis en place au sein de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile sont prévues à l'annexe n° 3 de la présente convention collective. Cette annexe fait partie intégrante de la présente convention collective.

Article 84 Mise en œuvre opérationnelle du dispositif

Article 84-1 Rôle et missions de l'APNI

Conformément à son objet social, l'APNI a vocation à assurer l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs, dans la mise en œuvre de la politique sectorielle arrêtée par la branche en vue de l'effectivité des garanties sociales des salariés. Elle se voit ainsi confier des attributions en matière de protection sociale complémentaire et, notamment, de prévoyance.

Au regard des spécificités du secteur (en particulier la multiplicité d'employeurs) et afin de garantir l'effectivité des droits des salariés en matière de prévoyance, l'APNI a pour mission :

- > d'organiser, pour le compte des particuliers employeurs, la mise en œuvre et le suivi du régime de prévoyance, notamment par le mandat donné par les particuliers employeurs au travers des dispositifs simplifiés de déclaration et de paiement des cotisations sociales.

Artículo 81 Implementación de medidas que permitan el acceso de los empleados a las actividades sociales y culturales

La implementación operativa de las medidas que permitan a los empleados el acceso a las actividades sociales y culturales se encomienda a la APNI.

En el marco de las orientaciones estratégicas adoptadas por la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico, se encomienda así a la APNI la implementación operativa del portal de actividades sociales y culturales. En virtud de ello, la APNI determinará el contenido de la oferta de actividades sociales y culturales, así como su accesibilidad práctica, a través de un portal web actualizado periódicamente en beneficio de los empleados de la rama.

Sección 82 Financiación

La financiación de este sistema procede del Fondo de Información y de Valorización del Empleo Doméstico (FIVED) a que se refiere el artículo 32 de esta base común, alimentado por una contribución a cargo de los empleadores particulares y destinado, en particular, a permitir a los empleados el acceso a las actividades sociales y culturales.

> SUBCAPÍTULO IV Previsión

Artículo 83 Establecimiento de un régimen de previsión de rama

Los interlocutores sociales afirman su apego a la existencia de una protección social complementaria efectiva en beneficio de los empleados de la rama, en particular contra los riesgos de incapacidad, invalidez y fallecimiento, con el fin de permitir una compensación, en determinadas condiciones, en caso de que se materialicen dichos riesgos.

Las normas relativas al régimen de previsión implantado en la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico se establecen en el Anexo n.º 3 de este convenio colectivo. Este anexo forma parte integral de este convenio colectivo.

Artículo 84 Implementación operativa del sistema

Artículo 84-1 Funciones y misiones de la APNI

De acuerdo con su objeto social, la APNI tiene por finalidad asegurar la interfaz entre empleadores particulares, empleados y todos los agentes en la implementación de la política sectorial adoptada por la rama con vistas a la efectividad de las garantías sociales de los empleados. Por tanto, se le atribuyen competencias en materia de protección social complementaria y, en particular, de previsión.

Dadas las especificidades del sector (en particular, la multiplicitad de empleadores) y para garantizar la efectividad de los derechos de los empleados en materia de previsión, la APNI tiene la misión de:

- > organizar, en nombre de los empleadores particulares, la implementación y el seguimiento del régimen de previsión, en particular mediante el mandato otorgado por los empleadores particulares a través de los sistemas simplificados de declaración y de pago de cotizaciones sociales.

Dans le cadre de ce mandat, elle est notamment chargée de certaines obligations et démarches administratives incombant à ces derniers, telle que, par exemple, la remise de la notice d'information aux salariés ;

- la collecte des cotisations dues au titre du régime de prévoyance.

En application de l'article L.133-7 du code de la sécurité sociale, elle délègue le recouvrement desdites cotisations aux organismes de recouvrement du régime général et, pour les salariés relevant du régime agricole, aux caisses de mutualité sociale agricole.

Pour maîtriser l'ensemble de l'économie du régime de prévoyance, l'APNI est notamment amenée à auditer les différents financements, les chargements ou frais associés, mais également à contrôler l'effectivité des droits en termes d'accès et de niveau de garantie, ainsi que l'adéquation des financements aux garanties définies par la branche.

Dans le cadre des missions qui lui sont conférées, l'APNI a une vocation applicative de déploiement, le cas échéant par délégation, sous-traitance ou conventionnement, avec un ou des tiers sous sa responsabilité.

Article 84-2 Données indispensables aux missions de l'APNI

Dans le cadre des missions visées à l'article 84-1 de la présente convention collective, l'APNI doit :

- recevoir de la part des organismes de recouvrement du régime général et, pour les salariés relevant du régime agricole, des caisses de mutualité sociale agricole, et/ou de tout organisme habilité par ces derniers ;
- traiter de manière directe ou indirecte, des données à caractère personnel des particuliers employeurs et des salariés de la branche, ainsi que des autres bénéficiaires des garanties décès et rente éducation du régime de prévoyance.

Ces données sont nécessaires notamment :

- au recueil des mandats des particuliers employeurs, dans les conditions prévues par les conditions générales d'utilisation des dispositifs simplifiés de déclaration et de paiement des cotisations sociales visés à l'article L. 133-5-6 du Code de la sécurité sociale, ainsi qu'à l'accomplissement des missions qui découlent de ces mandats ;
- au recouvrement des cotisations tant salariales que patronales et à toute opération complémentaire, portant notamment sur le contrôle et le suivi de la collecte et du recouvrement des cotisations, sur la réalisation d'études actuarielles et statistiques ;
- au contrôle de la gestion de l'organisme assureur en charge du régime et de l'effectivité des droits des salariés en matière de prévoyance.

Article 84-3 Dispositions spécifiques encadrant le traitement des données à caractère personnel recueillies

L'APNI veille, au regard des différentes conventions conclues, à ce que les données personnelles des personnes concernées soient traitées conformément au cadre réglementaire applicable en matière de protection des données et s'assure que soient mises en œuvre les garanties suffisantes au regard du respect des principes fondamentaux du droit à la protection des données à caractère personnel, notamment des mesures juridiques et techniques appropriées afin d'assurer un niveau de sécurité adapté au risque.

En el marco de este mandato, se encarga, en particular, de determinadas obligaciones y trámites administrativos que le incumben como, por ejemplo, la entrega del aviso informativo a los empleados;

- la recaudación de las cotizaciones adeudadas en virtud del régimen de previsión.

En aplicación del artículo L. 133-7 del código de la seguridad social, delega la recaudación de dichas cotizaciones a las agencias de recaudación del régimen general y, para los empleados cubiertos por el régimen agrícola, a las cajas de Mutualidad Social Agrícola.

Para controlar toda la economía del régimen de previsión, la APNI está obligada en particular a auditar las distintas financiaciones, cargos o costes asociados, pero también a comprobar la eficacia de los derechos en términos de acceso y nivel de garantía, así como la adecuación de la financiación con las garantías definidas por la rama.

En el marco de las misiones que se le asignan, la APNI tiene una vocación aplicativa de despliegue, en su caso por delegación, subcontratación o concertación, con uno o más terceros bajo su responsabilidad.

Artículo 84-2 Datos indispensables para las misiones de la APNI

En el marco de las misiones contempladas en el artículo 84-1 del presente convenio colectivo, la APNI deberá:

- recibir, de parte de los organismos de recaudación del régimen general y, en el caso de los empleados sujetos al régimen agrícola, de las cajas de Mutualidad Social Agrícola o de cualquier organismo autorizado por estos últimos;
- tratar de manera directa o indirecta datos de carácter personal de los empleadores particulares y empleados de la rama, así como de los demás beneficiarios de las garantías de fallecimiento y de renta de educación bajo el régimen de previsión.

En particular, estos datos son necesarios para:

- la recopilación de mandatos de empleadores particulares, en las condiciones previstas por las condiciones generales de utilización de los sistemas simplificados de declaración y pago de las cotizaciones sociales a que se refiere el artículo L. 133-5-6 del código de la seguridad social, así como el cumplimiento de las misiones que se deriven de estos mandatos;
- la recaudación de las cotizaciones tanto salariales como patronales y cualquier operación complementaria, en particular relativa al control y el seguimiento de la recaudación y el cobro de las cotizaciones y a la realización de estudios actuariales y estadísticos;
- el control de la gestión del organismo asegurador encargado del régimen y de la efectividad de los derechos de los empleados en materia de previsión.

Artículo 84-3 Disposiciones específicas que regulan el tratamiento de los datos de carácter personal recopilados

La APNI velará, en relación con los diferentes convenios celebrados, por que los datos personales de los interesados se traten de conformidad con el marco reglamentario aplicable en materia de protección de datos y se asegurará de que se apliquen las garantías suficientes en relación con el respeto de los principios fundamentales del derecho a la protección de los datos personales, en particular las medidas jurídicas y técnicas adecuadas para garantizar un nivel de seguridad adaptado al riesgo.

Article 85 Financement du régime

L'indemnisation au titre des garanties de prévoyance susvisées est financée conjointement par les cotisations des particuliers employeurs et des salariés, dans les conditions fixées par l'annexe n° 3 de la présente convention collective.

> SOUS-CHAPITRE V Indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite**Article 86 Mise en place d'une indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite**

Dans une démarche de reconnaissance et de fidélisation des salariés relevant du champ d'application de la présente convention collective, les partenaires sociaux ont décidé de les faire bénéficier d'une indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite s'inscrivant dans le cadre de la protection sociale complémentaire de branche.

Afin d'assurer une meilleure effectivité des droits des salariés, en considération de la singularité des métiers qu'ils occupent, les partenaires sociaux se sont notamment engagés dans une démarche de reconnaissance de la durée cumulée des périodes d'emploi au sein de la branche, en lieu et place de la notion d'ancienneté auprès d'un même particulier employeur.

Les règles relatives au régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite mises en place au sein de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile sont prévues à l'annexe n° 4 de la présente convention collective. Cette annexe fait partie intégrante de la présente convention collective.

Article 87 Mise en œuvre opérationnelle du dispositif**Article 87-1 Rôle et missions de l'APNI**

Conformément à son objet social, l'APNI a vocation à assurer l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs, dans la mise en œuvre de la politique sectorielle arrêtée par la branche en vue de l'effectivité des garanties sociales des salariés. Elle se voit ainsi confier des attributions en matière de protection sociale complémentaire et, notamment, d'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite.

Au regard des spécificités du secteur (en particulier la multiplicité d'employeurs) et afin de garantir l'effectivité des droits des salariés en matière d'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite, l'APNI a pour mission :

- > d'organiser, pour le compte des particuliers employeurs, la mise en œuvre et le suivi du régime d'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite, notamment par le mandat donné par les particuliers employeurs au travers des dispositifs simplifiés de déclaration et de paiement des cotisations sociales.

Dans le cadre de ce mandat, elle est notamment chargée de certaines obligations et démarches administratives incombant à ces derniers, telles que, par exemple, la remise de la notice d'information aux salariés ;

Artículo 85 Financiación del régimen

La compensación en virtud de las garantías de previsión antes mencionadas se financia de forma conjunta gracias a las cotizaciones de los empleadores particulares y los empleados, en las condiciones establecidas en el Anexo n.º 3 de este convenio colectivo.

> SUBCAPÍTULO V Compensación convencional por jubilación voluntaria**Artículo 86 Establecimiento de una compensación convencional por jubilación voluntaria**

Con vistas al reconocimiento y la retención de los empleados que entran en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, los interlocutores sociales han decidido que se beneficien de una compensación convencional por jubilación voluntaria que se inscribe en el marco de la protección social complementaria de la rama.

Para garantizar una mayor efectividad de los derechos de los empleados, teniendo en cuenta la singularidad de las profesiones que ejercen, los interlocutores sociales se han comprometido, en particular, con un proceso de reconocimiento de la duración acumulada de períodos de empleo dentro de la rama, en sustitución del concepto de antigüedad con un mismo empleador particular.

Las normas relativas al régimen de compensación convencional por jubilación voluntaria implantado en la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico se establecen en el anexo n.º 4 de este convenio colectivo. Este anexo forma parte integral de este convenio colectivo.

Artículo 87 Implementación operativa del sistema**Artículo 87-1 Funciones y misiones de la APNI**

De acuerdo con su objeto social, la APNI tiene por finalidad asegurar la interfaz entre empleadores particulares, empleados y todos los agentes en la implementación de la política sectorial adoptada por la rama con vistas a la efectividad de las garantías sociales de los empleados. Por tanto, se le atribuyen competencias en materia de protección social complementaria y, en particular, de compensación convencional por jubilación voluntaria.

Dadas las especificidades del sector (en particular, la multiplicidad de empleadores) y para garantizar la efectividad de los derechos de los empleados en materia de compensación convencional por jubilación voluntaria, la APNI tiene la misión de:

- > organizar, en nombre de los empleadores particulares, la implementación y el seguimiento del régimen de compensación voluntaria por jubilación voluntaria, en particular mediante el mandato otorgado por los empleadores particulares a través de los sistemas simplificados de declaración y de pago de cotizaciones sociales.

En el marco de este mandato, se encarga, en particular, de determinadas obligaciones y trámites administrativos que le incumben como, por ejemplo, la entrega del aviso informativo a los empleados;

- la collecte des cotisations dues au titre du régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite.

En application de l'article L.133-7 du code de la sécurité sociale, elle délègue le recouvrement desdites cotisations aux organismes de recouvrement du régime général et, pour les salariés relevant du régime agricole, aux caisses de mutualité sociale agricole.

Pour maîtriser l'ensemble de l'économie du régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite, l'APNI est amenée notamment à auditer les différents financements, les chargements ou frais associés, mais également à contrôler l'effectivité des droits en termes d'accès à l'indemnité de départ volontaire à la retraite, ainsi que l'adéquation des financements à ce dispositif défini par la branche.

Enfin, dans le cadre des missions qui lui sont conférées, l'APNI a une vocation applicative de déploiement, le cas échéant par délégation, sous-traitance ou conventionnement, avec un ou des tiers sous sa responsabilité.

Article 87-2 Données indispensables aux missions de l'APNI

Dans le cadre des missions visées à l'article 87-1 de la présente convention collective, l'APNI doit :

- recevoir de la part des organismes de recouvrement du régime général et, pour les salariés relevant du régime agricole, des caisses de mutualité sociale agricole, et/ou de tout organisme habilité par ces derniers ;
- traiter de manière directe ou indirecte, des données à caractère personnel des particuliers employeurs et des salariés de la branche, ainsi que des autres bénéficiaires du régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite.

Ces données sont nécessaires notamment :

- au recueil des mandats des particuliers employeurs, dans les conditions prévues par les conditions générales d'utilisation des dispositifs simplifiés de déclaration et de paiement des cotisations sociales visés à l'article L. 133-5-6 du Code de la sécurité sociale, ainsi qu'à l'accomplissement des missions qui découlent de ces mandats ;
- au recouvrement des cotisations patronales et à toute opération complémentaire, portant notamment sur le contrôle et le suivi de la collecte et du recouvrement des cotisations, sur la réalisation d'études actuarielles et statistiques ;
- au contrôle de la gestion de l'organisme assureur en charge du régime et de l'effectivité des droits des salariés en matière d'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite.

Article 87-3 Dispositions spécifiques encadrant le traitement des données à caractère personnel recueillies

L'APNI veille, au regard des différentes conventions conclues, à ce que les données personnelles des personnes concernées soient traitées conformément au cadre réglementaire applicable en matière de protection des données et s'assure que soient mises en œuvre les garanties suffisantes au regard du respect des principes fondamentaux du droit à la protection des données à caractère personnel, notamment des mesures juridiques et techniques appropriées afin d'assurer un niveau de sécurité adapté au risque.

- la recaudación de las cotizaciones adeudadas en virtud del régimen de compensación convencional por jubilación voluntaria.

En aplicación del artículo L. 133-7 del código de la seguridad social, delega la recaudación de dichas cotizaciones a las agencias de recaudación del régimen general y, para los empleados cubiertos por el régimen agrícola, a las cajas de Mutualidad Social Agrícola.

Para controlar toda la economía del régimen de compensación convencional por jubilación voluntaria, la APNI está obligada en particular a auditar las distintas financiaciones, cargos o costes asociados, pero también a comprobar la eficacia de los derechos en términos de acceso a la compensación por jubilación voluntaria, así como la adecuación de la financiación con el sistema definido por la rama.

Por último, en el marco de las misiones que se le asignan, la APNI tiene una vocación aplicativa de despliegue, en su caso por delegación, subcontratación o concertación, con uno o más terceros bajo su responsabilidad.

Artículo 87-2 Datos indispensables para las misiones de la APNI

En el marco de las misiones contempladas en el artículo 87-1 del presente convenio colectivo, la APNI deberá:

- recibir, de parte de los organismos de recaudación del régimen general y, en el caso de los empleados sujetos al régimen agrícola, de las cajas de Mutualidad Social Agrícola o de cualquier organismo autorizado por estos últimos;
- tratar de manera directa o indirecta datos de carácter personal de los empleadores particulares y empleados de la rama, así como de los demás beneficiarios del régimen de compensación convencional por jubilación voluntaria.

En particular, estos datos son necesarios para:

- la recopilación de mandatos de empleadores particulares, en las condiciones previstas por las condiciones generales de utilización de los sistemas simplificados de declaración y pago de las cotizaciones sociales a que se refiere el artículo L. 133-5-6 del código de la seguridad social, así como el cumplimiento de las misiones que se deriven de estos mandatos;
- la recaudación de las cotizaciones patronales y cualquier operación complementaria, en particular sobre el control y el seguimiento de la recaudación y del cobro de las cotizaciones, sobre la realización de estudios actuariales y estadísticos;
- el control de la gestión del organismo asegurador encargado del régimen y de la efectividad de los derechos de los empleados en materia de compensación convencional por jubilación voluntaria.

Artículo 87-3 Disposiciones específicas que regulan el tratamiento de los datos de carácter personal recopilados

La APNI velará, en relación con los diferentes convenios celebrados, por que los datos personales de los interesados se traten de conformidad con el marco reglamentario aplicable en materia de protección de datos y se asegurará de que se apliquen las garantías suficientes en relación con el respeto de los principios fundamentales del derecho a la protección de los datos personales, en particular las medidas jurídicas y técnicas adecuadas para garantizar un nivel de seguridad adaptado al riesgo.

Article 88 Financement du régime

Afin de garantir un mécanisme de solidarité entre les particuliers employeurs au service de l'effectivité des droits des salariés du secteur, cette indemnité est financée, de manière mutualisée, par une contribution à la charge des particuliers employeurs, fixée par l'annexe n° 4 de la présente convention collective.

Artículo 88 Financiación del régimen

Con el fin de garantizar un mecanismo de solidaridad entre empleadores particulares al servicio de la efectividad de los derechos de los trabajadores del sector, esta compensación se financia, de manera mutualizada, mediante una cotización a cargo de los empleadores particulares, que se establece en el Anexo n.º 4 de este convenio colectivo.

SOCLE ASSISTANT MATERNEL

PARTIE IV

DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL

TITRE 1 Formation et exécution du contrat de travail

Les dispositions du présent titre complètent les dispositions de même objet, prévues dans le socle commun. Ces dispositions et celles prévues au titre 1 du socle commun doivent donc être consultées dans le même temps.

> CHAPITRE I Embauche et contrat de travail

Article 89 Formation du contrat de travail

Les dispositions relatives à la formation du contrat de travail sont prévues à l'article 40 du socle commun de la présente convention collective.

Article 90 Forme, objet et nature du contrat de travail

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet, prévues par le socle commun de la présente convention collective.

Article 90-1 Forme du contrat de travail

Au plus tard le jour de la date d'effet de l'embauche, le particulier employeur et l'assistant maternel concluent un contrat de travail écrit pour chaque enfant accueilli, y compris lorsqu'il s'agit d'enfants de la même famille.

Dès lors que l'assistant maternel et le particulier employeur sont déjà liés par un contrat de travail conclu pour l'accueil d'un enfant de la même famille et que ce contrat n'a pas été rompu, la règle suivante s'applique : les parties conviennent, dans le cadre du nouveau contrat, juridiquement distinct de toute autre relation contractuelle de travail, de reprendre l'ancienneté acquise par l'assistant maternel au titre du contrat le plus ancien, toujours en cours. Cette reprise s'applique uniquement à l'ancienneté et non aux autres droits acquis par l'assistant maternel, tels que ceux relatifs aux congés payés.

En plus des éléments obligatoires visés à l'article 41-1 du socle commun de la présente convention

BASE DE CUIDADOR INFANTIL

PARTE IV

DISPOSICIONES RELATIVAS AL CONTRATO DE TRABAJO

TÍTULO 1 Formación y ejecución del contrato de trabajo

Las disposiciones de este título complementan las disposiciones al mismo objeto que se establecen en la base común. Por tanto, estas disposiciones y las previstas en el título 1 de la base común deben consultarse al mismo tiempo.

> CAPÍTULO I Contratación y contrato de trabajo

Artículo 89 Formación del contrato de trabajo

Las disposiciones relativas a la formación del contrato de trabajo se establecen en el artículo 40 de la base común de este convenio colectivo.

Artículo 90 Forma, objeto y naturaleza del contrato de trabajo

Las disposiciones de este artículo complementan las disposiciones al mismo objeto que se establecen en la base común de este convenio colectivo.

Artículo 90-1 Forma del contrato de trabajo

A más tardar el día de la fecha efectiva de la contratación, el empleador particular y el cuidador infantil celebrarán un contrato de trabajo por escrito por cada niño recibido, incluso cuando se trate de niños de la misma familia.

Tan pronto como el cuidador infantil y el empleador particular estén vinculados por un contrato de trabajo celebrado para la acogida de un niño de la misma familia y dicho contrato siga vigente, se aplicará la siguiente norma: las partes acuerdan, en el marco del nuevo contrato, jurídicamente separado de cualquier otra relación contractual de trabajo, retomar la antigüedad adquirida por el cuidador infantil en virtud del contrato más antiguo que siga vigente. Esta norma de recuperar la antigüedad solo se aplica a la antigüedad y no a otros derechos adquiridos por el cuidador infantil, como los relacionados con las vacaciones retribuidas.

Además de los elementos obligatorios a que se refiere el artículo 41-1 de la base común de este convenio

collective, le contrat de travail comprend les mentions suivantes :

- le nom de l'enfant et sa date de naissance ;
- le lieu de travail et d'accueil de l'enfant ;
- les références de l'agrément ;
- l'assurance responsabilité civile professionnelle du salarié ;
- sauf en cas d'accueil occasionnel défini à l'article 97-2 du présent socle spécifique :
 - les périodes de travail à savoir le nombre de semaines de travail sur une période de douze (12) mois consécutifs ainsi que le nombre de jours et d'heures de travail dans la semaine ;
 - les jours travaillés dans la semaine ainsi que le nombre d'heures de travail et les horaires de travail par jour, sauf exceptions prévues à l'article 98-1-2 du présent socle spécifique ;
 - les semaines non travaillées par l'assistant maternel, en cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, telle que défini à l'article 97-1 du présent socle spécifique, sauf exceptions prévues à l'article 98-1-2 du présent socle spécifique.

Article 90-2 Objet du contrat de travail

Le contrat de travail précise les modalités d'exécution de la relation de travail et d'accueil de l'enfant, dans le respect de l'agrément dont l'assistant maternel est titulaire.

Article 90-3 Nature du contrat de travail

Les dispositions relatives à la nature du contrat de travail sont prévues à l'article 41-3 dans le socle commun de la présente convention collective.

Article 90-4 Documents à joindre au contrat de travail

Le particulier employeur remet à l'assistant maternel la liste des consignes et informations concernant l'enfant, à savoir :

- les éléments relatifs aux modes de déplacement de l'enfant prévus dans le contrat de travail (dont les modalités de conduite à l'école, aux activités extrascolaires et autres) ;
- les éléments relatifs à la santé de l'enfant :
 - permettant de vérifier les vaccinations (certificats médicaux...);
 - l'autorisation parentale d'intervention médicale ou chirurgicale d'urgence ;
 - les coordonnées du médecin qui suit l'enfant ;
 - l'éventuel régime alimentaire et les consignes en cas d'urgence ;
 - l'autorisation d'aide à la prise des médicaments et, le cas échéant, l'ordonnance et le protocole du médecin à jour (à savoir le traitement et les soins à mettre en œuvre pour la prise en charge de la maladie) ainsi que tout autre document rendu obligatoire conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

colectivo, el contrato de trabajo incluye las siguientes menciones:

- el nombre del niño y su fecha de nacimiento;
- el lugar de trabajo y de del niño;
- las referencias de la autorización;
- el seguro de responsabilidad civil del empleado;
- salvo en el caso de acogida ocasional que se define en el artículo 97-2 de esta base específica:
 - los períodos trabajo, es decir, el número de semanas de trabajo por período de doce (12) meses consecutivos, así como el número de días y horas de trabajo durante la semana;
 - los días trabajados en la semana, así como el número de horas de trabajo y los horarios de trabajo por día, con las excepciones que se establecen en el artículo 98-1-2 de esta base específica;
 - las semanas no trabajadas por el cuidador infantil, en caso de acogida del niño cuarenta y seis (46) semanas o menos por período de doce (12) meses consecutivos, según se define en el artículo 97-1 de esta base específica, con las excepciones que se establecen en el artículo 98-1-2 de esta base específica.

Artículo 90-2 Objeto del contrato de trabajo

El contrato de trabajo especifica las modalidades de ejecución de la relación laboral y de acogida del niño, en el respeto de la autorización que posee el asistente infantil.

Artículo 90-3 Naturaleza del contrato de trabajo

Las disposiciones relativas a la naturaleza del contrato de trabajo se establecen en el artículo 41-3 de la base común de este convenio colectivo.

Artículo 90-4 Documentos que deben adjuntarse al contrato de trabajo

El empleador particular proporcionará al cuidador infantil la lista de instrucciones e información sobre el niño, a saber:

- los elementos relacionados con los modos de desplazamiento del niño previstos en el contrato de trabajo (incluidas las modalidades de transporte a la escuela, a las actividades extraescolares y otros);
- los elementos relativos a la salud del niño:
 - que permitan verificar las vacunas (certificados médicos, etc.); ;
 - la autorización parental para una intervención médica o quirúrgica de urgencia;
 - los datos de contacto del médico que sigue al niño;
 - cualquier régimen alimentario y las instrucciones en caso de emergencia;
 - la autorización para ayudar a la toma de medicación y, en su caso, la prescripción y la pauta del médico al día (es decir, el tratamiento y los cuidados que deben administrarse para tratar la enfermedad), así como cualquier otro documento que se haga obligatorio de conformidad con las disposiciones jurídicas y reglamentarias en vigor.

➤ la liste à jour des personnes :

- titulaires de l'exercice de l'autorité parentale, dans les limites de l'éventuel droit de visite restreint dont l'assistant maternel a été informé par écrit ;
- autorisées à récupérer l'enfant au domicile de l'assistant maternel ;
- à contacter en cas d'urgence et en l'absence des parents.

Ces consignes et informations doivent figurer en annexe du contrat de travail.

Toute évolution dans la situation de l'enfant impactant ces consignes et informations doit être notifiée au salarié par écrit.

Article 91 Formalités liées à l'embauche

Article 91-1 Immatriculation du particulier employeur

Les dispositions relatives à l'immatriculation du particulier employeur sont prévues à l'article 42-1 du socle commun de la présente convention collective.

Pour pouvoir bénéficier du complément de libre choix de mode de garde, le particulier employeur doit déposer une demande soit auprès de la Mutualité sociale agricole (MSA) soit auprès de la Caisse d'allocations familiales (CAF) selon le régime de sécurité sociale dont il relève. Le particulier employeur procède à cette demande dès que la décision de l'embauche de l'assistant maternel est connue.

Article 91-2 Déclaration de l'emploi du salarié

Les dispositions relatives à la déclaration de l'emploi du salarié sont prévues à l'article 42-2 du socle commun de la présente convention collective.

Article 91-3 Autres formalités

Lors de l'embauche, le particulier employeur vérifie que l'assistant maternel est bien titulaire :

- de l'agrément délivré par le conseil départemental en cours de validité ;
- d'une assurance responsabilité civile professionnelle.

Le cas échéant, si le particulier employeur autorise le transport de son enfant dans le cadre de l'activité de l'assistant maternel, il vérifie que le conducteur, qu'il a expressément désigné à cet effet, est bien titulaire du permis de conduire et d'une assurance pour son véhicule, comprenant la clause particulière de couverture pour le transport de l'enfant accueilli. L'assistant maternel informe le particulier employeur de toute modification de ladite assurance.

À cet effet, sauf en ce qui concerne le permis de conduire, l'assistant maternel fournit une copie des documents listés ci-dessus au particulier employeur, qui les conserve jusqu'au terme de la relation de travail.

L'assistant maternel s'engage à informer le particulier employeur de :

➤ la lista actualizada de las personas:

- titulares del ejercicio de la patria potestad, dentro de los límites de cualquier derecho de visita restringido del que se haya informado por escrito al cuidador infantil;
- autorizadas a recoger al niño de la casa del cuidador infantil;
- que deben contactarse en caso de emergencia y en ausencia de los padres.

Estas instrucciones e información deben figurar en un anexo al contrato de trabajo.

Cualquier cambio en la situación del niño que afecte estas instrucciones e información deberá notificarse al empleado por escrito.

Artículo 91 Formalidades relacionadas con la contratación

Artículo 91-1 Registro del empleador particular

Las disposiciones relativas al registro del empleador particular se establecen en el artículo 42-1 de la base común de este convenio colectivo.

Para poder beneficiarse del complemento de libre elección de modalidad de cuidado infantil, el empleador particular deberá presentar una solicitud ante la Mutualidad Social Agrícola (MSA) o la Caja de Asignaciones Familiares (CAF) en función del régimen de seguridad social que se le aplique. El empleador particular realizará esta solicitud tan pronto como adopte la decisión de contratar al cuidador infantil.

Artículo 91-2 Declaración del empleo del empleado

Las disposiciones relativas a la declaración de empleo del empleado se establecen en el artículo 42-2 de la base común de este convenio colectivo.

Artículo 91-3 Otras formalidades

En el momento de la contratación, el empleador particular verificará que el asistente infantil es titular de:

- de la autorización emitida por el consejo departamental vigente;
- de un seguro de responsabilidad civil profesional.

En su caso, si el empleador particular autoriza el transporte de su hijo en el marco de la actividad del cuidador infantil, comprobará que el conductor, a quien ha designado expresamente a tal efecto, es efectivamente titular del permiso de conducir y del seguro de su vehículo, incluida la cláusula especial de cobertura para el transporte del niño. El cuidador infantil informará al empleador particular de cualquier modificación a dicho seguro.

A tal efecto, excepto en lo que respecta al permiso de conducir, el cuidador infantil entregará una copia de los documentos enumerados anteriormente al empleador particular, que los conservará hasta el final de la relación laboral.

El cuidador infantil se compromete a informar al empleador particular de:

- toute modification impactant les conditions d'accueil de l'enfant ;
- toute modification relative à son agrément.

Dans le cadre de l'embauche, l'assistant maternel procède avec le particulier employeur à la visite des espaces auxquels l'enfant aura accès.

Article 92 Médecine du travail

Les dispositions relatives à la médecine du travail sont prévues à l'article 43 du socle commun de la présente convention collective.

Article 93 Engagement réciproque

L'engagement réciproque est défini comme un engagement écrit par lequel le particulier employeur et l'assistant maternel s'accordent sur le principe de la formation du contrat de travail. Toute modification des termes de l'engagement réciproque doit faire l'objet d'un nouvel accord entre les parties.

L'engagement réciproque n'est pas obligatoire. Il constitue en revanche le seul engagement précontractuel prévu par la convention collective. Il ne saurait remplacer la conclusion d'un contrat de travail qui devra intervenir au plus tard le premier jour travaillé.

Il peut être rompu à l'initiative du particulier employeur ou de l'assistant maternel. Dans ce cas, la partie à l'initiative de la rupture, informe l'autre partie de sa décision, par lettre recommandée avec accusé de réception, ou remise en main propre contre décharge, et est tenue de lui verser une indemnité forfaitaire compensatrice.

L'indemnité est d'un montant équivalent à un demi-mois de salaire brut défini au moment de la conclusion de cet engagement.

Elle n'est pas due, sur présentation d'un justificatif, dès lors que les événements suivants surviennent entre la date de l'engagement réciproque et la date d'effet de l'embauche :

- le décès de l'enfant du particulier employeur ;
- le retrait, la suspension ou le non-renouvellement de l'agrément dont est titulaire l'assistant maternel.

Il est précisé que cette indemnité compensatrice forfaitaire n'a pas le caractère d'un salaire. Par conséquent, elle n'est pas soumise à contributions et cotisations sociales.

Un modèle d'engagement réciproque est proposé dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une valeur indicative et non conventionnelle.

Article 94 Période d'adaptation

Une période d'adaptation peut être prévue entre le particulier employeur et l'assistant maternel.

La période d'adaptation est comprise dans l'éventuelle période d'essai prévue dans le contrat de travail. Elle débute le premier jour de travail effectif, pour une durée maximale de trente (30) jours calendaires.

Le contrat de travail fixe les modalités d'exécution de la période d'adaptation. Il précise notamment sa

- cualquier modificación que afecte a las condiciones de acogida del niño;
- cualquier modificación relacionada con su autorización.

En el marco de la contratación, el cuidador infantil procederá a visitar con el empleador particular los espacios a los que tendrá acceso el niño.

Artículo 92 Medicina del trabajo

Las disposiciones relativas a la medicina del trabajo se establecen en el artículo 43 de la base común de este convenio colectivo.

Artículo 93 Compromiso recíproco

El compromiso recíproco se define como un compromiso escrito por el cual el empleador particular y el cuidador infantil se ponen de acuerdo acerca del principio de formación del contrato de trabajo. Cualquier modificación de los términos del compromiso recíproco debe ser objeto de un nuevo acuerdo entre las partes.

El compromiso recíproco no es obligatorio. No obstante, constituye el único compromiso precontractual previsto en el convenio colectivo. No podrá sustituir a la celebración de un contrato de trabajo, que deberá tener lugar a más tardar el primer día trabajado.

Podrá romperse a iniciativa del empleador particular o del cuidador infantil. En este caso, la parte que inicia la rescisión informará a la otra parte de su decisión, mediante carta certificada con acuse de recibo o entrega en mano contra recibo, y deberá pagarle una compensación a tanto alzado.

La compensación es un monto equivalente a medio mes de salario bruto definido en el momento de la conclusión de este contrato.

No se adeudará, previa presentación de un documento justificativo, si se producen los siguientes hechos entre la fecha del compromiso recíproco y la fecha efectiva de la contratación:

- el fallecimiento del hijo del empleador particular;
- la retirada, suspensión o no renovación de la autorización en poder del cuidador infantil.

Se especifica que esta compensación a tanto alzado no reviste carácter de salario. Por tanto, no está sujeta a contribuciones y cotizaciones sociales.

En las fichas y documentos pedagógicos se propone un modelo de compromiso recíproco. Este último reviste un valor indicativo y no convencional.

Artículo 94 Período de adaptación

Podrá preverse un período de adaptación entre el empleador particular y el cuidador infantil.

El período de adaptación se incluye en el posible período de prueba previsto en el contrato de trabajo. Comienza el primer día de trabajo efectivo, por una duración máxima de treinta (30) días naturales.

El contrato de trabajo fijará las modalidades de ejecución del período de adaptación. En particular,

durée et les horaires de travail pendant cette période, en fonction des besoins de l'enfant.

La rémunération au titre des heures effectuées au cours de la période d'adaptation est comprise dans la rémunération déclarée dans les conditions prévues à l'article 56-1 du socle commun de la présente convention collective.

Article 95 Période d'essai

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet, prévues dans le socle commun.

Article 95-1 Contrat de travail à durée indéterminée

La durée maximale de la période d'essai dépend du nombre de jours de travail hebdomadaire fixé dans le contrat de travail :

- lorsque l'assistant maternel travaille pour le particulier employeur un (1), deux (2) ou trois (3) jours calendaires par semaine, la durée maximale de la période d'essai est de trois (3) mois ;
- lorsque l'assistant maternel travaille pour le particulier employeur quatre (4) jours calendaires et plus par semaine, la durée maximale de la période d'essai est de deux (2) mois.

Par exception, si le particulier employeur et l'assistant maternel sont liés par un contrat de travail en cours pour l'accueil d'un enfant, au titre duquel une période d'essai était prévue et a été concluante, la durée maximale de la période d'essai du nouveau contrat conclu pour l'accueil d'un autre enfant de la même famille est de trente (30) jours calendaires, pour s'aligner sur la durée maximale de la période d'adaptation.

Article 95-2 Contrat de travail à durée déterminée

Les dispositions liées à la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée sont prévues à l'article 44-2 du socle commun de la présente convention collective.

➤ CHAPITRE II Durée du travail

Article 96 Définition de la durée du travail

Article 96-1 Durée journalière habituelle de travail

La durée journalière habituelle de travail est de neuf (9) heures.

L'assistant maternel bénéficie d'un repos quotidien d'au moins onze (11) heures consécutives, tous contrats de travail confondus.

especificará su duración y los horarios de trabajo durante este período, de acuerdo con las necesidades del niño.

La remuneración por las horas efectuadas durante el período de adaptación se incluye en la compensación declarada en las condiciones previstas en el artículo 56-1 de la base común de este convenio colectivo.

Artículo 95 Período de prueba

Las disposiciones de este artículo complementan las disposiciones al mismo objeto que se establecen en la base común.

Artículo 95-1 Contrato de trabajo a tiempo indefinido

La duración máxima del período de prueba dependerá del número de días laborables semanales fijados en el contrato de trabajo:

- cuando el cuidador infantil trabaje para el empleador particular uno (1), dos (2) o tres (3) días naturales por semana, la duración máxima del período de prueba será de tres (3) meses;
- cuando el cuidador infantil trabaje para el empleador particular cuatro (4) días naturales o más por semana, la duración máxima del período de prueba será de dos (2) meses.

A modo de excepción, en caso de que el empleador particular y el cuidador infantil estén vinculados por un contrato de trabajo vigente para la acogida de un niño, en virtud del cual se preveía un período de prueba que ha sido concluyente, la duración máxima del período de prueba del nuevo contrato celebrado para la acogida de otro niño de la misma familia es de treinta (30) días naturales, con vistas a equipararla a la duración máxima del período de adaptación.

Artículo 95-2 Contrato de trabajo de duración determinada

Las disposiciones relativas al período de prueba del contrato de trabajo de duración determinada se establecen en el artículo 44-2 de la base común de este convenio colectivo.

➤ CAPÍTULO II Duración del trabajo

Article 96 Definición de la jornada laboral

Artículo 96-1 Jornada laboral diaria ordinaria

La jornada laboral ordinaria es de nueve (9) horas.

El cuidador infantil disfrutará de un descanso diario de al menos once (11) horas consecutivas, combinando todos los contratos de trabajo.

Article 96-2 Durée hebdomadaire conventionnelle de travail

La durée hebdomadaire conventionnelle de travail est de quarante-cinq (45) heures.

Les parties sont libres de prévoir une durée de travail inférieure à quarante-cinq (45) heures hebdomadaires, ou supérieure à ce seuil dans le respect de la durée maximale de travail prévue à l'article 96-3 du présent socle spécifique.

Article 96-3 Durée maximale de travail

La durée maximale de travail est fixée à quarante-huit (48) heures de travail hebdomadaire. Elle est calculée sur une moyenne de quatre (4) mois.

Article 96-4 Définition des heures complémentaires et majorées

Au sens de la présente convention collective, les heures de travail effectuées :

- au-delà de la durée de travail hebdomadaire prévue au contrat et jusqu'à quarante-cinq (45) heures par semaine incluses, sont considérées comme des heures complémentaires. Si le nombre d'heures complémentaires effectuées par l'assistant maternel, à la demande du particulier employeur, excède un tiers (1/3) de la durée des heures prévues au contrat de travail, pendant seize (16) semaines consécutives, alors les parties doivent se rencontrer afin d'échanger sur les modalités d'organisation du travail ;
- au-delà de quarante-cinq (45) heures de travail par semaine, et dans la limite de la durée maximale de travail, sont considérées comme des heures majorées.

Article 97 Modalités d'organisation du travail

Le contrat de travail de l'assistant maternel détermine les modalités d'organisation du travail.

Article 97-1 Durée de travail régulière

L'accueil régulier de l'enfant par l'assistant maternel peut s'effectuer selon l'une des deux modalités suivantes :

- l'accueil de l'enfant par l'assistant maternel cinquante-deux (52) semaines par période de douze (12) mois consécutifs, y compris les congés payés du salarié. Cette modalité d'organisation du travail est intitulée « Accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines par période de douze (12) mois consécutifs » ;
- l'accueil de l'enfant par l'assistant maternel quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, hors congés payés du salarié. Cette modalité d'organisation du travail est intitulée « Accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs ».

Article 97-2 Accueil occasionnel

L'accueil est occasionnel quand il est de courte durée et n'a pas de caractère régulier.

Artículo 96-2 Jornada laboral semanal convencional

La jornada laboral semanal convencional es de cuarenta y cinco (45) horas.

Las partes son libres de prever una jornada laboral inferior a cuarenta y cinco (45) horas semanales, o superior a este umbral en el respeto de la jornada laboral máxima prevista en el artículo 96-3 de esta base específica.

Artículo 96-3 Jornada laboral máxima

La jornada laboral máxima se fija en cuarenta y ocho (48) horas semanales. Se calcula para un promedio de cuatro (4) meses.

Artículo 96-4 Definición de horas adicionales y extraordinarias

En el sentido de este convenio colectivo, las horas de trabajo efectuadas:

- más allá de la jornada laboral semanal prevista en el contrato y hasta las cuarenta y cinco (45) horas semanales, incluidas, se considerarán horas adicionales. En caso de que el número de horas adicionales efectuadas por el cuidador infantil, a solicitud del empleador particular, exceda de un tercio (1/3) de la duración de las horas prevista en el contrato de trabajo durante dieciséis (16) semanas consecutivas, las partes deberán reunirse para discutir las modalidades de organización del trabajo;
- más allá de las cuarenta y cinco (45) horas de trabajo por semana, y dentro del límite de la jornada laboral máxima, se considerarán horas extraordinarias.

Artículo 97 Modalidades de organización del trabajo

El contrato de trabajo del cuidador infantil determinará las modalidades de organización del trabajo.

Artículo 97-1 Jornada laboral regular

La acogida regular del niño por parte del cuidador infantil se puede efectuar de acuerdo con una de las dos modalidades siguientes:

- la acogida del niño por parte del cuidador infantil cincuenta y dos (52) semanas por período de doce (12) meses consecutivos, incluidas las vacaciones retribuidas del empleado. Esta modalidad de organización del trabajo se denomina «Acogida del niño cincuenta y dos (52) semanas por período de doce (12) meses consecutivos»;
- la acogida del niño por parte del cuidador infantil cuarenta y seis (46) semanas por período de doce (12) meses consecutivos, excluyendo las vacaciones retribuidas del empleado. Esta modalidad de organización del trabajo se denomina «Acogida del niño cuarenta y seis (46) semanas o menos por período de doce (12) meses consecutivos».

Artículo 97-2 Acogida ocasional

La acogida es ocasional cuando es de corta duración y no tiene un carácter regular.

Article 98 Détermination des périodes de travail**Article 98-1 Durée de travail régulière****Article 98-1-1 Principe**

Les périodes de travail correspondent au temps d'accueil de l'enfant. Elles sont définies par le contrat de travail conformément aux dispositions de l'article 90-1 du présent socle spécifique et dans le respect des dispositions conventionnelles relatives à la durée de travail prévues à l'article 96 du présent socle spécifique.

Les parties peuvent convenir de la possibilité de modifier les éléments mentionnés ci-dessus, sous réserve du respect d'un délai de prévenance prévu dans le contrat de travail.

Pour faire face aux situations exceptionnelles ou imprévisibles, des heures peuvent être effectuées, d'un commun accord entre les deux parties, au-delà de celles prévues par le contrat de travail.

Article 98-1-2 Exception : lorsque les périodes de travail ne peuvent pas être déterminées au moment de la signature du contrat

Dans l'hypothèse où les périodes travaillées ne peuvent être déterminées à l'avance en raison de contraintes particulières qui s'imposent au particulier employeur, les parties s'accordent alors sur la remise par le particulier employeur à l'assistant maternel d'un planning de travail écrit, en respectant le délai de prévenance prévu par le contrat de travail.

En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, tel que défini à l'article 97-1 du présent socle spécifique, dans l'hypothèse où les périodes non travaillées par l'assistant maternel ne sont pas connues du particulier employeur au moment de la signature du contrat de travail, elles lui sont communiquées par écrit, au minimum deux (2) mois calendaires à l'avance. Les parties peuvent convenir de la possibilité de modifier les périodes non travaillées par l'assistant maternel ainsi fixées, sous réserve du respect d'un délai de prévenance prévu dans le contrat de travail.

Pour faire face aux situations exceptionnelles ou imprévisibles, des heures peuvent être effectuées, d'un commun accord entre les deux parties, au-delà de celles prévues par le planning remis par le particulier employeur à l'assistant maternel.

Article 98-2 Accueil occasionnel

Les conditions de l'accueil occasionnel sont déterminées dans le contrat de travail.

Article 99 Décompte du temps de travail

Le travail débute à l'heure prévue dans le contrat de travail, ou par le planning remis par le particulier employeur à l'assistant maternel, ou encore à l'heure d'arrivée de l'enfant avec la personne habilitée à le déposer, si celle-ci est antérieure.

Il prend fin à l'heure prévue dans le contrat de travail, ou par le planning remis par le particulier employeur à l'assistant maternel, ou à l'heure à laquelle l'enfant quitte le lieu d'accueil avec la personne habilitée à le récupérer, si celle-ci est postérieure.

Artículo 98 Determinación de los períodos de trabajo**Artículo 98-1 Jornada laboral regular****Artículo 98-1-1 Principio**

Los períodos de trabajo corresponden al tiempo de acogida del niño. Se definen en el contrato de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-1 de esta base específica y en el respeto de las disposiciones convencionales relativas a la jornada laboral que se establecen en el artículo 96 de esta base específica.

Las partes podrán acordar la posibilidad de modificar los elementos anteriormente mencionados, siempre que se cumpla un plazo de notificación previa previsto en el contrato de trabajo.

Para hacer frente a situaciones excepcionales o imprevisibles, se podrán efectuar horas, de común acuerdo entre las dos partes, más allá de las previstas en el contrato de trabajo.

Artículo 98-1-2 Excepción: cuando los períodos de trabajo no puedan determinarse en el momento de la firma del contrato

En caso de que los períodos de trabajo no puedan determinarse de antemano debido a restricciones particulares que padezca el empleador particular, las partes acordarán el envío, por parte del empleador particular, al cuidador infantil de un plan de trabajo escrito, respetando el plazo de notificación previa previsto en el contrato de trabajo.

En caso de acogida del niño cuarenta y seis (46) semanas o menos por período de doce (12) meses consecutivos, según se define en el artículo 97-1 de esta base específica, y de que el empleador particular no conozca los períodos no trabajados por el cuidador infantil en el momento de la firma del contrato de trabajo, se le comunicarán por escrito, con al menos dos (2) meses naturales de anticipación. Las partes podrán acordar la posibilidad de modificar los períodos no trabajados por el cuidador infantil así fijados, siempre que se cumpla un plazo de notificación previa previsto en el contrato de trabajo.

Para hacer frente a situaciones excepcionales o imprevisibles, se podrán efectuar horas, de común acuerdo entre las dos partes, más allá de las previstas en el plan proporcionado por el empleador particular al cuidador infantil.

Artículo 98-2 Acogida ocasional

Las condiciones de acogida ocasional se determinan en el contrato de trabajo.

Artículo 99 Cómputo del tiempo de trabajo

El trabajo comienza a la hora especificada en el contrato de trabajo, o según el plan entregado por el empleador particular al cuidador infantil, o en el momento de la llegada del niño con la persona autorizada para traerlo, si se trata de una hora anterior.

Finaliza a la hora especificada en el contrato de trabajo, o según el plan entregado por el empleador particular al cuidador infantil, o en el momento en que el niño abandona el lugar de acogida con la persona autorizada para recogerlo, si es una hora posterior.

> CHAPITRE III Repos hebdomadaire

Article 100 Repos hebdomadaire

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet, prévues par le socle commun.

Lorsque l'assistant maternel est embauché par plusieurs particuliers employeurs, le repos hebdomadaire est accordé le même jour, de préférence le dimanche.

> CHAPITRE IV Jours fériés et congés

Les dispositions du présent chapitre complètent les dispositions prévues par le socle commun.

Article 101 Jours fériés

Les dispositions relatives aux jours fériés sont prévues à l'article 47 du socle commun de la présente convention collective.

Article 102 Congés

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet, prévues par le socle commun.

Article 102-1 Congés payés

Article 102-1-1 Modalités de prise des congés payés

Les congés de l'assistant maternel sont fixés d'un commun accord entre les parties, au plus tard le 1er mars de chaque année.

Lorsque l'assistant maternel accueille les enfants de plusieurs particuliers employeurs, ceux-ci s'efforcent de fixer d'un commun accord, au plus tard le 1er mars de chaque année, la date des congés. À défaut d'accord entre tous les particuliers employeurs, l'assistant maternel fixe lui-même ses quatre (4) semaines de congés annuels entre le 1er mai et le 31 octobre et une (1) semaine en hiver. Il communique alors les dates de ses congés annuels par écrit à chacun de ses particuliers employeurs, au plus tard le 1er mars.

Lorsque l'assistant maternel travaille pour un seul particulier employeur, à défaut d'accord entre les parties sur les dates des congés, c'est le particulier employeur qui, au plus tard le 1er mars, fixe ces dates et en informe l'assistant maternel.

> CAPÍTULO III Descanso semanal

Artículo 100 Descanso semanal

Las disposiciones de este artículo complementan las disposiciones al mismo objeto que se establecen en la base común.

Quando el cuidador infantil tenga contratos con varios empleadores particulares, el descanso semanal se concederá el mismo día, preferiblemente el domingo.

> CAPÍTULO IV Días festivos y vacaciones

Las disposiciones de este capítulo complementan las disposiciones que se establecen en la base común.

Artículo 101 Días festivos

Las disposiciones relativas a los días festivos se establecen en el artículo 47 de la base común de este convenio colectivo.

Artículo 102 Vacaciones

Las disposiciones de este artículo complementan las disposiciones al mismo objeto que se establecen en la base común.

Artículo 102-1 Vacaciones retribuidas

Artículo 102-1-1 Modalidades para tomar vacaciones retribuidas

Las vacaciones del cuidador infantil se fijan de común acuerdo entre las partes, a más tardar el 1 de marzo de cada año.

Quando el cuidador infantil reciba a niños de varios empleadores particulares, estos se esforzarán por fijar de común acuerdo, a más tardar el 1 de marzo de cada año, la fecha de las vacaciones. En ausencia de un acuerdo entre todos los empleadores particulares, el cuidador infantil fijará él mismo sus cuatro (4) semanas de vacaciones anuales entre el 1 de mayo y el 31 de octubre y una (1) semana en invierno. A continuación, comunicará las fechas de sus vacaciones anuales por escrito a cada uno de sus empleadores particulares, a más tardar el 1 de marzo.

Quando el cuidador infantil trabaje para un solo empleador particular, en ausencia de un acuerdo entre las partes sobre las fechas de las vacaciones, corresponderá al empleador particular fijar estas fechas e informar de ellas al cuidador infantil, a más tardar el 1 de marzo.

Article 102-1-2 Indemnité de congés payés**Article 102-1-2-1 Accueil de l'enfant cinquante-deux semaines par période de douze mois consécutifs**

En cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines par période de douze (12) mois consécutifs, tel que défini à l'article 97-1 du présent socle spécifique, les congés payés sont indemnisés au moment de leur prise.

Pour la durée des congés payés, l'indemnité brute due au titre de ces derniers se substitue au salaire mensuel brut.

Article 102-1-2-2 Accueil de l'enfant quarante-six semaines ou moins par période de douze mois consécutifs

En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, tel que défini à l'article 97-1 du présent socle spécifique, l'indemnité brute due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire mensuel brut.

Le montant de l'indemnité de congés payés est déterminé au 31 mai de chaque année. Il est calculé conformément aux dispositions de l'article 48-1-1-5 du socle commun de la présente convention collective.

L'indemnité de congés payés est versée à l'issue de chaque période de référence :

- soit en une (1) seule fois au mois de juin ;
- soit lors de la prise principale des congés payés ;
- soit au fur et à mesure de la prise des congés payés.

Les modalités de son versement sont précisées dans le contrat de travail. Toute autre modalité d'indemnisation des congés payés est proscrite.

Article 102-1-2-3 Accueil occasionnel

En cas d'accueil occasionnel, tel que défini à l'article 97-2 du présent socle spécifique, l'indemnité de congés payés pour l'année de référence n'est pas incluse dans le salaire mensuel brut.

Le montant de l'indemnité de congés payés est déterminé en appliquant la règle du dixième (1/10ème) telle que décrite à l'article 48-1-1-5 du socle commun de la présente convention collective. Il est versé au terme de l'accueil occasionnel.

Article 102-2 Congés annuels complémentaires non rémunérés

En cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines ou quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, lorsque l'assistant maternel n'acquiert pas trente (30) jours ouvrables de congés payés au cours de la période de référence visée à l'article 48-1-1-1 du socle commun de la présente convention collective, il bénéficie de congés complémentaires non rémunérés pour lui permettre de bénéficier d'un repos annuel de trente (30) jours ouvrables.

Artículo 102-1-2 Compensación de vacaciones retribuidas**Artículo 102-1-2-1 Acogida del niño durante cincuenta y dos semanas por período de doce meses consecutivos**

En caso de acogida del niño cincuenta y dos (52) semanas por período de doce (12) meses consecutivos, según se define en el artículo 97-1 de esta base específica, las vacaciones retribuidas se compensan en el momento en que se toman.

Durante las vacaciones retribuidas, la compensación bruta adeudada por estas últimas sustituye al salario bruto mensual.

Artículo 102-1-2-2 Acogida del niño cuarenta y seis semanas o menos por período de doce meses consecutivos

En caso de acogida del niño cuarenta y seis (46) semanas o menos por período de doce (12) meses consecutivos, según se define en el artículo 97-1 de esta base específica, la compensación bruta endeudada por vacaciones retribuidas para el año de referencia se sumará al salario bruto mensual.

El monto de la compensación de vacaciones retribuidas se determina el 31 de mayo de cada año. Se calcula de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48-1-1-5 de la base común de este convenio colectivo.

La compensación de vacaciones retribuidas se paga al final de cada período de referencia:

- bien en una (1) sola vez en el mes de junio;
- bien cuando se toman las vacaciones retribuidas principales;
- bien a medida que se toman las vacaciones retribuidas.

Las modalidades para su pago se especifican en el contrato de trabajo. Se prohíbe cualquier otra modalidad de compensación de vacaciones retribuidas.

Artículo 102-1-2-3 Acogida ocasional

En caso de acogida ocasional, según se define en el artículo 97-2 de esta base específica, la compensación de vacaciones retribuidas para el año de referencia no se incluirá en el salario bruto mensual.

El monto de la compensación de vacaciones retribuidas se determina aplicando la regla del décimo (1/10) tal y como se describe en el artículo 48-1-1-5 de la base común de este convenio colectivo. Se pagará al final de la acogida ocasional.

Artículo 102-2 Vacaciones anuales adicionales no retribuidas

En caso de acogida del niño cincuenta y dos (52) semanas, o cuarenta y seis (46) semanas o menos, por período de doce (12) meses consecutivos, cuando el cuidador infantil no adquiera treinta (30) días laborables de vacaciones retribuidas durante el período de referencia a que se refiere el artículo 48-1-1-1 de la base común de este convenio colectivo, se beneficiará de unas vacaciones adicionales no retribuidas para que pueda disfrutar de un descanso anual de treinta (30) días laborables.

En cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines par période de douze (12) mois consécutifs, tel que défini à l'article 97-1 du présent socle spécifique, les modalités de prise des congés annuels complémentaires sont identiques à celles fixées à l'article 102-1-1 du présent socle spécifique.

En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, tel que défini à l'article 97-1 du présent socle spécifique, ces périodes de congés annuels complémentaires non rémunérés font partie des semaines non travaillées déduites lors du calcul du salaire mensualisé prévu à l'article 109-2 du présent socle spécifique.

Ces périodes de congés non rémunérés ne sont pas prises en compte pour déterminer le droit à congés payés de l'assistant maternel.

Article 103 Arrivée d'un nouvel enfant au foyer de l'assistant maternel

Dans une telle situation, les parties échangent et s'informent de leurs intentions quant à la poursuite du contrat de travail, en raison de la spécificité de la profession d'assistant maternel et notamment des règles encadrant l'agrément. Le cas échéant, l'assistant maternel informe par écrit, dans les délais prévus ci-dessous, le particulier employeur dont elle ne pourra plus accueillir l'enfant. Le contrat de travail est alors rompu selon la procédure dite de retrait forcé de l'enfant prévue à l'article 119-1 du présent socle spécifique.

Lorsque l'assistant maternel bénéficie d'un congé de maternité ou d'adoption, l'information quant à la poursuite du contrat de travail intervient moyennant le respect d'un délai de prévenance minimum de quinze (15) jours avant la fin dudit congé.

Dans les autres cas, un délai de prévenance minimum d'un (1) mois avant la date d'arrivée de l'enfant au foyer de l'assistant maternel est respecté, sauf circonstances exceptionnelles.

> CHAPITRE V Absences

Article 104 Absences de l'assistant maternel

Les règles applicables en cas d'absence de l'assistant maternel sont prévues par à l'article 49 du socle commun de la présente convention collective.

Les règles d'indemnisation du salarié, dont le contrat de travail est suspendu en raison de son état de santé, sont prévues à l'annexe n° 3 de la présente convention collective.

Article 105 Absences de l'enfant

Les périodes pendant lesquelles l'enfant est confié à l'assistant maternel étant prévues au contrat de travail, les temps d'absence non prévus sont rémunérés.

Toutefois, en cas d'absence de l'enfant justifiée par un certificat médical ou un bulletin d'hospitalisation,

En caso de acogida del niño cincuenta y dos (52) semanas por período de doce (12) meses consecutivos, según se define en el artículo 97-1 de esta base específica, las modalidades para tomarse unas vacaciones anuales adicionales son idénticas a las establecidas en el artículo 102-1-1 de esta base específica.

En caso de acogida del niño cuarenta y seis (46) semanas o menos por período de doce (12) meses consecutivos, según se define en el artículo 97-1 de esta base específica, estos períodos de vacaciones anuales adicionales no retribuidas forman parte de las semanas no trabajadas que se deducen a la hora de calcular el salario mensualizado previsto en el artículo 109-2 de esta base específica.

Estos períodos de vacaciones no retribuidas no se tienen en cuenta para determinar el derecho a vacaciones retribuidas del cuidador infantil.

Artículo 103 Llegada de un nuevo niño al hogar del cuidador infantil

En tal situación, las partes discutirán y se comunicarán sus intenciones con respecto a la continuación del contrato de trabajo, en razón de la especificidad de la profesión de cuidador infantil y, en particular, de las normas que rigen la autorización. Si es necesario, el cuidador infantil informará por escrito, dentro de los plazos que se establecen a continuación, al empleador particular cuyo hijo ya no podrá recibir. El contrato de trabajo se rescinde entonces según el procedimiento denominado «de retirada forzosa» del niño que se establece en el artículo 119-1 de esta base específica.

Cuando el cuidador infantil disfrute de un permiso de maternidad o de adopción, la información respecto a la continuación del contrato de trabajo se proporcionará respetando un plazo mínimo de notificación previa de quince (15) días antes de la finalización de dicho permiso.

En los demás casos, se respetará el plazo mínimo de notificación previa de un (1) mes antes de la fecha de llegada del niño al hogar del cuidador infantil, salvo en circunstancias excepcionales.

> CAPÍTULO V Ausencias

Artículo 104 Ausencias del cuidador infantil

Las normas aplicables en caso de ausencia del cuidador infantil se establecen en el artículo 49 de la base común de este convenio colectivo.

Las normas de compensación de un empleado cuyo contrato de trabajo se encuentra suspendido en razón de su estado de salud se establecen en el Anexo n.º 3 de este convenio colectivo.

Artículo 105 Ausencias del niño

Dado que los períodos durante los cuales el niño se confía al cuidador infantil se establecen en el contrato de trabajo, los períodos de ausencia imprevistos se remunerarán.

Sin embargo, en caso de ausencia del niño justificada por un certificado médico o un informe de

le particulier employeur avertit l'assistant maternel dès que possible, par tout moyen. Il transmet également le justificatif à l'assistant maternel, au plus tard au retour de l'enfant.

En cas d'absence justifiée dans les conditions prévues ci-dessus, l'assistant maternel n'est pas rémunéré au titre de la période d'absence dans les limites suivantes :

- en cas de courtes absences de l'enfant, pas nécessairement consécutives, dans la limite de cinq(5) jours d'absence. Au-delà de cette limite, le particulier employeur doit procéder au paiement du salaire ;
- en cas d'absence durant quatorze (14) jours calendaires consécutifs. Au-delà de quatorze (14) jours calendaires consécutifs, le particulier employeur doit reprendre le paiement du salaire ou rompre le contrat de travail conformément à l'article 119-1 du présent socle spécifique.

Ces limites sont appréciées par période de douze (12) mois glissants à compter de la date d'effet de l'embauche ou de sa date anniversaire.

➤ CHAPITRE VI Classification

Les dispositions du présent chapitre complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun de la présente convention collective.

Article 106 Classification

Les partenaires sociaux réaffirment leur intention de valoriser l'emploi d'assistant maternel agréé par toute action permettant la hiérarchisation fondée sur des critères objectifs et mesurables tels que l'obtention d'un titre professionnel relevant de la branche et permettant la détermination du salaire minimum du salarié relevant du présent socle spécifique, tel que défini à l'annexe n° 5 de la présente convention collective.

➤ CHAPITRE VII Rémunération

Les dispositions du présent chapitre complètent les dispositions de même objet, prévues par le socle commun. Le salaire brut minimum conventionnel est un salaire brut avant déduction des contributions et cotisations salariales.

Article 107 Salaire horaire brut minimum

Le salaire horaire brut de l'assistant maternel ne peut être inférieur au salaire horaire minimum conventionnel fixé par l'annexe n° 5 à la présente convention collective.

hospitalización, el empleador particular informará por cualquier medio al cuidador infantil lo antes posible. También transmitirá el documento justificativo al cuidador infantil, a más tardar en el momento de regreso del niño.

En caso de ausencia justificada en las condiciones previstas anteriormente, no se remunerará al cuidador infantil durante el período de ausencia, dentro de los siguientes límites:

- en caso de ausencias breves del niño, no necesariamente consecutivas, dentro del límite de cinco (5) días de ausencia. Más allá de este límite, el empleador particular deberá proceder al pago del salario;
- en caso de ausencia durante catorce (14) días naturales consecutivos. Más allá de catorce (14) días naturales consecutivos, el empleador particular deberá reanudar el pago del salario o rescindir el contrato de trabajo de conformidad con el artículo 119-1 de esta base específica.

Estos límites se calculan por período de doce (12) meses consecutivos a partir de la fecha efectiva de la contratación o de su fecha de aniversario.

➤ CAPÍTULO VI Clasificación

Las disposiciones de este capítulo complementan las disposiciones al mismo objeto que se establecen en la base común de este convenio colectivo.

Artículo 106 Clasificación

Los interlocutores sociales reafirman su intención de valorizar el empleo de cuidador infantil autorizado a través de cualquier acción que permita la jerarquización en base a criterios objetivos y mensurables, como la obtención de un título profesional relacionado con la rama y que permita la determinación del salario mínimo del empleado cubierto por esta base específica, según se define en el Anexo n.º 5 de este convenio colectivo.

➤ CAPÍTULO VII Remuneración

Las disposiciones de este capítulo complementan las disposiciones al mismo objeto que se establecen en la base común. El salario bruto mínimo convencional es un salario bruto antes de la deducción de las contribuciones y cotizaciones salariales.

Artículo 107 Salario mínimo bruto por hora

El salario bruto por hora de un cuidador infantil no podrá ser inferior al salario mínimo convencional por hora fijado en el Anexo n.º 5 de este convenio colectivo.

Article 108 Mensualisation du salaire**Article 108-1 Principe de mensualisation du salaire**

Afin d'assurer à l'assistant maternel un salaire régulier, le salaire est mensualisé quels que soient le nombre d'heures de travail par semaine et le nombre de semaines de travail dans l'année. La méthode de calcul de la mensualisation diffère selon que l'accueil de l'enfant s'effectue sur cinquante-deux (52) semaines ou sur quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs.

Pendant la période d'adaptation, le particulier employeur déduit du salaire mensualisé les heures de travail non effectuées par l'assistant maternel en procédant à un calcul de déduction d'absence conformément aux dispositions de l'article 111 du présent socle spécifique.

Article 108-2 Dérogations au principe de mensualisation du salaire

Il est dérogé au principe de mensualisation pour rémunérer les heures de travail effectuées dans le cadre de l'accueil occasionnel, dans les conditions prévues à l'article 109-3 du présent socle spécifique.

Article 109 Calcul du salaire mensuel brut de base**Article 109-1 Accueil de l'enfant cinquante-deux semaines par période de douze mois consécutifs**

En cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines par période de douze (12) mois consécutifs, le salaire mensuel brut est déterminé en opérant le calcul suivant :

nombre d'heures de travail par semaine × 52 semaines / 12 mois = nombre d'heures de travail par mois × salaire horaire brut.

Le salaire mensualisé est versé chaque mois, y compris durant les périodes de congés payés de l'assistant maternel, sous réserve des droits acquis par ce dernier au cours de la période de référence.

Selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré, le salaire peut être, le cas échéant, augmenté du paiement des heures complémentaires et/ou des heures majorées effectuées par l'assistant maternel dans les conditions prévues à l'article 96-4 du présent socle spécifique.

Le salaire peut être minoré dans les conditions fixées à l'article 111 du présent socle spécifique.

Article 109-2 Accueil de l'enfant quarante-six semaines ou moins par période de douze mois consécutifs

En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, le salaire mensuel brut est déterminé en opérant le calcul suivant :

nombre d'heures de travail par semaine × nombre de semaines programmées / 12 mois = nombre d'heures de travail par mois × salaire horaire brut.

Artículo 108 Mensualización del salario**Artículo 108-1 Principio de mensualización del salario**

Con el fin de garantizar un salario regular al cuidador infantil, el salario se mensualizará con independencia del número de horas trabajadas por semana y del número de semanas trabajadas en el año. El método de cálculo de la mensualización varía en función de si la acogida del niño se efectúa durante cincuenta y dos (52) semanas o cuarenta y seis (46) semanas o menos por período de doce (12) meses consecutivos.

Durante el período de adaptación, el empleador particular deducirá del salario mensualizado las horas de trabajo no efectuadas por el cuidador infantil, calculando la deducción de la ausencia de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 111 de esta base específica.

Artículo 108-2 Excepciones al principio de mensualización del salario

Se exime del principio de mensualización la remuneración de las horas de trabajo efectuadas en el marco de la acogida ocasional, en las condiciones previstas en el artículo 109-3 de esta base específica.

Artículo 109 Cálculo del salario básico mensual bruto**Artículo 109-1 Acogida del niño durante cincuenta y dos semanas por período de doce meses consecutivos**

En caso de acogida del niño cincuenta y dos (52) semanas por período de doce (12) meses consecutivos, el salario mensual bruto se determinará de acuerdo con el siguiente cálculo:

número de horas de trabajo por semana × 52 semanas / 12 meses = número de horas de trabajo por mes × salario bruto por hora.

El salario mensual se pagará cada mes, incluso durante los períodos de vacaciones retribuidas del cuidador infantil, sujeto a los derechos adquiridos por este último durante el período de referencia.

En función de las circunstancias que se produzcan durante el mes en cuestión, el salario podrá aumentarse, en su caso, mediante el pago de las horas adicionales o las horas extraordinarias efectuadas por el cuidador infantil en las condiciones previstas en el artículo 96-4 de esta base específica.

El salario podrá reducirse en las condiciones que se fijan en el artículo 111 de esta base específica.

Artículo 109-2 Acogida del niño cuarenta y seis semanas o menos por período de doce meses consecutivos

En caso de acogida del niño cuarenta y seis (46) semanas o menos por período de doce (12) meses consecutivos, el salario mensual bruto se determinará de acuerdo con el siguiente cálculo:

número de horas de trabajo por semana × número de semanas programadas / 12 meses = número de horas de trabajo por mes × salario bruto por hora.

Le salaire mensualisé est versé chaque mois et n'inclut pas l'indemnité de congés payés. Ces derniers sont rémunérés conformément aux dispositions de l'article 102-1-2-2 du présent socle spécifique.

Selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré, le salaire peut être augmenté du paiement des heures complémentaires et/ou des heures majorées effectuées par l'assistant maternel dans les conditions prévues à l'article 110 du présent socle spécifique.

Le salaire peut être minoré dans les conditions fixées à l'article 111 du présent socle spécifique.

Une régularisation prévisionnelle est réalisée chaque année à la date anniversaire du contrat de travail, en comparant les salaires mensualisés versés pendant les douze (12) derniers mois écoulés, aux salaires qui auraient dû être versés en application du contrat de travail, au titre des heures réellement effectuées. Cette régularisation est établie par un écrit, signé par les parties.

Au cours de l'exécution du contrat de travail, les régularisations prévisionnelles annuelles se compensent entre elles et n'entraînent pas de règlement.

À la fin du contrat de travail, les sommes restant dues au titre de la régularisation sont déclarées et font l'objet d'un règlement dans les conditions prévues à l'article 56 du socle commun de la présente convention collective.

Article 109-3 Accueil occasionnel

En cas d'accueil occasionnel inférieur ou égal à un (1) mois, le salaire brut est déterminé en opérant le calcul suivant :

salaire horaire brut x nombre d'heures d'accueil

Le salaire brut est versé au terme de l'accueil occasionnel.

En cas d'accueil occasionnel supérieur à un (1) mois, le salaire mensuel brut est déterminé en opérant le calcul suivant :

salaire horaire brut x nombre d'heures d'accueil effectuées au cours du mois

Le salaire mensuel brut est versé dans les conditions prévues par l'article 112 du présent socle spécifique.

Article 110 Majoration du salaire mensuel brut de base

Article 110-1 Heures majorées

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée conventionnelle prévue à l'article 96-2 du présent socle spécifique ouvrent droit à une majoration du salaire. Le taux de majoration applicable est déterminé par les parties et précisé dans le contrat de travail. Il ne peut pas être inférieur à dix pour cent (10 %).

Article 110-2 Heures complémentaires

Les heures complémentaires, telles que définies à l'article 96-4 du présent socle spécifique, peuvent donner lieu à une majoration de salaire, sur décision écrite des parties prévue dans le contrat de travail.

El salario mensual se pagará cada mes y no incluirá la compensación de vacaciones retribuidas. Estas últimas se remunerarán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 102-1-2-2 de esta base específica.

En función de las circunstancias que se produzcan durante el mes en cuestión, el salario podrá aumentarse mediante el pago de las horas adicionales o extraordinarias efectuadas por el cuidador infantil en las condiciones previstas en el artículo 110 de esta base específica.

El salario podrá reducirse en las condiciones que se fijan en el artículo 111 de esta base específica.

Cada año se realizará una regularización provisional en la fecha de aniversario del contrato de trabajo, comparando los salarios mensualizados pagados durante los últimos doce (12) meses con los salarios que se deberían haber pagado en aplicación del contrato de trabajo por las horas efectivamente efectuadas. Esta regularización se establece mediante un escrito firmado por las partes.

Durante la ejecución del contrato de trabajo, las regularizaciones provisionales anuales se compensarán entre sí y no darán lugar a un ajuste.

A la finalización del contrato de trabajo, se declararán las sumas adeudadas en concepto de regularización, que serán objeto de un ajuste en las condiciones previstas en el artículo 56 de la base común de este convenio colectivo.

Artículo 109-3 Acogida ocasional

En caso de acogida ocasional inferior o igual a un (1) mes, el salario bruto se determinará de acuerdo con el siguiente cálculo:

salario bruto por hora x número de horas de acogida.

El salario bruto se pagará al final de la acogida ocasional.

En caso de acogida ocasional superior a un (1) mes, el salario mensual bruto se determinará de acuerdo con el siguiente cálculo:

salario bruto por hora x número de horas de acogida efectuadas durante el mes.

El salario mensual bruto se pagará en las condiciones previstas en el artículo 112 de esta base específica.

Artículo 110 Aumento del salario básico mensual bruto

Artículo 110-1 Horas extraordinarias

Las horas de trabajo efectuadas más allá de la jornada laboral prevista en el artículo 96-2 de esta base específica otorgan el derecho a un aumento salarial. La tasa de aumento aplicable la determinarán las partes y se especificará en el contrato de trabajo. No podrá ser inferior al diez por ciento (10 %).

Artículo 110-2 Horas adicionales

Las horas adicionales, según se definen en el artículo 96-4 de esta base específica, podrán dar lugar a un aumento salarial, previa decisión escrita de las partes prevista en el contrato de trabajo.

Article 110-3 Heures majorées en cas de difficultés particulières liées à l'enfant

L'accueil d'un enfant présentant des difficultés particulières, temporaires ou permanentes, ouvre droit à une majoration du salaire. Le taux de majoration applicable est déterminé par les parties en fonction de l'importance des difficultés suscitées par l'accueil de l'enfant et précisé dans le contrat de travail.

Article 111 Déduction des périodes d'absence

Pour les absences qui ne donnent pas lieu à maintien de la rémunération par le particulier employeur, ce dernier procède à une déduction d'absence pour déterminer la rémunération à verser à l'assistant maternel en effectuant le calcul suivant :

- En cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines par période de douze (12) mois consécutifs, le particulier employeur applique la formule de calcul suivante :

salaires mensualisés x nombre d'heures non travaillées dans le mois, donnant lieu à déduction de salaire / nombre d'heures qui auraient été réellement travaillées dans le mois considéré, si le salarié n'avait pas été absent

Le résultat obtenu doit être déduit du salaire mensualisé pour déterminer la rémunération à verser au salarié.

- En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, le particulier employeur applique la formule de calcul suivante :

salaires mensualisés x nombre de jours non travaillés dans le mois, donnant lieu à déduction de salaire / nombre de jours qui auraient été réellement travaillés dans le mois considéré si le salarié n'avait pas été absent

Le résultat obtenu doit être déduit du salaire mensualisé pour déterminer la rémunération à verser au salarié.

Pour déterminer le nombre d'heures et de jours qui auraient été réellement travaillées dans le mois considéré si le salarié n'avait pas été absent, les parties se réfèrent aux dispositions prévues dans le contrat de travail ou au planning remis au salarié.

Au sens des présentes dispositions, sont entendus par heures et jours de travail toutes les heures et tous les jours du mois en question qui auraient été travaillés par l'assistant maternel s'il n'avait pas été absent. Les périodes d'absence, les semaines de non-accueil ainsi que les jours fériés chômés correspondant à un jour habituellement travaillé, sont comptabilisés dans les heures et les jours qui auraient été travaillés par le salarié s'il n'avait pas été absent au cours du mois.

Article 112 Paiement du salaire et déclarations

Les dispositions relatives au paiement du salaire et aux déclarations sont prévues à l'article 56 du socle commun de la présente convention collective.

Artículo 110-3 Horas extraordinarias en caso de dificultades especiales relacionadas con el niño

La acogida de un niño que presente dificultades particulares, temporales o permanentes, otorga derecho a un aumento salarial. Las partes determinarán la tasa de aumento aplicable de acuerdo con la importancia de las dificultades que origine la acogida del niño y se especificarán en el contrato de trabajo.

Artículo 111 Deducción de períodos de ausencia

Para las ausencias que no den lugar al mantenimiento de la remuneración por parte del empleador particular, este último procederá a una deducción por ausencia para determinar la remuneración que deberá pagar al cuidador infantil de acuerdo con el cálculo siguiente:

- En caso de acogida del niño cincuenta y dos (52) semanas por período de doce (12) meses consecutivos, el empleador particular aplicará la siguiente fórmula de cálculo:

salario mensualizado x número de horas no trabajadas en el mes que den lugar a una deducción salarial / número de horas que el empleado habría trabajado efectivamente en el mes en cuestión si no hubiera estado ausente

El resultado obtenido debe deducirse del salario mensualizado para determinar la remuneración a pagar al empleado.

- En caso de acogida del niño cuarenta y seis (46) semanas o menos por período de doce (12) meses consecutivos, el empleador particular aplicará la siguiente fórmula de cálculo:

salario mensualizado x número de días no trabajados en el mes que den lugar a una deducción salarial / número de días que el empleado habría trabajado efectivamente en el mes en cuestión si no hubiera estado ausente

El resultado obtenido debe deducirse del salario mensualizado para determinar la remuneración a pagar al empleado.

Para determinar el número de horas y días que el empleado habría trabajado efectivamente en el mes en cuestión si no hubiera estado ausente, las partes se remitirán a lo dispuesto en el contrato de trabajo o al plan entregado al empleado.

A los efectos de estas disposiciones, se entenderán por horas y días de trabajo todas las horas y días del mes en cuestión que hubiera trabajado el cuidador infantil si no hubiera estado ausente. Los períodos de ausencia, las semanas de no acogida y los días festivos que correspondan a un día en que habitualmente se trabaje se contabilizarán en las horas y días que el empleado habría trabajado si no hubiera estado ausente durante el mes.

Artículo 112 Pago del salario y declaraciones

Las disposiciones relativas al pago del salario y a las declaraciones se establecen en el artículo 56 de la base común de este convenio colectivo.

➤ CHAPITRE VIII Indemnités et prestations

Article 113 Indemnité liée à la conduite d'un véhicule

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun.

Si le particulier employeur demande à l'assistant maternel, qui l'accepte, d'utiliser son véhicule personnel afin de transporter l'enfant accueilli, une indemnité liée à la conduite d'un véhicule est alors versée à l'assistant maternel conformément aux dispositions prévues à l'article 57 du socle commun de la présente convention collective.

Lorsque plusieurs particuliers employeurs sont demandeurs de déplacements, l'indemnité due par chacun d'entre eux est déterminée au prorata du nombre d'enfants transportés. Le nombre d'enfants transportés s'entend des enfants présents dans le véhicule, y compris les enfants de l'assistant maternel si le déplacement est effectué pour répondre à leurs besoins.

Chaque particulier employeur est alors redevable, envers l'assistant maternel, de la quote-part de l'indemnité calculée pour son enfant.

Article 114 Autres indemnités

Article 114-1 Indemnité d'entretien

Une indemnité d'entretien est versée à l'assistant maternel en sus du salaire, afin de couvrir les frais occasionnés par l'accueil de l'enfant, tels que définis par les dispositions légales et réglementaires de droit commun applicables.

Elle est versée en cas de travail effectif, par heure de travail.

Le montant horaire de cette indemnité est prévu dans le contrat de travail. Il varie en fonction de la durée de travail effectif, sans pouvoir être inférieur à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du minimum garanti lorsque la durée de travail journalière est de neuf (9) heures.

Quel que soit le nombre d'heures de travail effectif par jour de travail, le montant journalier de cette indemnité ne peut pas être inférieur à deux virgule soixante-cinq euros (2,65 €).

L'indemnité d'entretien n'ayant pas le caractère de salaire, elle n'est donc pas soumise à contributions et cotisations sociales. Elle doit toutefois être déclarée auprès du centre national PAJEMPLOI, afin d'être mentionnée sur le bulletin de salaire de l'assistant maternel.

L'indemnité d'entretien n'est pas prise en compte pour déterminer l'indemnité de congés payés à verser au salarié.

Article 114-2 Indemnité de repas

Lorsque l'assistant maternel fournit les repas pour l'enfant accueilli, une indemnité de repas est versée par le particulier employeur, en complément du salaire.

➤ CAPÍTULO VIII Compensaciones y prestaciones

Artículo 113 Compensación relacionada con la conducción de un vehículo

Las disposiciones de este artículo complementan las disposiciones al mismo objeto que se establecen en la base común.

En caso de que el empleador particular solicite al cuidador infantil que utilice su vehículo personal para transportar al niño y el cuidador infantil acepte, se pagará a este último una compensación relacionada con la conducción de un vehículo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 57 de la base común de este convenio colectivo.

Cuando varios empleadores particulares soliciten desplazamientos, la compensación adeudada por cada uno de ellos se determinará en proporción al número de niños transportados. Por «número de niños transportados» se entienden los niños presentes en el vehículo, incluidos los niños del cuidador infantil si el desplazamiento se realiza para cubrir sus necesidades.

Cada empleador particular deberá al cuidador infantil la prorrata de la compensación calculada para su hijo.

Artículo 114 Otras compensaciones

Artículo 114-1 Compensación de manutención

Se abonará una compensación de manutención al cuidador infantil, además del salario, con el fin de cubrir los costes ocasionados por la acogida del niño, según se definen en las disposiciones jurídicas y reglamentarias aplicables del derecho consuetudinario.

Se pagará en caso de trabajo efectivo por hora de trabajo.

El monto horario de esta compensación se establece en el contrato de trabajo. Varía en función de la jornada laboral efectiva, sin que pueda ser inferior al noventa por ciento (90 %) del mínimo garantizado cuando la jornada laboral diaria sea de nueve (9) horas.

Con independencia del número de horas de trabajo efectivas por jornada laboral, el monto diario de esta compensación no podrá ser inferior a dos coma sesenta y cinco euros (2,65 €).

Dado que la manutención no tiene carácter de salario, no estará sujeta a contribuciones ni cotizaciones sociales. Sin embargo, deberá declararse ante el centro nacional PAJEMPLOI, con el fin de que figure en la nómina del cuidador infantil.

La manutención no se tendrá en cuenta a la hora de determinar la compensación de vacaciones retribuidas que se pagará al empleado.

Artículo 114-2 Compensación por comidas

Cuando el cuidador infantil provea las comidas al niño acogido, el empleador particular pagará una compensación, a modo de complemento salarial.

Les parties prévoient, dans le contrat de travail, la nature, le nombre de repas fournis ainsi que le montant de l'indemnité. Cette dernière est déterminée en fonction des repas fournis.

L'indemnité de repas n'ayant pas le caractère de salaire, elle n'est donc pas soumise à contributions et cotisations sociales. Elle doit toutefois être déclarée auprès du centre national PAJEMPLOI afin d'être mentionnée sur le bulletin de salaire.

L'indemnité de repas n'est pas prise en compte pour déterminer l'indemnité de congés payés à verser au salarié.

Lorsque le particulier employeur fournit les repas de l'enfant, aucune indemnité n'est due à l'assistant maternel. Le particulier employeur communique par écrit à l'assistant maternel le coût des repas fournis.

Article 115 Prise en charge d'une partie du coût de l'abonnement à un service de transports publics de personnes ou à un service public de location de vélos

Les dispositions relatives à la prise en charge d'une partie du coût de l'abonnement à un service de transports publics de personnes ou à un service public de location de vélos sont prévues à l'article 59 du socle commun de la présente convention collective.

> CHAPITRE IX Ancienneté

Article 116 Ancienneté

Les dispositions relatives à l'ancienneté sont prévues à l'article 60 du socle commun de la présente convention collective.

> CHAPITRE X Retraite complémentaire

Article 117 Retraite complémentaire

Les dispositions relatives à la retraite complémentaire sont prévues à l'article 61 du socle commun de la présente convention collective.

Las partes establecerán, en el contrato de trabajo, la naturaleza y el número de las comidas provistas, así como el monto de la compensación. Esta última se determinará en función de las comidas provistas.

Dado que la compensación por comidas no tiene carácter de salario, no estará sujeta a contribuciones ni cotizaciones sociales. Sin embargo, deberá declararse ante el centro nacional PAJEMPLOI, con el fin de que figure en la nómina.

La compensación por comidas no se tendrá en cuenta a la hora de determinar la compensación de vacaciones retribuidas que se pagará al empleado.

Cuando el empleador particular provea comidas al niño, no se adeudará ninguna compensación al cuidador infantil. El empleador particular comunicará por escrito al cuidador infantil el coste de las comidas provistas.

Artículo 115 Asunción de una parte del coste del abono a un servicio de transporte público de pasajeros o a un servicio público de alquiler de bicicletas

Las disposiciones relativas a la asunción de una parte del coste del abono a un servicio de transporte público de pasajeros o a un servicio público de alquiler de bicicletas se establecen en el artículo 59 de la base común de este convenio colectivo.

> CAPÍTULO IX Antigüedad

Artículo 116 Antigüedad

Las disposiciones relativas a la antigüedad se establecen en el artículo 60 de la base común de este convenio colectivo.

> CAPÍTULO X Jubilación complementaria

Artículo 117 Pensión complementaria

Las disposiciones relativas a la jubilación complementaria se establecen en el artículo 61 de la base común de este convenio colectivo.

TITRE 2 Rupture du contrat de travail

Les dispositions du présent titre complètent les dispositions de même objet, prévues dans le socle commun. Ces dispositions et celles prévues au titre 2 du socle commun sont donc à consulter dans le même temps.

➤ CHAPITRE I Rupture du contrat de travail à durée déterminée

Article 118 Rupture du contrat de travail à durée déterminée

Les dispositions relatives à la rupture du contrat de travail à durée déterminée sont prévues à l'article 62 du socle commun de la présente convention collective.

➤ CHAPITRE II Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée

Les dispositions du présent chapitre complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun.

Article 119 Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée

Les dispositions relatives à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du particulier employeur sont encadrées par la présente convention collective et les dispositions du code de l'action sociale et des familles applicables à l'assistant maternel du particulier employeur.

Article 119-1 Rupture du contrat à l'initiative du particulier employeur

Le particulier employeur peut exercer son droit de retrait de l'enfant. Ce retrait entraîne la rupture du contrat de travail.

Le particulier employeur qui décide de ne plus confier son enfant à l'assistant maternel, quel qu'en soit le motif, notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge.

Le retrait de l'enfant ne peut être fondé sur un motif discriminatoire ou illicite.

Article 119-2 Ruptures du contrat à l'initiative du salarié

Article 119-2-1 Démission

Les dispositions relatives à la démission de l'assistant maternel sont prévues à l'article 63-2-1 du socle commun de la présente convention collective.

TÍTULO 2 Extinción del contrato de trabajo

Las disposiciones de este título complementan las disposiciones al mismo objeto que se establecen en la base común. Por tanto, estas disposiciones y las previstas en el título 2 de la base común deben consultarse al mismo tiempo.

➤ CAPÍTULO I Extinción del contrato de trabajo de duración determinada

Artículo 118 Extinción del contrato de trabajo de duración determinada

Las disposiciones relativas a la extinción del contrato de trabajo de duración determinada se establecen en el artículo 62 de la base común de este convenio colectivo.

➤ CAPÍTULO II Extinción del contrato de trabajo a tiempo indefinido

Las disposiciones de este capítulo complementan las disposiciones al mismo objeto que se establecen en la base común.

Artículo 119 Extinción del contrato de trabajo por tiempo indefinido

Las disposiciones relativas a la extinción del contrato de trabajo por tiempo indefinido a iniciativa del empleador particular se enmarcan en este convenio colectivo y en las disposiciones del Código de Acción Social y Familia aplicables al cuidador infantil de empleador particular.

Artículo 119-1 Extinción del contrato por iniciativa del empleador particular

El empleador particular podrá ejercer su derecho a remover al niño. Dicha retirada conlleva la extinción del contrato de trabajo.

El empleador particular que decida, por cualquier motivo, dejar de confiar la acogida de su hijo al cuidador infantil notificará su decisión por carta certificada con acuse de recibo o por carta entregada en mano contra recibo.

La retirada del niño no puede basarse en una razón discriminatoria o ilícita.

Artículo 119-2 Extinción del contrato a iniciativa del empleado

Artículo 119-2-1 Renuncia

Las disposiciones relativas a la renuncia del cuidador infantil se establecen en el artículo 63-2-1 de la base común de este convenio colectivo.

Article 119-2-2 Départ volontaire à la retraite

Les dispositions relatives au départ volontaire à la retraite de l'assistant maternel sont prévues à l'article 63-2-2 du socle commun de la présente convention collective.

Article 119-3 Rupture du contrat de travail imposée aux parties

La suspension, la modification ou le retrait de l'agrément de l'assistant maternel s'impose aux parties et entraîne le retrait forcé de l'enfant dans le respect de la procédure prévue à l'article 119-1 du présent socle spécifique.

Dans ce cas, le contrat de travail est rompu sans préavis, ni indemnité de rupture, du seul fait de la suspension, de la modification ou du retrait de l'agrément. Toutefois, l'indemnité compensatrice de congés payés est versée à l'assistant maternel dans les conditions prévues à l'article 67 du socle commun de la présente convention collective.

Le particulier employeur notifie à l'assistant maternel par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge, le retrait forcé de l'enfant à la date de notification de la suspension, de la modification ou du retrait de l'agrément par le Conseil départemental.

Article 119-4 Rupture du contrat de travail du fait du décès**Article 119-4-1 Décès de l'assistant maternel**

Les dispositions relatives au décès de l'assistant maternel sont prévues à l'article 63-3-2 du socle commun de la présente convention collective.

Le décès du salarié peut ouvrir droit, sous conditions, aux prestations du régime de prévoyance de branche, prévues dans le socle commun, à l'annexe n° 3 de la présente convention collective.

Article 119-4-2 Décès de l'enfant du particulier employeur

Le décès de l'enfant du particulier employeur entraîne la rupture de plein droit du contrat de travail au jour du décès.

Le particulier employeur ou, à défaut, un tiers, informe dès que possible par écrit l'assistant maternel de la date du décès de l'enfant. Un modèle de lettre est proposé dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une nature indicative et non conventionnelle.

La rupture du contrat de travail entraîne le versement au salarié :

- du dernier salaire dû au jour du décès ;
- d'une indemnité égale à l'indemnité compensatrice de préavis définie à l'article 122 du présent socle spécifique, qui ne peut être exécuté du fait du décès de l'enfant ;
- d'une indemnité dont le montant est calculé de la même manière que l'indemnité de rupture en cas de retrait d'enfant prévue à l'article 121-1 du présent socle spécifique ;
- d'une indemnité compensatrice pour les congés payés acquis, non rémunérés, le cas échéant.

Artículo 119-2-2 Jubilación voluntaria

Las disposiciones relativas a la jubilación voluntaria del cuidador infantil se establecen en el artículo 63-2-2 de la base común de este convenio colectivo.

Artículo 119-3 Extinción del contrato de trabajo impuesta a las partes

La suspensión, modificación o retirada de la autorización del cuidador infantil es vinculante para las partes y conlleva la retirada forzosa del niño con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 119-1 de esta base específica.

En este caso, el contrato de trabajo se rescinde sin notificación previa ni compensación de rescisión, exclusivamente en razón de la suspensión, modificación o retirada de la autorización. No obstante, la compensación de vacaciones retribuidas se abonará al cuidador infantil en las condiciones previstas en el artículo 67 de la base común de este convenio colectivo.

El empleador particular notificará al cuidador infantil por carta certificada con acuse de recibo o entregada en mano contra recibo, la retirada forzosa del niño en la fecha de notificación de la suspensión, modificación o retirada de la autorización por el consejo departamental.

Artículo 119-4 Extinción del contrato de trabajo por fallecimiento**Artículo 119-4-1 Fallecimiento del cuidador infantil**

Las disposiciones relativas al fallecimiento del cuidador infantil se establecen en el artículo 63-3-2 de la base común de este convenio colectivo.

El fallecimiento del empleado podrá dar lugar al derecho, sujeto a condiciones, a las prestaciones del régimen de previsión de la rama, previstas en la base común, que se establecen en el Anexo n.º 3 de este convenio colectivo.

Artículo 119-4-2 Fallecimiento del hijo del empleador particular

El fallecimiento del hijo del empleador particular conlleva la extinción de pleno derecho del contrato de trabajo el día del fallecimiento.

El empleador particular o, en su defecto, un tercero, informará por escrito al cuidador infantil de la fecha del fallecimiento del niño en cuanto sea posible. En las fichas y documentos pedagógicos se propone un modelo de carta. Este último reviste un valor indicativo y no convencional.

La extinción del contrato de trabajo conlleva el pago al empleado:

- del último salario adeudado el día del fallecimiento;
- de una compensación igual a la compensación por notificación previa según se define en el artículo 122 de esta base específica, que no podrá ejecutarse debido al fallecimiento del niño;
- de una compensación, cuyo monto se calculará de la misma manera que la compensación por rescisión en caso de retirada del niño que se establece en el artículo 121-1 de esta base específica;
- de una compensación por las vacaciones retribuidas adquiridas que no hayan sido remuneradas, en su caso.

Le particulier employeur ou, à défaut, un tiers, remet à l'assistant maternel, dans un délai de trente (30) jours calendaires à compter du décès de l'enfant, les documents de fin de contrat prévus à l'article 69 du socle commun de la présente convention collective.

Article 120 Préavis

Les dispositions relatives au préavis complètent celles de même objet prévues à l'article 64 du socle commun de la présente convention collective.

En dehors de la période d'essai, des cas de faute grave et faute lourde et de retrait imposé aux parties, un préavis est à effectuer en cas de rupture à l'initiative du particulier employeur ou du salarié. Sa durée est au minimum de :

- huit (8) jours calendaires lorsque l'enfant est accueilli depuis moins de trois (3) mois ;
- quinze (15) jours calendaires si l'enfant est accueilli depuis trois (3) mois et jusqu'à moins d'un (1) an ;
- et un (1) mois si l'enfant est accueilli depuis un an (1) et plus.

La date de première présentation de la lettre recommandée ou la date de remise de la lettre en main propre contre décharge fixe le point de départ du préavis.

L'ancienneté nécessaire pour déterminer la durée du préavis est appréciée au jour de la date d'envoi de la lettre recommandée ou de sa date de remise en main propre contre décharge.

➤ CHAPITRE III Sommes allouées au salarié à la fin du contrat de travail

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun.

Article 121 Indemnités liées à la rupture du contrat de travail

Article 121-1 Indemnité de rupture en cas de retrait d'enfant

En cas de retrait d'enfant, le particulier employeur verse une indemnité de rupture à l'assistant maternelle qui accueille l'enfant depuis au moins neuf (9) mois.

Cette indemnité n'est pas due :

- lorsque le retrait de l'enfant est causé par la faute grave ou lourde de l'assistant maternel ;
- en cas de modification ou de suspension ou de retrait d'agrément.

Le montant de l'indemnité est égal à un quatre-vingtième (1/80ème) du total des salaires bruts perçus pendant la durée du contrat, hors indemnités non soumises à contributions et cotisations sociales telles que l'indemnité kilométrique, l'indemnité d'entretien et les frais de repas.

Cette indemnité n'a pas le caractère de salaire. Elle est exonérée de contributions et cotisations sociales dans les limites fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

El empleador particular o, en su defecto, un tercero, entregará al cuidador infantil, en un plazo de treinta (30) días naturales a partir del fallecimiento del niño, los documentos de finalización del contrato que se establecen en el artículo 69 de la base común de este convenio colectivo.

Artículo 120 Notificación previa

Las disposiciones relativas a la notificación previa complementan las que se establecen al mismo objeto en el artículo 64 de la base común de este convenio colectivo.

Fuera del período de prueba, de los casos de falta grave y muy grave y de desistimiento impuesto a las partes, deberá proporcionarse una notificación previa para cualquier rescisión a iniciativa del empleador particular o del empleado. Su duración mínima es de:

- ocho (8) días naturales cuando el niño lleve acogido menos de tres (3) meses;
- quince (15) días naturales cuando el niño lleve acogido entre tres (3) meses y menos de un (1) año;
- y un (1) mes cuando el niño lleve acogido un (1) año o más.

La fecha de la primera presentación de la carta certificada o de la entrega en mano de la carta contra recibo constituye el punto de partida del período de notificación previa.

La antigüedad necesaria para determinar la duración del período de notificación previa se calculará en la fecha de envío de la carta certificada o de la entrega en mano contra recibo.

➤ CAPÍTULO III Sumas asignadas al empleado a la finalización del contrato de trabajo

Las disposiciones de este artículo complementan las disposiciones al mismo objeto que se establecen en la base común.

Artículo 121 Compensaciones relacionadas con la extinción del contrato de trabajo

Artículo 121-1 Compensación por extinción en caso de retirada de un niño

En caso de retirada de un niño, el empleador particular pagará una compensación por extinción al cuidador infantil que haya acogido al niño durante al menos nueve (9) meses.

Dicha compensación no se adeudará:

- cuando la retirada del niño sea consecuencia de una falta grave o muy grave del cuidador infantil;
- en caso de modificación, suspensión o retirada de la autorización.

El monto de la compensación es igual a un ochavo (1/80) del total de los salarios brutos percibidos durante la vigencia del contrato, excluidas las compensaciones no sujetas a contribuciones y cotizaciones sociales, como la compensación por kilómetro, la compensación de manutención y la compensación por comidas.

Esta compensación no tiene carácter de salario. Se encuentra exenta de contribuciones y cotizaciones sociales dentro de los límites que fijen las disposiciones jurídicas y reglamentarias en vigor.

Article 121-2 Indemnité de départ volontaire à la retraite

L'assistant maternel qui part volontairement à la retraite peut bénéficier d'une indemnité de départ à la retraite, dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article 63-2-2 du socle commun de la présente convention collective.

Article 122 Indemnité compensatrice de préavis

Si le préavis se termine en cours de mois, le particulier employeur tient compte de la déduction d'absence prévue à l'article 111 du présent socle spécifique, pour calculer l'indemnité compensatrice de préavis.

L'indemnité compensatrice de préavis est versée dans les conditions prévues à l'article 66 du socle commun de la présente convention collective.

Article 123 Indemnité compensatrice de congés payés**Article 123-1 Indemnité compensatrice de congés payés en cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux semaines**

En cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines, le particulier employeur doit verser à l'assistant maternel une indemnité compensatrice de congés payés acquis, non rémunérés à la date de la rupture du contrat de travail. Pour déterminer l'indemnité compensatrice de congés payés, le particulier employeur applique la méthode du maintien de salaire ou la méthode du dixième, selon les dispositions prévues à l'article 48-1-1-5 du socle commun de la présente convention collective.

Article 123-2 Indemnité compensatrice de congés payés en cas d'accueil de l'enfant quarante-six semaines ou moins

En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins, le particulier employeur doit verser à l'assistant maternel une indemnité compensatrice pour les congés payés acquis, non rémunérés à la date de la rupture du contrat de travail. Pour déterminer l'indemnité compensatrice de congés payés, le particulier employeur applique la méthode du maintien de salaire ou la méthode du dixième, selon les dispositions prévues à l'article 48-1-1-5 du socle commun de la présente convention collective.

Article 124 Autres sommes versées : régularisation des salaires en cas d'accueil de l'enfant quarante-six semaines ou moins

En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins, le particulier employeur procède à la régularisation définitive du salaire en fin de contrat.

Cette régularisation effectuée à la date de fin du contrat de travail tient compte des conditions prévues au contrat de travail et des régularisations prévisionnelles réalisées chaque année à la date anniversaire du contrat.

À la fin du contrat de travail, il est procédé à une liquidation et une compensation des régularisations annuelles et prévisionnelles, au crédit et au débit de l'assistant maternel.

La régularisation définitive du salaire à la fin du contrat de travail peut donner lieu à un remboursement financier soumis à contributions et cotisations sociales, au profit de l'assistant maternel.

Artículo 121-2 Compensación por jubilación voluntaria

El cuidador infantil que se jubile voluntariamente podrá disfrutar de una compensación por jubilación, en las condiciones y según las modalidades que se establecen en el artículo 63-2-2 de la base común de este convenio colectivo.

Artículo 122 Compensación por notificación previa

En caso de que el período de notificación previa finalice durante el mes, el empleador particular tendrá en cuenta la deducción por ausencia prevista en el artículo 111 de esta base específica para calcular la compensación por notificación previa.

La compensación por notificación previa se abonará en las condiciones previstas en el artículo 66 de la base común de este convenio colectivo.

Artículo 123 Compensación de vacaciones retribuidas**Artículo 123-1 Compensación de vacaciones retribuidas en caso de acogida del niño cincuenta y dos semanas**

En caso de acogida del niño durante cincuenta y dos (52) semanas, el empleador particular deberá abonar al cuidador infantil una compensación por las vacaciones retribuidas adquiridas que no se hayan remunerado en la fecha de extinción del contrato de trabajo. Para determinar la compensación de vacaciones retribuidas, el empleador particular aplicará el método de mantenimiento salarial o el método del décimo, según se dispone en el artículo 48-1-1-5 de la base común de este convenio colectivo.

Artículo 123-2 Compensación por vacaciones retribuidas en caso de acogida del niño cuarenta y seis semanas o menos

En caso de acogida del niño durante cuarenta y seis (46) semanas o menos, el empleador particular deberá abonar al cuidador infantil una compensación por las vacaciones retribuidas adquiridas que no se hayan remunerado en la fecha de extinción del contrato de trabajo. Para determinar la compensación de vacaciones retribuidas, el empleador particular aplicará el método de mantenimiento salarial o el método del décimo, según se dispone en el artículo 48-1-1-5 de la base común de este convenio colectivo.

Artículo 124 Otras sumas pagadas: regularización del salario en caso de acogida del niño durante cuarenta y seis semanas o menos

En caso de acogida del niño durante cuarenta y seis (46) semanas o menos, el empleador particular procederá a la regularización definitiva del salario a la finalización del contrato.

Dicha regularización efectuada en la fecha de finalización del contrato de trabajo tendrá en cuenta las condiciones previstas en el contrato de trabajo y las regularizaciones preventivas realizadas cada año en la fecha aniversario del contrato.

A la finalización del contrato de trabajo, se procederá a una liquidación y una compensación de las regularizaciones anuales y preventivas, al crédito y al débito del cuidador infantil.

La regularización definitiva del salario a la finalización del contrato de trabajo podrá dar lugar a un reembolso económico sujeto a contribuciones y cotizaciones sociales en beneficio del cuidador infantil.

> CHAPITRE IV Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail

Article 125 Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail

Les dispositions du présent chapitre sont prévues à l'article 69 du socle commun de la présente convention collective.

> CHAPITRE V Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail

Article 126 Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail

Les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables aux salariés relevant du socle spécifique « assistant maternel ».

> CAPÍTULO IV Documentos entregados al empleado al finalizar el contrato de trabajo

Artículo 125 Documentos entregados al empleado al finalizar el contrato de trabajo

Las disposiciones de este capítulo se establecen en el artículo 69 de la base común de este convenio colectivo.

> CAPÍTULO V Restitución de la vivienda por el empleado a la finalización del contrato de trabajo

Artículo 126 Restitución de la vivienda por el empleado a la finalización del contrato de trabajo

Las disposiciones de este capítulo no se aplican a los empleados cubiertos por la base específica de «Cuidador infantil».

▼
SOCLE SALARIÉ
DU PARTICULIER EMPLOYEUR

PARTIE IV

DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL

TITRE 1 Formation et exécution du contrat de travail

Les dispositions du présent titre complètent les dispositions de même objet, prévues dans le socle commun. Ces dispositions et celles prévues au titre 1 du socle commun de la présente convention collective doivent donc être consultées dans le même temps.

➤ **CHAPITRE I** Embauche et contrat de travail

Article 127 Formation du contrat de travail

Les dispositions relatives à la formation du contrat de travail sont prévues à l'article 40 du socle commun de la présente convention collective.

Article 128 Forme, objet et nature du contrat de travail

Article 128-1 Forme du contrat de travail

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet prévues dans le socle commun, sauf cas spécifiques exposés aux articles 128-1-1 à 128-1-3 du présent socle spécifique.

Le contrat de travail est conclu au plus tard le jour de la date d'effet de l'embauche. Les parties peuvent faire précéder le contrat de travail d'une lettre d'engagement.

La lettre d'engagement traduit l'intention des parties de conclure un contrat de travail. Si la lettre d'engagement comprend les éléments obligatoires visés à l'article 41-1 du socle commun de la présente convention collective, les parties peuvent conclure un contrat de travail au plus tard le dernier jour de la période d'essai.

Toutefois, si la lettre d'engagement n'est pas suivie de la signature d'un contrat de travail, elle est assimilée à celui-ci, dès lors qu'elle contient les éléments obligatoires du contrat de travail, prévus à l'article 41-1 du socle commun de la présente convention collective ainsi qu'au présent article.

En plus des éléments visés à l'article 41-1 du socle commun de la présente convention collective, le contrat de travail prévoit l'organisation du travail et comprend les éléments suivants :

▼
BASE DE EMPLEADO
DE EMPLEADOR PARTICULAR

PARTE IV

DISPOSICIONES RELATIVAS AL CONTRATO DE TRABAJO

TÍTULO 1 Formación y ejecución del contrato de trabajo

Las disposiciones de este título complementan las disposiciones al mismo objeto que se establecen en la base común. Por tanto, estas disposiciones y las previstas en el título 1 de la base común de este convenio colectivo deben consultarse al mismo tiempo.

➤ **CAPÍTULO I** Contratación y contrato de trabajo

Artículo 127 Formación del contrato de trabajo

Las disposiciones relativas a la formación del contrato de trabajo se establecen en el artículo 40 de la base común de este convenio colectivo.

Artículo 128 Forma, objeto y naturaleza del contrato de trabajo

Artículo 128-1 Forma del contrato de trabajo

Las disposiciones de este artículo complementan las disposiciones al mismo objeto que se establecen en la base común, salvo en los casos específicos que se exponen en los artículos 128-1-1 a 128-1-3 de esta base específica.

El contrato de trabajo se concluirá a más tardar la fecha efectiva de contratación. Las partes podrán preceder al contrato de trabajo con una carta de compromiso.

La carta de compromiso reflejará la intención de las partes de celebrar un contrato de trabajo. Si la carta de compromiso incluye los elementos obligatorios a que se refiere el artículo 41-1 de la base común de este convenio colectivo, las partes podrán celebrar un contrato de trabajo a más tardar el último día del período de prueba.

No obstante, si la carta de compromiso no va seguida de la firma de un contrato de trabajo, se asimilará al mismo, puesto que contiene los elementos obligatorios del contrato de trabajo que se establecen en el artículo 41-1 de la base común de este convenio colectivo, así como en este artículo.

Además de los elementos a que se refiere el artículo 41-1 de la base común de este convenio colectivo, el contrato de trabajo preverá la organización del trabajo e incluirá los siguientes elementos:

- la nature de l'emploi occupé par le salarié, conformément à la grille de classification prévue à l'annexe n° 7 de la présente convention collective, et les missions s'y rattachant ;
- les absences du particulier employeur prévues à l'article 142 du présent socle spécifique, le cas échéant.

Article 128-1-1 Cas spécifique du contrat de travail oral du salarié déclaré auprès du Centre national du CESU

Le particulier employeur et le salarié déclaré auprès du CESU peuvent convenir d'un contrat de travail oral, dans le respect des conditions expressément prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le contrat de travail oral vaut contrat de travail écrit. Les parties sont tenues de respecter les obligations mises à leur charge lors de la formation, l'exécution et la rupture du contrat de travail prévues par le socle commun et le présent socle spécifique.

Article 128-1-2 Cas du salarié embauché dans le cadre de la garde partagée

La garde partagée relève des emplois-repères du domaine d'activités « Enfant » décrits par la grille de classification prévue à l'annexe n° 7 de la présente convention collective.

La garde partagée est définie comme un mode de garde consistant à assurer simultanément la garde des enfants de deux familles au domicile de l'une et/ou de l'autre famille selon les modalités définies aux contrats de travail.

Dans le cadre de la garde partagée, les activités liées aux enfants et à leurs besoins sont prioritaires afin de faire vivre ensemble et en harmonie des enfants de familles différentes.

Ce mode de garde est fondé sur l'entente et la concertation des particuliers employeurs à organiser la garde partagée et à la confier au même salarié.

Les particuliers employeurs s'engagent à se transmettre mutuellement toute information nécessaire à la garde partagée et à exprimer leurs besoins spécifiques. Leurs besoins spécifiques ne doivent pas être contradictoires.

Malgré l'organisation conjointe de la garde partagée, chaque particulier employeur est tenu de conclure individuellement un contrat de travail écrit avec le salarié. Chaque contrat de travail caractérise une relation de travail et demeure juridiquement distinct de l'autre.

L'interdépendance des contrats de travail dans l'organisation conjointe de la garde partagée amène les particuliers employeurs à prévoir dans chaque contrat de travail, une clause identique précisant l'organisation en lien avec l'autre particulier employeur.

Article 128-1-3 Cas du jeune travailleur âgé de seize à dix-huit ans

Le contrat de travail conclu avec un jeune travailleur âgé de seize (16) à dix-huit (18) ans est signé par ce dernier s'il dispose de l'autorisation écrite de son représentant légal. Cette condition ne s'applique pas aux mineurs émancipés.

- la naturaleza del empleo desempeñado por el empleado, de conformidad con la tabla de clasificación prevista en el anexo n.º 7 de este convenio colectivo, y las misiones asociadas;
- las ausencias del empleador particular previstas en el artículo 142 de esta base específica, en su caso.

Artículo 128-1-1 Caso específico del contrato de trabajo oral del empleado declarado ante el centro nacional del CESU

El empleador particular y el empleado declarado ante el CESU podrán cerrar un contrato de trabajo oral, en el respeto de las condiciones expresamente previstas en las disposiciones jurídicas y reglamentarias vigentes.

El contrato de trabajo oral equivale a un contrato de trabajo escrito. Las partes están obligadas a cumplir las obligaciones que les correspondan durante la formación, ejecución y rescisión del contrato de trabajo que se establecen en la base común y en esta base específica.

Artículo 128-1-2 Caso del empleado contratado en el marco del cuidado compartido

El cuidado compartido forma parte de los empleos de referencia del ámbito de actividades «Niño» descrito en la clasificación prevista en el anexo n.º 7 de este convenio colectivo.

El cuidado compartido se define como un tipo de cuidado que consiste en garantizar simultáneamente el cuidado de los hijos de dos familias en el hogar de una u otra familia de acuerdo con las modalidades definidas en los contratos de trabajo.

En el marco del cuidado compartido, se priorizarán las actividades relacionadas con los niños y sus necesidades con el fin de que niños de familias distintas vivan juntos y en armonía.

Este tipo de cuidado se basa en el acuerdo y el concierto de los empleadores particulares para organizar el cuidado compartido y encomendarlo al mismo empleado.

Los empleadores particulares se comprometen a transmitirse mutuamente cualquier información necesaria para el cuidado compartido y a expresar sus necesidades específicas. Sus necesidades específicas no deben ser contradictorias.

A pesar de la organización conjunta del cuidado compartido, cada empleador particular deberá celebrar individualmente un contrato de trabajo escrito con el empleado. Cada contrato de trabajo caracteriza una relación laboral y seguirá jurídicamente distinto del otro.

La interdependencia de los contratos de trabajo en la organización conjunta del cuidado compartido obliga a los empleadores particulares a incluir en cada contrato de trabajo una cláusula idéntica que especifique la organización en relación con el otro empleador particular.

Artículo 128-1-3 Caso de un trabajador joven de entre dieciséis y dieciocho años de edad

El contrato de trabajo celebrado con un trabajador joven de entre dieciséis (16) y dieciocho (18) años de edad será firmado por este último si cuenta con la autorización escrita de su representante legal. Esta condición no se aplica a los menores emancipados.

Article 128-2 Objet du contrat de travail

Les dispositions relatives à l'objet du contrat de travail sont prévues à l'article 41-2 du socle commun de la présente convention collective.

Article 128-3 Nature du contrat de travail

Les dispositions relatives à la nature du contrat de travail sont prévues à l'article 41-3 du socle commun de la présente convention collective.

Article 129 Formalités liées à l'embauche

Les dispositions du présent article complètent celles de même objet, prévues dans le socle commun de la présente convention collective.

Article 129-1 Immatriculation du particulier employeur

Les dispositions relatives à l'immatriculation du particulier employeur sont prévues à l'article 42-1 du socle commun de la présente convention collective.

Article 129-2 Déclaration de l'emploi du salarié

Les dispositions relatives à la déclaration de l'emploi du salarié sont prévues à l'article 42-2 du socle commun de la présente convention collective.

Article 129-3 Autres formalités

Article 129-3-1 Autres formalités liées à l'embauche d'un jeune travailleur âgé de seize à dix-huit ans

Le particulier employeur doit vérifier que le salarié est en âge de travailler.

Le particulier employeur s'engage à ne pas confier au salarié âgé de seize (16) à dix-huit (18) ans un travail excédant ses forces ou susceptible de porter préjudice à sa sécurité, sa santé ou sa moralité.

Article 129-3-2 Autres formalités liées à la conduite d'un véhicule

Si le salarié est amené à utiliser son véhicule pour la réalisation de ses activités professionnelles, le particulier employeur s'assure qu'il est titulaire du permis de conduire et d'une attestation d'assurance en cours de validité.

À cet effet, le salarié fournit annuellement une copie des documents justificatifs permettant au particulier employeur de procéder aux vérifications énoncées précédemment et informe le particulier employeur de toute modification affectant son permis de conduire, la carte grise et la police d'assurance de son véhicule.

Artículo 128-2 Objeto del contrato de trabajo

Las disposiciones relativas al objeto del contrato de trabajo se establecen en el artículo 41-2 de la base común de este convenio colectivo.

Artículo 128-3 Naturaleza del contrato de trabajo

Las disposiciones relativas a la naturaleza del contrato de trabajo se establecen en el artículo 41-3 de la base común de este convenio colectivo.

Artículo 129 Formalidades relacionadas con la contratación

Las disposiciones de este artículo complementan las disposiciones al mismo objeto que se establecen en la base común de este convenio colectivo.

Artículo 129-1 Registro del empleador particular

Las disposiciones relativas al registro del empleador particular se establecen en el artículo 42-1 de la base común de este convenio colectivo.

Artículo 129-2 Declaración del empleo del empleado

Las disposiciones relativas a la declaración de empleo del empleado se establecen en el artículo 42-2 de la base común de este convenio colectivo.

Artículo 129-3 Otras formalidades

Artículo 129-3-1 Otras formalidades relacionadas con la contratación de un trabajador joven de entre dieciséis y dieciocho años de edad

El empleador particular deberá verificar que el empleado esté en edad de trabajar.

El empleador particular se compromete a no encomendar a un empleado de entre dieciséis (16) y dieciocho (18) años de edad un trabajo que exceda de sus fuerzas o pueda ser perjudicial para su seguridad, salud o moralidad.

Artículo 129-3-2 Otras formalidades relacionadas con la conducción de un vehículo

En caso de que el empleado se vea obligado a utilizar su vehículo para el desempeño de sus actividades profesionales, el empleador particular se asegurará de que posee un permiso de conducir y un certificado de seguro en curso de validez.

A tal efecto, el empleado proporcionará anualmente una copia de los documentos justificativos que permitan al empleador particular realizar las verificaciones expuestas anteriormente e informará al empleador particular de cualquier modificación que afecte a su permiso de conducir y el permiso de circulación y la póliza de seguro de su vehículo.

Si le salarié est amené à utiliser le véhicule du particulier employeur pour la réalisation de ses activités professionnelles, le particulier employeur informe au préalable sa compagnie d'assurance et vérifie que le salarié est titulaire d'un permis de conduire.

À cet effet, le particulier employeur met à la disposition du salarié le justificatif de l'assurance du véhicule en cours de validité et la carte grise.

Le salarié informe le particulier employeur de toute modification affectant son permis de conduire.

Article 130 Médecine du travail

Les dispositions relatives à la médecine du travail sont prévues à l'article 43 du socle commun de la présente convention collective.

Article 131 Période d'essai

Article 131-1 Contrat à durée indéterminée ⁽¹⁾

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet, prévues par le socle commun de la présente convention collective.

La période d'essai doit être expressément prévue par les parties dans le contrat de travail écrit et/ou dans la lettre d'engagement.

La durée de la période d'essai initiale est fixée à un mois et pourra être renouvelée une fois, sous réserve que le salarié ait été averti préalablement, par écrit.

La durée de la période d'essai et son éventuel renouvellement sont prévus par écrit entre les parties.

Article 131-2 Contrat à durée déterminée

Les dispositions relatives à la période d'essai du contrat à durée déterminée sont prévues à l'article 44-2 du socle commun de la présente convention collective.

> CHAPITRE II Durée du travail

Article 132 Durée du travail régulière et irrégulière

La durée du travail est dite « régulière » :

- > lorsque les parties déterminent une durée de travail hebdomadaire fixe ;

(1) L'article 131-1 est étendu sous réserve du respect des articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail, en matière de période d'essai.

En caso de que el empleado se vea obligado a utilizar el vehículo del empleador particular para el desempeño de sus actividades profesionales, el empleador particular informará a su compañía de seguros con anticipación y verificará que el empleado posea un permiso de conducir.

A tal efecto, el empleador particular proporcionará al empleado el documento justificativo del seguro del vehículo en curso de validez y la tarjeta de registro.

El empleado informará al empleador particular de cualquier modificación que afecte a su permiso de conducir.

Artículo 130 Medicina del trabajo

Las disposiciones relativas a la medicina del trabajo se establecen en el artículo 43 de la base común de este convenio colectivo.

Artículo 131 Período de prueba

Artículo 131-1 Contrato por tiempo indefinido ⁽¹⁾

Las disposiciones de este artículo complementan las disposiciones al mismo objeto que se establecen en la base común de este convenio colectivo.

Las partes deberán prever expresamente el período de prueba en el contrato de trabajo escrito o en la carta de compromiso.

La duración del período de prueba inicial se fija en un mes y podrá renovarse una vez, siempre que se haya notificado previamente por escrito al empleado.

La duración del período de prueba y su posible renovación se establecerán por escrito entre las partes.

Artículo 131-2 Contrato de duración determinada

Las disposiciones relativas al período de prueba del contrato de duración determinada se establecen en el artículo 44-2 de la base común de este convenio colectivo.

> CAPÍTULO II Duración del trabajo

Artículo 132 Jornada laboral regular e irregular

Se dice que la jornada laboral es «regular»:

- > cuando las partes determinen una jornada laboral semanal fija;

(1) El artículo 131-1 se entiende sin perjuicio del respeto de los artículos L. 1221-25 y L. 1221-26 del Código Laboral en materia de períodos de prueba.

➤ ou lorsque des périodes de travail se succèdent et/ou se répètent régulièrement selon un rythme de travail prévu par le contrat de travail et ses éventuels avenants. Les périodes de travail sont exprimées en jours et/ou en semaines.

À contrario, la durée du travail est dite « irrégulière », dès lors qu'elle ne répond pas à l'une ou l'autre des conditions précitées.

Dans le cadre d'une durée de travail irrégulière, le particulier employeur informe par écrit le salarié des horaires de travail et de leur répartition, dans le respect d'un délai de prévenance de cinq (5) jours calendaires. À cet effet, il peut être remis au salarié un planning, pour chaque cycle de travail. Le délai de prévenance ne s'applique pas dans des situations exceptionnelles imprévisibles et/ou en raison d'impératifs non constants s'imposant au particulier employeur et le salarié est en droit de refuser, s'il a reçu la demande au dernier moment et justifie de son indisponibilité auprès du particulier employeur. Dans ce cas, le refus du salarié ne peut pas constituer une cause de licenciement.

Article 133 Durée du travail conventionnelle

Article 133-1 Dispositions générales

À l'exception du jeune travailleur âgé de seize (16) à dix-huit (18) ans, la durée hebdomadaire conventionnelle de travail est de quarante (40) heures, quelle que soit la nature du contrat de travail.

Les parties sont libres de prévoir une durée de travail inférieure à quarante (40) heures hebdomadaires, ou supérieure à ce seuil dans le respect de la durée maximale de travail prévue à l'article 134 du présent socle spécifique.

Article 133-2 Dispositions spécifiques liées à la garde partagée

La durée hebdomadaire conventionnelle de travail s'applique à la garde partagée.

La durée du travail du salarié correspond au total des heures effectuées au domicile de l'une et/ou de l'autre particulier employeur, prévues au contrat de travail et ses éventuels avenants.

Dans le respect de la durée maximale de travail prévue à l'article 134 du présent socle spécifique et avec l'accord du salarié, les heures de garde effectuées au-delà de l'horaire contractuel commun aux deux particuliers employeurs peuvent être complétées par des heures de garde simple sollicitées à la demande d'un seul particulier employeur.

Article 133-3 Dispositions spécifiques liées au jeune travailleur âgé de seize à dix-huit ans

La durée de travail hebdomadaire de travail du jeune travailleur âgé de seize (16) à dix-huit (18) ans ne peut pas excéder trente-cinq (35) heures.

En raison de l'âge du jeune travailleur âgé de seize (16) à dix-huit (18) ans, la durée minimale du repos quotidien ne peut pas être inférieure à douze (12) heures consécutives.

➤ o cuando los períodos de trabajo se sucedan o repitan regularmente según un ritmo de trabajo previsto en el contrato de trabajo y sus posibles enmiendas. Los períodos de trabajo se expresan en días o semanas.

Por el contrario, la jornada laboral es «irregular», cuando no cumpla una u otra de las condiciones antes mencionadas.

En el marco de una jornada irregular, el empleador particular informará por escrito al empleado de la jornada laboral y su distribución, respetando un plazo de notificación previa de cinco

(5) días naturales. Para ello, se podrá entregar al empleado un plan para cada ciclo de trabajo. El período de notificación previa no se aplica en situaciones excepcionales imprevisibles o por imperativos no constantes de que sea objeto el empleador particular y el empleado tendrá derecho a negarse, en caso de que haya recibido la solicitud en el último momento y justifique su indisponibilidad ante el empleador particular. En este caso, el rechazo del empleado no podrá constituir causa de despido.

Artículo 133 Jornada laboral convencional

Artículo 133-1 Disposiciones generales

Con la excepción de un trabajador joven de entre dieciséis (16) y dieciocho (18) años de edad, la jornada laboral convencional es de cuarenta (40) horas, con independencia de la naturaleza del contrato de trabajo.

Las partes son libres de prever una jornada laboral inferior a cuarenta (40) horas semanales, o superior a este umbral en el respeto de la jornada laboral máxima prevista en el artículo 134 de esta base específica.

Artículo 133-2 Disposiciones específicas relacionadas con el cuidado compartido

La jornada laboral semanal convencional se aplica al cuidado compartido.

La jornada laboral del empleado corresponde al total de horas efectuadas en el domicilio de uno u otro empleador particular, según se prevé en el contrato de trabajo y sus enmiendas.

En el respeto de la jornada laboral máxima que se establece en el artículo 134 de esta base específica y con el consentimiento del empleado, las horas de cuidado efectuadas más allá del horario contractual común a los dos empleadores particulares podrán complementarse con horas de cuidado simple a solicitud de un solo empleador particular.

Artículo 133-3 Disposiciones específicas relacionadas con los trabajadores jóvenes de entre dieciséis y dieciocho años de edad

La jornada laboral semanal de un trabajador joven de entre dieciséis (16) y dieciocho (18) años de edad no podrá exceder de treinta y cinco (35) horas.

Debido a la edad del trabajador joven de entre dieciséis (16) y dieciocho (18) años, el período mínimo de descanso diario no podrá ser inferior a doce (12) horas consecutivas.

Article 134 Durée maximale du travail

En cas de durée du travail régulière, la durée maximale de travail est fixée à une moyenne de quarante-huit (48) heures de travail effectif par semaine calculée sur une période de douze (12) semaines consécutives sans dépasser cinquante (50) heures au cours de la même semaine.

En cas de durée du travail irrégulière, cette durée est comprise entre zéro (0) heure et au maximum quarante-huit (48) heures de travail effectif par semaine.

En présence de plusieurs particuliers employeurs, le salarié s'assure que la durée maximale du travail par semaine est respectée et les alerte de tout risque de dépassement.

Article 135 Heures de travail effectuées au-delà de l'horaire contractuel

Au sens de la présente convention collective, les heures de travail effectif excédant la durée de travail hebdomadaire prévue au contrat et ne dépassant pas la durée conventionnelle de quarante (40) heures par semaine, sont rémunérées au taux horaire prévu au contrat de travail et ses éventuels avenants.

En cas de garde partagée, les heures de travail effectuées au-delà de l'horaire contractuel à la demande écrite des ou d'un seul particulier(s) employeur(s) sont rémunérées, selon le mode de répartition convenu entre les particuliers employeurs et sont prises en compte dans le temps de travail effectif global.

Article 136 Heures de travail supplémentaires

Les heures de travail supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée de quarante (40) heures de travail effectif hebdomadaire.

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine soit du lundi à zéro (0) heure au dimanche à vingt-quatre (24) heures.

En cas de durée de travail irrégulière, les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà d'une moyenne de quarante (40) heures de travail effectif hebdomadaire calculée sur huit (8) semaines consécutives.

En cas de garde partagée, si le total des heures de travail effectuées excède la durée hebdomadaire conventionnelle, la rémunération des heures supplémentaires et leur majoration prévue à l'article 147 du présent socle spécifique sont supportées par les particuliers employeurs, selon le mode de répartition convenu entre eux.

Article 137 Heures de présence responsable de jour et heures de présence de nuit

Article 137-1 Heures de présence responsable de jour

Le présent article est exclusivement applicable aux salariés relevant des emplois-repères du domaine « Adulte » et du domaine « Enfant » définis à l'annexe n° 7 de la présente convention collective. Les heures de présence responsable de jour sont exclues dans le cadre de la garde partagée.

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

Artículo 134 Jornada laboral máxima

En el caso de la jornada laboral regular, la jornada laboral máxima se fija en un promedio de cuarenta y ocho (48) horas de trabajo efectivo por semana calculado en un período de doce (12) semanas consecutivas sin exceder de cincuenta (50) horas a lo largo de una misma semana.

En caso de jornada laboral irregular, esta duración es de entre cero (0) horas y un máximo de cuarenta y ocho (48) horas de trabajo efectivo por semana.

En presencia de varios empleadores particulares, el empleado velará por que se respete la jornada laboral máxima por semana y les alertará de cualquier riesgo de superación.

Artículo 135 Horas de trabajo efectuadas más allá del horario contractual

En el sentido de este convenio colectivo, las horas de trabajo efectivo que excedan de la jornada laboral semanal prevista en el contrato y que no superen la jornada laboral convencional de cuarenta (40) horas semanales se remunerarán a la tarifa horaria prevista en el contrato de trabajo y sus posibles enmiendas.

En caso de cuidado compartido, las horas de trabajo efectuadas más allá del horario contractual previa solicitud por escrito de uno o ambos empleadores particulares se remunerarán de acuerdo con el modo de repartición acordado entre los empleadores particulares y se tendrán en cuenta en el tiempo de trabajo efectivo global.

Artículo 136 Horas de trabajo extraordinarias

Las horas de trabajo extraordinarias son aquellas efectuadas más allá de las cuarenta (40) horas de trabajo efectivo por semana.

Las horas extraordinarias se calculan por semana, desde el lunes a las cero (0) horas hasta el domingo a las veinticuatro (24) horas.

En el caso de la jornada laboral irregular, se considerarán horas extraordinarias aquellas efectuadas más allá de un promedio de cuarenta (40) horas de trabajo semanal efectivo calculado en un período de ocho (8) semanas consecutivas.

En caso de cuidado compartido, si el número total de horas de trabajo efectuadas excede la jornada laboral semanal convencional, la remuneración de las horas extraordinarias y su aumento previsto en el artículo 147 de esta base específica correrán a cargo de los empleadores particulares, según el modo de repartición acordado entre ellos.

Artículo 137 Horas de presencia responsable diurna y horas de presencia nocturna

Artículo 137-1 Horas de presencia responsable diurna

Este artículo se aplica exclusivamente a los empleados en empleos de referencia del ámbito

«Adulto» y del ámbito «Niño», según se definen en el Anexo n.º 7 de este convenio colectivo. Las horas de presencia responsable diurna quedan excluidas del marco del cuidado compartido.

Las horas de presencia responsable diurna son aquellas durante las cuales el empleado puede disponer libremente de su tiempo permaneciendo alerta para intervenir si es necesario.

Une heure de présence responsable de jour équivaut aux deux-tiers (2/3) d'une heure de travail effectif.

Pour le calcul de la durée de travail effectif hebdomadaire, les heures de présence responsable de jour sont prises en compte après leur conversion en heures de travail effectif.

Le nombre d'heures de présence responsable de jour peut augmenter ou diminuer notamment en fonction de :

- la composition de la famille ;
- l'état de santé de la personne en situation de handicap ou en perte d'autonomie.

Les heures de présence responsable ne se présument pas et doivent être expressément prévues par écrit dans le contrat de travail ou dans la lettre d'engagement. Les modifications des heures de présence responsable de jour font l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Les heures de présence responsable de jour sont requalifiées et rémunérées en heures de travail effectif, si le salarié est amené à intervenir de manière récurrente. Un avenant au contrat de travail doit alors être conclu entre les parties.

Article 137-2 Heures de présence de nuit

La présence de nuit s'entend de l'obligation pour le salarié de dormir sur place, dans des conditions décentes au sein d'une pièce séparée, sans travail effectif habituel, tout en étant tenu d'intervenir, s'il y a lieu.

La présence de nuit ne s'applique pas au salarié assurant des heures de garde malade de nuit prévues à l'article 137-3 du présent socle spécifique.

La plage horaire et les modalités de mise en œuvre des interventions qui génèrent des heures de présence de nuit, sont expressément prévues par écrit dans le contrat de travail.

La plage horaire de la nuit est comprise entre vingt heures (20h) et six heures trente (6h30). Les parties peuvent aménager cette plage horaire en avançant le début de la présence de nuit et/ou en retardant la fin de la présence de nuit dans la limite totale d'une heure trente (1h30).

Il est précisé que la présence de nuit n'est pas prise en compte pour déterminer la durée de travail effectif, à l'exception du cas prévu au dernier alinéa du présent article.

La présence de nuit est compatible avec un emploi de jour. Il est précisé qu'elle ne peut pas excéder douze (12) heures consécutives.

La présence de nuit peut être prévue sur plus de cinq (5) nuits consécutives sous réserve du respect du repos hebdomadaire et des conditions cumulatives suivantes :

- le nombre d'interventions réalisées par le salarié n'excède pas quatre (4) interventions nocturnes toutes les nuits ;
- elle résulte d'une demande formulée par le salarié et/ou le particulier employeur en vue de répondre à des besoins spécifiques nécessitant une présence la nuit en raison notamment de son état de santé et/ou de dépendance, son handicap, son âge et/ou son isolement social et/ou familial ;

Una hora de presencia responsable diurna equivale a dos tercios (2/3) de una hora de trabajo efectivo.

Para el cálculo de la jornada laboral semanal efectiva se tendrán en cuenta las horas de presencia responsable diurna después de su conversión en horas de trabajo efectivas.

El número de horas de presencia responsable diurna podrá aumentar o disminuir, en particular en función de:

- la composición de la familia;
- el estado de salud de la persona con discapacidad o pérdida de autonomía.

Las horas de presencia responsable no podrán asumirse y deberán preverse expresamente por escrito en el contrato de trabajo o en la carta de compromiso. Las modificaciones en el horario de presencia responsable diurna darán lugar a una enmienda del contrato de trabajo.

Las horas de presencia responsable diurna se reclasificarán y remunerarán como horas de trabajo efectivo, en caso de que el empleado se vea obligado a intervenir de forma recurrente. A continuación, las partes deberán celebrar una enmienda del contrato de trabajo.

Artículo 137-2 Horas de presencia nocturna

La presencia nocturna significa la obligación del empleado de dormir en el lugar, en condiciones dignas en una habitación separada, sin el trabajo efectivo habitual, exigiéndosele que intervenga si es necesario.

La presencia nocturna no se aplica a un empleado que garantiza las horas de supervisión nocturna por enfermedad previstas en el artículo 137-3 de esta base específica.

La franja horaria y las modalidades de ejecución de las intervenciones que generan horas de presencia nocturna se prevén expresamente por escrito en el contrato de trabajo.

La franja horaria de la noche se establece entre las veinte horas (20:00) y las seis horas y treinta minutos (6:30). Las partes podrán ajustar esta franja horaria adelantando el inicio o retrasando el final de la presencia nocturna dentro del límite total de una hora y media (1:30).

Se precisa que la presencia nocturna no se tendrá en cuenta para determinar el tiempo de trabajo efectivo, con excepción del caso previsto en el último párrafo de este artículo.

La presencia nocturna es compatible con un empleo diurno. Se especifica que no puede exceder de doce (12) horas consecutivas.

La presencia nocturna podrá programarse para más de cinco (5) noches consecutivas, sujeto al respeto del descanso semanal y de las siguientes condiciones acumulativas:

- el número de intervenciones realizadas por el empleado no exceda de cuatro (4) intervenciones nocturnas cada noche;
- resulte de una solicitud formulada por el empleado o el empleador particular con vistas a satisfacer necesidades específicas que requieran una presencia nocturna debido, en particular, a su estado de salud o de dependencia, discapacidad, edad o aislamiento social o familiar;

➤ les parties ont formalisé leur accord par écrit.

En tout état de cause, le refus du salarié de réaliser plus de cinq (5) nuits consécutives ne peut pas constituer une cause de rupture du contrat de travail.

La présence de nuit est rémunérée par une indemnité forfaitaire dont le montant ne peut pas être inférieur à un quart (1/4) du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente.

Si certaines nuits, le salarié est appelé à intervenir :

➤ au moins deux (2) fois, l'indemnité forfaitaire due au titre de la nuit au cours de laquelle le salarié est intervenu, est portée à un tiers (1/3) du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente ;

➤ au moins quatre (4) fois, l'indemnité due pour la durée des interventions, correspond au salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente. L'indemnité forfaitaire pour la présence de nuit restante est égale à un tiers (1/3) du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente.

Si toutes les nuits, le salarié est amené à intervenir au moins quatre (4) fois, les heures de présence de nuit sont requalifiées en heures de travail effectif et le contrat de travail doit être revu.

Article 137-3 Heures de garde malade de nuit

Le présent article est exclusivement applicable aux salariés relevant des emplois-repères du domaine adulte « Assistant de vie C » et « Assistant de vie D », tenus de rester à proximité du malade et ne disposant pas d'une pièce séparée.

Les heures de garde malade de nuit ne sont pas compatibles avec un emploi de jour à temps complet et ne peuvent excéder douze (12) heures consécutives.

La plage horaire des heures effectuées par le garde malade de nuit et leurs modalités de mise en œuvre sont expressément prévues par écrit dans le contrat de travail.

Les heures de garde malade de nuit visées sont des heures de travail effectif et sont rémunérées sur la base du salaire horaire brut prévu au contrat de travail.

➤ CHAPITRE III Repos hebdomadaire

Article 138 Repos hebdomadaire

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet, prévues par le socle commun de la présente convention collective.

Les modalités de prise du repos hebdomadaire sont prévues au contrat de travail.

Le jeune travailleur âgé de seize (16) ans à dix-huit (18) ans, a droit à trente-six (36) heures consécutives de repos par semaine, dimanche inclus.

➤ las partes hayan formalizado su acuerdo por escrito.

En cualquier caso, el rechazo del empleado a trabajar más de cinco (5) noches consecutivas no podrá constituir causa de rescisión del contrato de trabajo.

La asistencia nocturna se remunerará mediante una compensación a tanto alzado, cuyo monto no podrá ser inferior a un cuarto (1/4) del salario contractual pagado por un tiempo de trabajo efectivo equivalente.

En caso de que, determinadas noches, el empleado se vea obligado a intervenir:

➤ al menos dos (2) veces, la compensación a tanto alzado debida por la noche durante la cual el empleado intervino se fijará en un tercio (1/3) del salario contractual pagado por un tiempo de trabajo efectivo equivalente;

➤ al menos cuatro (4) veces, la compensación debida por la duración de las intervenciones corresponderá al salario contractual pagado por un tiempo de trabajo efectivo equivalente. La compensación a tanto alzado por la presencia nocturna restante es igual a un tercio (1/3) del salario contractual pagado por un tiempo de trabajo efectivo equivalente.

Si todas las noches el empleado se ve obligado a intervenir al menos cuatro (4) veces, las horas de presencia nocturna se reclasificarán como horas de trabajo efectivo y se deberá revisar el contrato de trabajo.

Artículo 137-3 Horas de supervisión nocturna por enfermedad

Este artículo se aplicará exclusivamente a los empleados que ocupen empleos de referencia del ámbito adulto «Asistente de vida C» y «Asistente de vida D», que deben permanecer cerca del paciente y no disponen de una habitación separada.

Las horas de supervisión nocturna por enfermedad no son compatibles con un empleo diurno a jornada completa y no podrán exceder de doce (12) horas consecutivas.

La franja horaria de las horas efectuadas para la supervisión nocturna por enfermedad y sus modalidades de ejecución se preverán expresamente por escrito en el contrato de trabajo.

Las horas de supervisión nocturna por enfermedad mencionadas son horas de trabajo efectivo y se remunerarán sobre la base del salario bruto por hora que se establece en el contrato de trabajo.

➤ CAPÍTULO III Descanso semanal

Artículo 138 Descanso semanal

Las disposiciones de este artículo complementan las disposiciones al mismo objeto que se establecen en la base común de este convenio colectivo.

Las modalidades para tomar el descanso semanal se preverán en el contrato de trabajo.

Un trabajador joven de entre dieciséis (16) y dieciocho (18) años de edad tiene derecho a treinta y seis (36) horas consecutivas de descanso por semana, domingo incluido.

> CHAPITRE IV Jours fériés et congés

Article 139 Jours fériés

Article 139-1 1er mai

Les dispositions relatives au 1er mai sont prévues par le socle commun, à l'article 47-1 de la présente convention collective.

Article 139-2 Jours fériés ordinaires

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet, prévues par le socle commun de la présente convention collective.

Les parties s'accordent sur le travail des jours fériés ordinaires prévu au contrat de travail et ses éventuels avenants. Le travail des jours fériés ordinaires donne lieu au versement d'une rémunération majorée dans les conditions prévues à l'article 47-2 du socle commun de la présente convention collective.

En l'absence de contrat écrit, le travail un jour férié ordinaire ne peut intervenir que d'un commun accord entre les parties.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas au jeune travailleur âgé de seize (16) à dix-huit (18) ans, dispensé de toute activité professionnelle durant les jours fériés.

Article 140 Congés

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun de la présente convention collective.

Article 140-1 Congés payés

Article 140-1-1 Modalités de prise des congés payés

Sauf accord entre les parties, la date des congés est fixée par le particulier employeur, avec un délai suffisamment long précisé dans le contrat de travail et ne pouvant être inférieur à deux (2) mois, pour permettre au salarié d'organiser ses vacances.

Le salarié peut informer chaque particulier employeur des dates des congés fixées par chacun d'eux.

Dans le cadre de la garde partagée, la date des congés payés est fixée d'un commun accord entre les particuliers employeurs dans le respect des règles générales relatives à l'acquisition et à la prise de congés payés prévues à l'article 48-1-1 du socle commun de la présente convention collective.

La cinquième (5^{ème}) semaine de congés payés dans la limite des droits acquis, peut être prise consécutivement à une période de quatre semaines (ou vingt-quatre (24) jours ouvrables), si les parties en conviennent ou si le salarié justifie de contraintes géographiques particulières.

> CAPÍTULO IV Días festivos y vacaciones

Artículo 139 Días festivos

Artículo 139-1 1 de mayo

Las disposiciones relativas al 1 de mayo se establecerán en la base común, en el artículo 47-1 de este convenio colectivo.

Artículo 139-2 Días festivos ordinarios

Las disposiciones de este artículo complementan las disposiciones al mismo objeto que se establecen en la base común de este convenio colectivo.

Las partes acordarán el trabajo en los días festivos ordinarios previstos en el contrato de trabajo y sus posibles enmiendas. El trabajo en días festivos ordinarios dará lugar al pago de una remuneración aumentada en las condiciones previstas en el artículo 47-2 de la base común de este convenio colectivo.

En ausencia de un contrato escrito, el trabajo en un día festivo ordinario solo podrá realizarse por acuerdo común entre las partes.

Lo dispuesto en este artículo no se aplicará a los trabajadores jóvenes de entre dieciséis (16) y dieciocho (18) años de edad, que quedarán exentos de cualquier actividad profesional durante los días festivos.

Artículo 140 Vacaciones

Las disposiciones de este artículo complementan las disposiciones al mismo objeto que se establecen en la base común de este convenio colectivo.

Artículo 140-1 Vacaciones retribuidas

Artículo 140-1-1 Modalidades para tomar vacaciones retribuidas

Salvo acuerdo entre las partes, el empleador particular fijará la fecha de las vacaciones, con un plazo suficientemente largo que se especifique en el contrato de trabajo y que no podrá ser inferior a dos (2) meses, para permitir al empleado organizar sus vacaciones.

El empleado podrá informar a cada empleador particular de las fechas de las vacaciones fijadas por cada uno de ellos.

En el marco del cuidado compartido, la fecha de las vacaciones retribuidas se fijará de común acuerdo entre los empleadores particulares en el respeto de las normas generales relativas a la adquisición y a la toma de vacaciones retribuidas previstas en el artículo 48-1-1 de la base común de este convenio colectivo.

La quinta (5^a) semana de vacaciones retribuidas dentro del límite de los derechos adquiridos podrá tomarse consecutivamente a un período de cuatro semanas (o veinticuatro (24) días laborables), en caso de que las partes estén de acuerdo o de que el empleado justifique restricciones geográficas particulares.

Article 140-1-2 Indemnité de congés payés

Les congés payés sont en principe rémunérés au moment où ils sont pris par le salarié.

Par exception, pour les salariés déclarés auprès du CESU, le salaire horaire net peut être majoré de dix pour cent (10 %) au titre des congés payés, en application des dispositions légales et réglementaires de droit commun applicables. Dans ce cas, les congés payés sont rémunérés au moment du versement du salaire mensuel et non au moment de la prise effective des congés.

Les prestations en nature définies à l'article 156 du présent socle spécifique dont le salarié cesse de bénéficier pendant les congés, ne sont pas déduites du montant de sa rémunération nette.

Article 140-2 Autres congés

D'autres congés sont prévus par le socle commun de la présente convention collective.

> CHAPITRE V Absences

Les dispositions du présent chapitre complètent les dispositions de même objet, prévues par le socle commun de la présente convention collective.

Article 141 Absences du salarié

Article 141-1 Dispositions générales

Les règles applicables en cas d'absence du salarié du particulier employeur sont prévues par les dispositions de l'article 49 du socle commun de la présente convention collective.

Les règles d'indemnisation du salarié, dont le contrat de travail est suspendu en raison de son état de santé, sont prévues à l'annexe n° 3 de la présente convention collective.

Article 141-2 Dispositions spécifiques liées à la garde partagée

Dans le cadre de la garde partagée, il est précisé que :

- > en cas d'absence, le salarié en informe les particuliers employeurs, conformément aux dispositions prévues dans le contrat de travail ;
- > en cas d'accident du travail, la déclaration est réalisée par le particulier employeur au domicile duquel l'accident s'est produit. Lorsque l'accident survient entre les domiciles des deux particuliers employeurs, ceux-ci s'entendent pour que l'un d'entre eux établisse la déclaration d'accident du travail. À défaut d'accord, le domicile le plus proche du lieu de l'accident est pris en compte pour déterminer le particulier employeur ayant en charge l'établissement de la déclaration d'accident de travail.

Une copie de la déclaration d'accident de travail est remise par le salarié à l'autre particulier employeur.

Artículo 140-1-2 Compensación de vacaciones retribuidas

Las vacaciones retribuidas se remunerarán, en principio, cuando el empleado se las tome.

A modo de excepción, para los empleados declarados ante el CESU, el salario neto por hora podrá incrementarse en un diez por ciento (10 %) por las vacaciones retribuidas, en aplicación de las disposiciones jurídicas y reglamentarias aplicables del derecho consuetudinario. En este caso, las vacaciones retribuidas se remunerarán en el momento del pago del salario mensual y no en el momento de la toma efectiva de las vacaciones.

Las prestaciones en especie definidas en el artículo 156 de esta base específica, de las que el empleado dejará de disfrutar durante las vacaciones, no se deducirán del monto de su remuneración neta.

Artículo 140-2 Otros permisos

La base común de este convenio colectivo prevé otros permisos.

> CAPÍTULO V Ausencias

Las disposiciones de este capítulo complementan las disposiciones al mismo objeto que se establecen en la base común de este convenio colectivo.

Artículo 141 Ausencias del empleado

Artículo 141-1 Disposiciones generales

Las normas aplicables en caso de ausencia del empleado del empleador particular se establecen en lo dispuesto en el artículo 49 de la base común de este convenio colectivo.

Las normas de compensación de un empleado cuyo contrato de trabajo se encuentra suspendido en razón de su estado de salud se establecen en el Anexo n. ° 3 de este convenio colectivo.

Artículo 141-2 Disposiciones específicas relacionadas con el cuidado compartido

En el marco del cuidado compartido, se especifica que:

- > en caso de ausencia, el empleado informará a los empleadores particulares, de acuerdo con lo dispuesto en el contrato de trabajo;
- > en caso de accidente de trabajo, la declaración la realizará el empleador particular en cuyo domicilio se produjo el accidente. Cuando el accidente se produzca entre los domicilios de los dos empleadores particulares, estos acordarán que uno de ellos elabore la declaración del accidente de trabajo. A falta de acuerdo, se tendrá en cuenta el domicilio más cercano al lugar del accidente para determinar el empleador particular que se encargará de elaborar la declaración del accidente de trabajo.

El empleado entregará una copia de la declaración del accidente de trabajo al otro empleador particular.

Article 142 Absences du particulier employeur

Des périodes d'absence ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur peuvent exister. Dans ce cas, le contrat de travail doit les prévoir.

Le contrat de travail est suspendu durant les périodes d'absences ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur. Ces périodes se décomptent du temps de travail effectif et sont déduites de la rémunération mensuelle versée au salarié. Toutefois, elles sont prises en considération pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Dans le cas contraire, si les périodes d'absences ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur ne sont pas prévues au contrat de travail, elles ne suspendent pas la relation de travail et la rémunération du salarié est maintenue. Elles sont prises en compte pour la détermination des droits du salarié au titre des congés payés et de l'ancienneté.

Toute clause générale autorisant des suspensions de contrat de travail à l'initiative du particulier employeur est sans effet.

> CHAPITRE VI Classification

Les dispositions du présent chapitre complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun de la présente convention collective.

Article 143 Classification des emplois

La grille de classification des emplois des salariés du particulier employeur, prévue par l'annexe n° 7 de la présente convention collective, a été élaborée en tenant compte de la diversité des activités réalisées au domicile du particulier employeur et d'une volonté des partenaires sociaux de développer et valoriser les compétences des salariés.

Elle constitue le support à la grille des salaires minima applicables aux salariés relevant du présent socle spécifique et fixée aux termes de l'avenant salaire en vigueur figurant à l'annexe n° 6 de la présente convention collective.

Cette grille de classification des emplois permet au particulier employeur et au salarié de déterminer l'emploi repère exercé et le niveau de salaire minimum correspondant.

Afin de faciliter l'identification de l'emploi repère exercé par le salarié, les partenaires sociaux ont créé un outil numérique d'accompagnement à destination des particuliers employeurs et des salariés.

Artículo 142 Ausencias del empleador particular

Podrán existir períodos de ausencia o de indisponibilidad temporal del empleador particular. En este caso, el contrato de trabajo deberá preverlos.

El contrato de trabajo se suspenderá durante los períodos de ausencia o de indisponibilidad temporal del empleador particular. Estos períodos se descontarán del tiempo de trabajo efectivo y se deducirán de la remuneración mensual pagada al empleado. Sin embargo, se tendrán en cuenta para el cálculo de la antigüedad del empleado.

De lo contrario, en caso de que los períodos de ausencia o de indisponibilidad temporal del empleador particular no estén previstos en el contrato de trabajo, no suspenderán la relación laboral y se mantendrá la remuneración del empleado. Se tendrán en cuenta a la hora de determinar los derechos a vacaciones retribuidas y la antigüedad del empleado.

Ninguna cláusula general que autorice la suspensión del contrato de trabajo a iniciativa del empleador particular tendrá efecto.

> CAPÍTULO VI Clasificación

Las disposiciones de este capítulo complementan las disposiciones al mismo objeto que se establecen en la base común de este convenio colectivo.

Artículo 143 Clasificación de empleos

La tabla de clasificación de empleos de los empleados de empleadores particulares, que figura en el Anexo n.º 7 de este convenio colectivo, se ha elaborado teniendo en cuenta la diversidad de las actividades que se realizan en el domicilio de empleadores particulares y la voluntad de los interlocutores sociales de desarrollar y valorizar las competencias de los empleados.

Constituye el apoyo a la escala de salarios mínimos aplicables a los empleados cubiertos por esta base específica que se establece en los términos de la cláusula salarial en vigor que figura en el Anexo n.º 6 de este convenio colectivo.

Esta tabla de clasificación de empleos permite al empleador particular y al empleado determinar el empleo de referencia ejercido y el nivel de salario mínimo correspondiente.

Con el fin de facilitar la identificación del empleo de referencia ejercido por el empleado, los interlocutores sociales han creado una herramienta digital de apoyo destinada a los empleadores particulares y los empleados.

> CHAPITRE VII Rémunération

Article 144 Salaire horaire brut minimum

Article 144-1 Dispositions générales

Le salaire horaire brut ne peut pas être inférieur au salaire horaire minimum conventionnel et au salaire horaire minimum de croissance en vigueur.

Le salaire brut minimum conventionnel est un salaire brut avant déduction des contributions et cotisations salariales. Le montant des prestations en nature éventuellement fournies telles que définies à l'article 156 du présent socle spécifique, est déduit de la rémunération mensuelle nette.

Le salaire horaire brut minimum conventionnel applicable au salarié est déterminé en fonction de la grille de salaire prévue à l'annexe n° 6 de la présente convention collective.

Le salaire horaire brut minimum conventionnel est majoré, pour les salariés titulaires d'une certification portée par la branche de niveau 3 ou 4, au taux fixé par l'avenant salaire en vigueur prévu à l'annexe n° 6 de la présente convention collective, sous réserve que la certification obtenue soit en lien avec l'emploi repère exercé.

Article 144-2 Dispositions spécifiques liées à la garde partagée

En cas de garde partagée, chaque particulier employeur rémunère les heures de travail du salarié selon la répartition prévue aux termes des contrats de travail et des éventuels avenants conclus par chacun des particuliers employeurs avec le salarié.

Article 145 Mensualisation du salaire

Les dispositions relatives à la mensualisation du salaire sont prévues par le socle commun, à l'article 52 de la présente convention collective.

Article 146 Calcul du salaire mensuel brut de base

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun de la présente convention collective.

Article 146-1 Modalités de calcul du salaire mensualisé en cas de durée du travail régulière

Lorsque la durée du travail hebdomadaire est régulière, le particulier employeur mensualise le salaire selon la méthode suivante :

salaire horaire brut x nombre d'heures de travail hebdomadaire x 52 semaines / 12 mois.

Pour un salarié qui travaille quarante (40) heures par semaine, le salaire brut mensuel est calculé sur la base de quarante (40) heures par semaine, arrondies à cent-soixante-quatorze (174) heures par mois.

> CAPÍTULO VII Remuneración

Artículo 144 Salario mínimo bruto por hora

Artículo 144-1 Disposiciones generales

El salario bruto por hora no podrá ser inferior al salario mínimo por hora convencional o al salario mínimo de crecimiento por hora en vigor.

El salario bruto mínimo convencional es un salario bruto antes de la deducción de las contribuciones y cotizaciones salariales. El monto de las contraprestaciones en especie que se otorguen, según se definen en el artículo 156 de esta base específica, se deducirá de la remuneración neta mensual.

El salario mínimo convencional bruto por hora aplicable al empleado se determinará en base a la escala salarial que se establece en el Anexo n.º 6 de este convenio colectivo.

Para los empleados que sean titulares de una certificación expedida por la rama de nivel 3 o 4, se aumentará el salario mínimo bruto por hora convencional en la tasa fijada en la cláusula salarial vigente que se establece en el anexo n.º 6 de este convenio colectivo, siempre que la certificación obtenida esté relacionada con el empleo de referencia ejercido.

Artículo 144-2 Disposiciones específicas relacionadas con el cuidado compartido

En caso de cuidado compartido, cada empleador particular remunerará las horas de trabajo del empleado de acuerdo con la repartición prevista en los términos de los contratos de trabajo y las posibles enmiendas que los empleadores particulares concluyan con el empleado.

Artículo 145 Mensualización del salario

Las disposiciones relativas a la mensualización del salario se establecerán en la base común, en el artículo 52 de este convenio colectivo.

Artículo 146 Cálculo del salario básico mensual bruto

Las disposiciones de este artículo complementan las disposiciones al mismo objeto que se establecen en la base común de este convenio colectivo.

Artículo 146-1 Métodos de cálculo del salario mensualizado en caso de jornada laboral regular

Cuando la jornada laboral semanal sea regular, el empleador particular mensualizará el salario de acuerdo con el siguiente método:

salaire bruto por hora x número de horas de trabajo semanales x 52 semanas / 12 meses.

Para un empleado que trabaje cuarenta (40) horas por semana, el salario bruto mensual se calculará sobre la base de cuarenta (40) horas por semana, redondeado a ciento setenta y cuatro (174) horas por mes.

Article 146-2 Modalités de calcul du salaire en cas de durée du travail irrégulière

Lorsque la durée du travail est irrégulière, le salaire est calculé à partir du salaire horaire brut, en fonction du nombre d'heures de travail effectif décomptées dans le mois.

Article 147 Majoration du salaire mensuel brut de base et du repos compensateur

Les heures supplémentaires, telles que définies à l'article 136 du présent socle spécifique, ouvrent droit selon les dispositions du contrat de travail, à une majoration salariale ou à un repos compensateur majoré dans les mêmes proportions. Elles sont rémunérées mensuellement ou récupérées dans les douze (12) mois suivant leur réalisation, dans les conditions prévues aux termes du contrat de travail. Le cumul des repos compensateurs est possible, avec l'accord des parties et dans le respect de la durée maximale de travail.

Le taux de majoration des heures supplémentaires, qu'elles soient rémunérées ou récupérées, est fixé à :

- vingt-cinq pour cent (25 %) du salaire horaire brut contractuel au-delà de la quarantième (40^{ème}) heure de travail et jusqu'à la quarante-huitième (48^{ème}) heure de travail incluse ;
- cinquante pour cent (50 %) du salaire horaire brut contractuel au-delà de la quarante-huitième (48^{ème}) heure de travail et jusqu'à la cinquantième (50^{ème}) heure de travail incluse.

Les heures supplémentaires effectuées de manière régulière et prévues au contrat de travail, sont mensualisées, dans les conditions prévues à l'article 146-1 du présent socle spécifique.

Article 148 Rémunération des heures de présence responsable de jour

Une heure de présence responsable de jour équivaut aux deux-tiers (2/3) d'une heure de travail effectif rémunérée sur la base du salaire horaire brut prévu au contrat de travail.

Les heures de présence responsable de jour sont requalifiées et rémunérées en heures de travail effectif, le salarié est amené à intervenir de manière récurrente.

Article 149 Rémunération des heures de présence de nuit

La présence de nuit est rémunérée par une indemnité forfaitaire dont le montant ne peut être inférieur à un quart (1/4) du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente.

Si certaines nuits, le salarié est appelé à intervenir :

- au moins deux (2) fois, l'indemnité forfaitaire due au titre de la nuit au cours de laquelle le salarié est intervenu est portée à un tiers (1/3) du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente ;
- au moins quatre (4) fois, l'indemnité due pour la durée d'intervention correspond au salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente. L'indemnité forfaitaire pour la présence de nuit restante est égale à un tiers (1/3) du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente.

Si toutes les nuits, le salarié est amené à intervenir au moins quatre (4) fois, les heures de présence de nuit sont requalifiées en heures de travail effectif et le contrat de travail doit alors être revu.

Artículo 146-2 Métodos de cálculo del salario en caso de jornada laboral irregular

Cuando la jornada laboral sea irregular, el salario se calculará a partir del salario bruto por hora, de acuerdo con el número de horas de trabajo efectivo descontadas en el mes.

Artículo 147 Aumento del salario básico mensual bruto y del descanso compensatorio

Las horas extraordinarias, tal y como se definen en el artículo 136 de esta base específica, otorgarán el derecho, según lo dispuesto en el contrato de trabajo, a un aumento salarial o un descanso compensatorio aumentado en la misma proporción. Se remunerarán mensualmente o se recuperarán dentro de los doce (12) meses siguientes a su realización, en las condiciones previstas en los términos del contrato de trabajo. Es posible la acumulación de descansos compensatorios con el acuerdo de las partes y en el respeto de la jornada laboral máxima.

La tasa de aumento de las horas extraordinarias, ya sean remuneradas o recuperadas, se fijará en:

- veinticinco por ciento (25 %) del salario bruto por hora contractual más allá de la cuadragésima (40^a) hora de trabajo y hasta la cuadragésimo octava (48^a) hora de trabajo, incluida;
- cincuenta por ciento (50 %) del salario bruto por hora contractual más allá de la cuadragésimo octava (48^a) hora de trabajo y hasta la quincuagésima (50^a) hora de trabajo, incluida.

Las horas extraordinarias efectuadas de manera regular y previstas en el contrato de trabajo se mensualizarán, en las condiciones previstas en el artículo 146-1 de esta base específica.

Artículo 148 Remuneración por horas de presencia responsable diurna

Una hora de presencia responsable diurna equivale a dos tercios (2/3) de una hora de trabajo efectivo remunerada sobre la base del salario bruto por hora previsto en el contrato de trabajo.

Las horas de presencia responsable diurna se reclasificarán y remunerarán como horas de trabajo efectivo, en caso de que el empleado se vea obligado a intervenir de forma recurrente.

Artículo 149 Remuneración por horas de presencia nocturna

La asistencia nocturna se remunerará mediante una compensación a tanto alzado, cuyo monto no podrá ser inferior a un cuarto (1/4) del salario contractual pagado por un tiempo de trabajo efectivo equivalente.

En caso de que, determinadas noches, el empleado se vea obligado a intervenir:

- al menos dos (2) veces, la compensación a tanto alzado debida por la noche durante la cual el empleado intervino se fijará en un tercio (1/3) del salario contractual pagado por un tiempo de trabajo efectivo equivalente;
- al menos cuatro (4) veces, la compensación debida por la duración de las intervenciones corresponderá al salario contractual pagado por un tiempo de trabajo efectivo equivalente. La compensación a tanto alzado por la presencia nocturna restante es igual a un tercio (1/3) del salario contractual pagado por un tiempo de trabajo efectivo equivalente.

Si todas las noches el empleado se ve obligado a intervenir al menos cuatro (4) veces, las horas de presencia nocturna se reclasificarán como horas de trabajo efectivo y se deberá revisar el contrato de trabajo.

Article 150 Rémunération des heures de garde malade de nuit

Les heures de garde malade de nuit visées à l'article 137-3 du présent socle spécifique sont des heures de travail effectif et sont rémunérées sur la base du salaire horaire brut prévu au contrat de travail.

Article 151 Rémunération du temps de conduite du salarié pour les besoins de ses activités professionnelles

Le temps de conduite du salarié réalisé pendant son temps de travail pour les besoins de ses activités professionnelles est considéré comme du temps de travail effectif.

En complément de la rémunération de ce temps de conduite, le salarié perçoit un supplément de rémunération prenant la forme d'une prime forfaitaire ou d'une majoration salariale, librement négocié entre les parties.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables au temps de trajet.

Article 152 Déduction des périodes d'absence

Article 152-1 Régime des absences du salarié du particulier employeur

Les dispositions du présent article visent les cas d'absences du salarié qui ne donnent pas lieu au maintien de la rémunération, ainsi que les mois de travail incomplets en début et en fin de contrat de travail.

Lorsqu'il y a eu des périodes d'absence du salarié au cours du mois concerné, le particulier employeur applique la formule des « heures réelles » et le salaire à verser le mois considéré est calculé de la façon suivante :

salaire mensualisé x Nombre d'heures réellement effectuées dans le mois ÷ Nombre d'heures qui auraient dû être réellement travaillées dans le mois considéré si le salarié n'avait pas été absent.

Pour déterminer le nombre d'heures qui auraient dû être réellement travaillées dans le mois considéré, il convient de se référer aux dispositions du contrat de travail ou au planning mensuel.

En cas de durée de travail irrégulière telle que définie à l'article 132 du présent socle spécifique, le particulier employeur ne comptabilise pas les heures non effectuées et prévues au planning pour calculer le salaire mensuel du salarié.

Article 152-2 Régime des absences du particulier employeur

Le présent article vise les périodes d'absence ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur, prévues à l'article 142 du présent socle spécifique. La rémunération de ces périodes est déterminée conformément à l'article 142 du présent socle spécifique.

Article 153 Rémunération du salarié au pair

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas au stagiaire aide familial étranger et au jeune au pair qui ne relèvent pas de la présente convention collective.

Artículo 150 Remuneración des las horas de supervisión nocturna por enfermedad

Las horas de supervisión nocturna por enfermedad a que se refiere el artículo 137-3 de la base específica son horas de trabajo efectivo y se remunerarán sobre la base del salario bruto por hora que se establece en el contrato de trabajo.

Artículo 151 Remuneración por tiempo de conducción del empleado para las necesidades de sus actividades profesionales

El tiempo de conducción del empleado durante su tiempo de trabajo para las necesidades de sus actividades profesionales se considerará tiempo de trabajo efectivo.

En complemento a la remuneración por este tiempo de conducción, el empleado recibirá un suplemento de remuneración en forma de una bonificación a tanto alzado o de un aumento salarial negociado libremente entre las partes.

Las disposiciones de este artículo no se aplicarán al tiempo de viaje.

Artículo 152 Deducción de los períodos de ausencia

Artículo 152-1 Régimen de ausencias del empleado del empleador particular

Las disposiciones de este artículo cubren los casos de ausencia del empleado que no den lugar al mantenimiento de la remuneración, así como los meses de trabajo incompletos al inicio y al final del contrato de trabajo.

Quando se hayan producido períodos de ausencia del empleado durante el mes en cuestión, el empleador particular aplicará la fórmula de las « horas reales » y el salario que deberá pagar por el mes en cuestión se calculará de la siguiente manera:

salaire mensualizado x número de horas realmente efectuadas en el mes / número de horas que realmente se debería haber trabajado en el mes en cuestión si el empleado no hubiera estado ausente.

Para determinar el número de horas que realmente se debería haber trabajado en el mes en cuestión, conviene consultar lo dispuesto en el contrato de trabajo o en el plan mensual.

En caso de jornada laboral irregular según se define en el artículo 132 de esta base específica, el empleador particular no contabilizará las horas no efectuadas y previstas en el plan a la hora de calcular el salario mensual del empleado.

Artículo 152-2 Régimen de ausencias del empleador particular

Este artículo se refiere a los períodos de ausencia o de indisponibilidad temporal del empleador particular, previstos en el artículo 142 de esta base específica. La remuneración de estos períodos se determinará de conformidad con el artículo 142 de esta base específica.

Artículo 153 Remuneración del empleado au pair

Las disposiciones de este artículo no se aplicarán al asistente familiar extranjero en prácticas y al joven au pair que no estén cubiertos por este convenio colectivo.

Le salarié au pair est un salarié embauché par un particulier employeur afin d'effectuer une prestation de travail en contrepartie d'une rémunération spécifique déterminée ci-après.

Article 153-1 Composition de la rémunération du salarié au pair

La rémunération du salarié au pair est constituée exclusivement d'avantages en nature, indiqués dans le contrat de travail, et dont la valeur est soumise à contributions et cotisations sociales.

Article 153-1-1 Logement mis à disposition du salarié au pair

Article 153-1-1-1 Définition du logement

Le logement comprend un local à usage d'habitation ou la ou les pièces mises à disposition du salarié par le particulier employeur à titre permanent et exclusif, que celles-ci soient ou non intégrées dans un logement indépendant. Le logement doit être pourvu d'un système de fermeture pour garantir l'intimité personnelle du salarié.

Au sens du présent article, constituent un logement la ou les pièces fermées mises à disposition du salarié par le particulier employeur à titre permanent et exclusif, que celles-ci soient ou non intégrées dans un logement indépendant.

Le logement peut être fourni au salarié meublé ou, le cas échéant non meublé avec l'accord du salarié.

Ainsi, ne constitue pas un logement au sens du présent article la pièce mise à disposition du salarié dans le cadre de la seule présence de nuit.

Article 153-1-1-2 Critères de décence du logement mis à disposition du salarié

Le logement mis à disposition du salarié doit être décent conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, et ne pas présenter un risque pour sa santé et sa sécurité.

Il doit notamment :

- disposer d'une ouverture extérieure ;
- permettre une aération suffisante ;
- comporter un dispositif de chauffage et d'éclairage suffisant ;
- comporter un accès à des sanitaires, ainsi qu'à un point d'alimentation en eau potable ;
- comporter un accès à une cuisine ou un coin cuisine ;
- comporter un couchage décent, lorsque le logement est meublé.

La surface totale mise à disposition du salarié au pair équivaut à une superficie minimale de neuf mètres carrés (9m²).

Article 153-1-1-3 Occupation et entretien du logement

Un état des lieux est établi par les parties à l'occasion de l'entrée dans le logement et de sa restitution.

El empleado au pair es un empleado contratado por un empleador particular para realizar un servicio de trabajo en contraprestación por una remuneración específica que se especifica a continuación.

Artículo 153-1 Composición de la remuneración del empleado au pair

La remuneración del empleado au pair consiste exclusivamente en contraprestaciones en especie, indicadas en el contrato de trabajo, y cuyo valor está sujeto a contribuciones y cotizaciones sociales.

Artículo 153-1-1 Alojamiento a disposición del empleado au pair

Artículo 153-1-1-1 Definición de alojamiento

El alojamiento incluye un local para su uso como habitación o la estancia o las estancias que el empleador particular ponga a disposición del empleado de forma permanente y exclusiva, estén o no integradas en un alojamiento independiente. El alojamiento debe estar equipado con un sistema de cierre para garantizar la intimidad personal del empleado.

En el sentido de este artículo, constituirán un alojamiento la estancia o las estancias cerradas que el empleador particular ponga a disposición del empleado de forma permanente y exclusiva, estén o no integradas en un alojamiento independiente.

El alojamiento podrá proporcionarse al empleado amueblado o, en su caso, sin amueblar, con el acuerdo del empleado.

Por tanto, no constituirá un alojamiento en el sentido de este artículo la estancia puesta a disposición del empleado para fines exclusivos de presencia nocturna.

Artículo 153-1-1-2 Criterios de dignidad del alojamiento puesto a disposición del empleado

El alojamiento puesto a disposición del empleado deberá ser digno de acuerdo con las disposiciones reglamentarias vigentes y no presentar ningún riesgo para su salud y seguridad.

En particular, deberá:

- disponer de una abertura exterior;
- permitir una ventilación suficiente;
- estar dotado de un equipo de calefacción e iluminación suficiente;
- incluir el acceso a instalaciones sanitarias, así como a un punto de suministro de agua potable;
- tener acceso a una cocina o un área de cocina;
- incluir una cama digna, junto con sábanas, cuando el alojamiento esté amueblado.

La superficie total puesta a disposición del empleado au pair equivaldrá a una superficie mínima de nueve metros cuadrados (9m²).

Artículo 153-1-1-3 Ocupación y mantenimiento del alojamiento

Las partes elaborarán un balance de la situación en el momento de la entrada en el alojamiento y su restitución.

Pendant la durée de la mise à disposition, le particulier employeur s'engage à ne pas troubler la jouissance paisible du logement par le salarié, et à réaliser ou faire réaliser les travaux nécessaires autres que ceux relevant de l'entretien courant.

Le salarié est tenu d'assurer l'entretien courant, le bon usage et la propreté des locaux, et, le cas échéant, des équipements et du mobilier qui lui sont confiés.

Il s'engage par ailleurs à faire un usage des lieux paisible et conforme à leur destination.

Les travaux de transformation sont interdits. Les travaux d'amélioration et d'embellissement sont soumis à l'accord exprès du particulier employeur, et restent, sauf accord contraire des parties, à la charge du salarié.

Article 153-1-2 Repas fourni(s) au salarié au pair

Le ou les repas principaux (déjeuner et/ou dîner) fourni(s) par le particulier employeur au salarié au pair constituent un élément de la rémunération.

Article 153-2 Évaluation de la rémunération du salarié au pair

La valeur des avantages en nature constitue la rémunération exclusive du salarié au pair. La rémunération en nature est égale à :

salaires minimum conventionnel x le nombre d'heures de travail prévues au contrat.

Un bulletin de salaire faisant apparaître les avantages en nature accordés au salarié doit être mis à disposition de ce dernier chaque mois.

Article 153-2-1 Évaluation du logement du salarié au pair

La valeur du logement mis à disposition du salarié par le particulier employeur est calculée de manière forfaitaire, selon le barème de l'avantage en nature logement établi chaque année par la Caisse nationale des URSSAF, en fonction du salaire brut mensuel du salarié, et du nombre de pièces principales mises à disposition. Ce barème forfaitaire intègre la valeur des éléments accessoires au logement (eau, gaz, électricité, chauffage, garage).

Les parties peuvent toutefois convenir dans le contrat de travail de fixer la valeur du logement d'après la valeur locative réelle de celui-ci, déterminée d'après le montant des loyers pratiqués dans la commune pour des logements d'une surface équivalente, et sous réserve que la valeur locative ne soit pas inférieure à la valeur fixée par le barème de la Caisse nationale des URSSAF. Dans ce cas, les avantages accessoires sont évalués d'après leur valeur réelle.

La valeur du logement est évaluée par mois.

En cas de mise à disposition ou restitution du logement en cours de mois, toute semaine incomplète doit être comptabilisée comme une semaine, et en cas de mois incomplet, c'est le nombre de semaines effectives qui est pris en compte dans la limite de quatre (4) semaines.

Durante el período en que el empleado disponga del alojamiento, el empleador particular se compromete a no perturbar el disfrute pacífico del alojamiento por parte del empleado y a realizar, o encargar realizar, los trabajos necesarios distintos de los relacionados con el mantenimiento cotidiano.

El empleado está obligado a velar por el mantenimiento cotidiano, el buen uso y la limpieza de los locales y, en su caso, de los equipos y del mobiliario que se le confíen.

Además, se compromete a hacer un uso del lugar tranquilo y conforme con su destino previsto.

Se prohíben los trabajos de transformación. Los trabajos de mejora y de embellecimiento estarán sujetos al acuerdo expreso del empleador particular y permanecerán a cargo del empleado, a menos que las partes acuerden lo contrario.

Artículo 153-1-2 Comidas proporcionadas al empleado au pair

La o las comidas principales (almuerzo o cena) proporcionadas por el empleador particular al empleado au pair constituyen un elemento de la remuneración.

Artículo 153-2 Evaluación de la remuneración del empleado au pair

El valor de las contraprestaciones en especie constituye la remuneración exclusiva del empleado au pair. La remuneración en especie será igual a:

salario mínimo convencional x número de horas de trabajo previstas en el contrato.

Cada mes deberá ponerse a disposición de este último una nómina que muestre las contraprestaciones en especie concedidas al empleado.

Artículo 153-2-1 Evaluación del alojamiento del empleado au pair

El valor del alojamiento puesto a disposición del empleado por el empleador particular se calculará a tanto alzado, con arreglo a la escala de la prestación de alojamiento en especie establecida cada año por la Caja Nacional de la URSSAF, en función del salario mensual bruto del empleado y del número de estancias principales que se ponen a disposición. Dicha escala a tanto alzado incorpora el valor de los elementos accesorios al alojamiento (agua, gas, electricidad, calefacción, garaje).

No obstante, las partes podrán acordar en el contrato de trabajo fijar el valor del alojamiento en función del valor arrendaticio real de este último, determinado en base al monto de los alquileres cobrados en el municipio por alojamientos de superficie equivalente, y siempre que el valor arrendaticio no sea inferior al valor establecido por la escala de la Caja Nacional de la URSSAF. En este caso, las ventajas complementarias se evaluarán sobre la base de su valor real.

El valor del alojamiento se evalúa por mes.

En caso de que el alojamiento se ponga a disposición o se restituya durante el mes, cualquier semana incompleta deberá contabilizarse como una semana y, en el caso de un mes incompleto, se tendrá en cuenta un número de semanas efectivas dentro del límite de cuatro (4) semanas.

Article 153-2-2 Évaluation des repas du salarié au pair

L'évaluation de l'avantage en nature repas est déterminée de manière forfaitaire par les parties dans le contrat de travail, sans pouvoir être inférieure à la valeur forfaitaire fixée par la Caisse nationale des URSSAF.

Article 154 Paiement du salaire et déclarations

Les dispositions relatives au paiement du salaire et aux déclarations sont prévues à l'article 56 du socle commun de la présente convention collective.

➤ CHAPITRE VIII Indemnités, prestations et avantages en nature

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun de la présente convention collective.

Article 155 Indemnité liée à la conduite d'un véhicule

Les dispositions relatives à l'indemnité liée à la conduite d'un véhicule sont prévues à l'article 57 du socle commun de la présente convention collective.

Si le salarié utilise le véhicule du particulier employeur dans le cadre de son activité professionnelle, il ne bénéficie pas de l'indemnité liée à la conduite d'un véhicule.

Article 156 Autres indemnités et prestations

Est une prestation en nature le repas fourni par l'employeur ou le logement que l'employeur met à la disposition du salarié à titre onéreux. Elle n'est pas soumise à contributions et cotisations sociales et est déduite du salaire net du salarié.

La mise à disposition du logement par le particulier employeur doit être prévue par le contrat de travail. La prestation en nature repas doit être prévue par le contrat de travail.

Article 156-1 Prestation en nature logement

Article 156-1-1 Définition du logement

Au sens du présent article, le logement comprend un local à usage d'habitation ou la ou les pièces mises à disposition du salarié par le particulier employeur à titre permanent et exclusif, que celles-ci soient ou non intégrées dans un logement indépendant. Le logement doit être pourvu d'un système de fermeture pour garantir l'intimité personnelle du salarié.

Ainsi, ne constitue pas un logement au sens du présent article, la pièce mise à disposition du salarié dans le cadre de la seule présence de nuit.

Le logement peut être fourni au salarié meublé ou, le cas échéant non meublé avec l'accord du salarié.

Artículo 153-2-2 Evaluación de las comidas del empleado au pair

Las partes determinarán a tanto alzado la evaluación de la prestación de comida en especie en el contrato de trabajo, sin que pueda ser inferior al valor a tanto alzado fijado por la Caja Nacional de la URSSAF.

Artículo 154 Pago del salario y declaraciones

Las disposiciones relativas al pago del salario y a las declaraciones se establecen en el artículo 56 de la base común de este convenio colectivo.

➤ CAPÍTULO VIII Compensaciones, prestaciones y contraprestaciones en especie

Las disposiciones de este artículo complementan las disposiciones al mismo objeto que se establecen en la base común de este convenio colectivo.

Artículo 155 Compensación relacionada con la conducción de un vehículo

Las disposiciones relativas a la compensación relacionada con la conducción de un vehículo se establecen en el artículo 57 de la base común de este convenio colectivo.

Si el empleado utiliza el vehículo del empleador particular en el marco de su actividad profesional, no se beneficiará de la compensación relacionada con la conducción de un vehículo.

Artículo 156 Otras compensaciones y prestaciones

La comida proporcionada por el empleador o el alojamiento que el empleador pone a disposición del empleado a modo de pago constituyen contraprestaciones en especie. No estarán sujetos a contribuciones y cotizaciones sociales y se deducirán del salario neto del empleado.

La puesta a disposición del alojamiento por parte del empleador particular deberá estar prevista en el contrato de trabajo. La prestación de comidas en especie deberá estar prevista en el contrato de trabajo.

Artículo 156-1 Prestación de alojamiento en especie

Artículo 156-1-1 Definición de alojamiento

A efectos de este artículo, el alojamiento incluye un local para su uso como habitación o la estancia o las estancias que el empleador particular ponga a disposición del empleado de forma permanente y exclusiva, estén o no integradas en un alojamiento independiente. El alojamiento debe estar equipado con un sistema de cierre para garantizar la intimidad personal del empleado.

Por tanto, no constituirá un alojamiento en el sentido de este artículo la estancia puesta a disposición del empleado para fines exclusivos de presencia nocturna.

El alojamiento podrá proporcionarse al empleado amueblado o, en su caso, sin amueblar, con el acuerdo del empleado.

Article 156-1-2 Critères de décence du logement mis à disposition du salarié

Le logement mis à disposition du salarié doit être décent conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et ne pas présenter un risque pour sa santé et sa sécurité.

Il doit notamment :

- disposer d'une ouverture extérieure ;
- permettre une aération suffisante ;
- comporter un dispositif de chauffage et d'éclairage suffisant ;
- comporter un accès à des sanitaires, ainsi qu'à un point d'alimentation en eau potable ;
- comporter un accès à une cuisine ou un coin cuisine ;
- comporter un couchage décent, si le logement est meublé.

La surface totale mise à disposition du salarié logé équivaut à une superficie minimale de neuf mètres carrés (9m²).

Article 156-1-3 Occupation et entretien du logement

Un état des lieux est établi par les parties à l'occasion de l'entrée dans le logement et de sa restitution.

Pendant la durée de la mise à disposition, le particulier employeur s'engage à ne pas troubler la jouissance paisible du logement par le salarié, et à réaliser ou faire réaliser les travaux nécessaires autres que ceux relevant de l'entretien courant.

Le salarié est tenu d'assurer l'entretien courant, le bon usage et la propreté des locaux, et, le cas échéant, des équipements et du mobilier qui lui sont confiés.

Il s'engage par ailleurs à faire un usage des lieux paisible et conforme à leur destination.

Les travaux de transformations sont interdits. Les travaux d'amélioration et d'embellissement sont soumis à l'accord exprès du particulier employeur, et restent, sauf accord contraire des parties, à la charge du salarié.

Pendant les périodes de suspension du contrat de travail, le logement mis à disposition n'est pas restitué au particulier employeur, sauf accord exprès du salarié.

Article 156-1-4 Évaluation du logement

La valeur de la prestation en nature logement est déterminée de manière forfaitaire par les parties dans le contrat de travail, sans pouvoir être inférieure au montant minimum de la prestation en nature « logement » fixé par l'avenant salaire en vigueur prévu à l'annexe n° 6 de la présente convention collective.

Les parties peuvent toutefois convenir dans le contrat de travail d'un autre mode d'évaluation du logement, selon l'une des modalités définies ci-après, sous réserve que ce mode d'évaluation n'aboutisse pas à une valeur inférieure à celle fixée par l'avenant salaire en vigueur prévu à l'annexe n° 6 de la présente convention collective.

Artículo 156-1-2 Criterios de dignidad del alojamiento puesto a disposición del empleado

El alojamiento puesto a disposición del empleado deberá ser digno de acuerdo con las disposiciones jurídicas y reglamentarias vigentes y no presentar ningún riesgo para su salud y seguridad.

En particular, deberá:

- disponer de una abertura exterior;
- permitir una ventilación suficiente;
- estar dotado de un equipo de calefacción e iluminación suficiente;
- incluir el acceso a instalaciones sanitarias, así como a un punto de suministro de agua potable;
- tener acceso a una cocina o un área de cocina;
- incluir una cama digna, junto con sábanas, cuando el alojamiento esté amueblado.

La superficie total puesta a disposición del empleado alojado equivaldrá a una superficie mínima de nueve metros cuadrados (9m²).

Artículo 156-1-3 Ocupación y mantenimiento del alojamiento

Las partes elaborarán un balance de la situación en el momento de la entrada en el alojamiento y su restitución.

Durante el período en que el empleado disponga del alojamiento, el empleador particular se compromete a no perturbar el disfrute pacífico del alojamiento por parte del empleado y a realizar, o encargar realizar, los trabajos necesarios distintos de los relacionados con el mantenimiento cotidiano.

El empleado está obligado a velar por el mantenimiento cotidiano, el buen uso y la limpieza de los locales y, en su caso, de los equipos y del mobiliario que se le confíen.

Además, se compromete a hacer un uso del lugar tranquilo y conforme con su destino previsto.

Se prohíben las obras de transformación. Los trabajos de mejora y de embellecimiento estarán sujetos al acuerdo expreso del empleador particular y permanecerán a cargo del empleado, a menos que las partes acuerden lo contrario.

Durante los períodos de suspensión del contrato de trabajo, el alojamiento puesto a disposición no se restituirá al empleador particular, salvo con el consentimiento expreso del empleado.

Artículo 156-1-4 Evaluación del alojamiento

Las partes determinarán el valor de la prestación de alojamiento en especie a tanto alzado en el contrato de trabajo, sin que este pueda ser inferior al monto mínimo de prestación de alojamiento en especie fijado por la cláusula salarial vigente que se establece en el anexo n.º 6 de este convenio colectivo.

No obstante, las partes podrán acordar en el contrato de trabajo otro modo de evaluación del alojamiento, de acuerdo con una de las modalidades definidas a continuación, siempre que dicho modo de evaluación no arroje un valor inferior al fijado por la cláusula salarial vigente que se establece en el anexo n.º 6 de este convenio colectivo.

Les parties peuvent ainsi convenir dans le contrat de travail d'évaluer le logement mis à disposition du salarié de manière forfaitaire, selon le barème de l'avantage en nature logement établi chaque année par la Caisse nationale des URSSAF, en fonction de la rémunération brute mensuelle du salarié, et du nombre de pièces principales mises à disposition.

Ce barème forfaitaire intègre la valeur des éléments accessoires au logement (eau, gaz, électricité, chauffage, garage).

Les parties peuvent également convenir dans le contrat de travail de fixer la valeur du logement d'après la valeur locative réelle de celui-ci, déterminée d'après le montant des loyers pratiqués dans la commune pour des logements d'une surface équivalente. Dans ce cas, les avantages accessoires sont évalués d'après leur valeur réelle.

Dans tous les cas, la valeur du logement est évaluée par mois.

En cas de mise à disposition ou restitution du logement en cours de mois, toute semaine incomplète doit être comptabilisée comme une semaine, et en cas de mois incomplet, c'est le nombre de semaines effectives qui est pris en compte dans la limite de quatre (4) semaines.

La part des charges fiscales et des frais d'assurance afférentes à l'occupation du logement sont acquittées par le salarié, directement ou en remboursant le particulier employeur des sommes engagées à ce titre.

Article 156-2 Prestation en nature repas

Constitue une prestation en nature le repas fourni au salarié par le particulier employeur, sans que celui-ci ne s'inscrive dans une nécessité d'emploi.

La valeur de la prestation en nature repas est déterminée de manière forfaitaire par les parties dans le contrat de travail, sans pouvoir être inférieure au montant minimum de la prestation en nature « repas » fixé par l'avenant salaire en vigueur prévu à l'annexe n° 6 de la présente convention collective.

En revanche, ne constitue pas une prestation en nature donnant lieu à retenue sur le salaire net, le repas fourni au salarié par l'employeur par nécessité de l'emploi, lorsque la présence du salarié au moment des repas résulte d'une obligation professionnelle prévue par le contrat de travail. Relèvent de cette catégorie les repas pris par les salariés avec les personnes qu'ils accompagnent dans un objectif d'éducation, de prévention, ou psychologique.

Article 157 Prise en charge d'une partie du coût de l'abonnement à un service de transports publics de personnes ou à un service public de location de vélos

Les dispositions relatives à la prise en charge d'une partie du coût de l'abonnement à un service de transports publics de personnes ou à un service public de locations de vélos sont prévues à l'article 59 du socle commun de la présente convention collective.

Par dérogation aux dispositions prévues à l'article 59 du socle commun de la présente convention collective, le salarié embauché dans le cadre de la garde partagée bénéficie d'une prise en charge intégrale du titre d'abonnement qu'il a souscrit pour réaliser les déplacements entre son domicile habituel et son lieu de travail, au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

Las partes podrán acordar, por tanto, en el contrato de trabajo la evaluación del alojamiento puesto a disposición del empleado a tanto alzado, con arreglo a la escala de la prestación de vivienda en especie que establece cada año la Caja Nacional de la URSSAF, en función de la remuneración bruta mensual del empleado y del número de estancias principales puestas a disposición.

Dicha escala a tanto alzado incorpora el valor de los elementos accesorios al alojamiento (agua, gas, electricidad, calefacción, garage).

Igualmente, las partes podrán acordar en el contrato de trabajo fijar el valor del alojamiento en función del valor arrendaticio real de este último, determinado en base al monto de los alquileres cobrados en el municipio por alojamientos de superficie equivalente. En este caso, las ventajas complementarias se evaluarán sobre la base de su valor real.

En todos los casos, el valor del alojamiento se evaluará por mes.

En caso de que el alojamiento se ponga a disposición o se restituya durante el mes, cualquier semana incompleta deberá contabilizarse como una semana y, en el caso de un mes incompleto, se tendrá en cuenta un número de semanas efectivas dentro del límite de cuatro (4) semanas.

La parte de las cargas fiscales y de las tarifas de seguro asociada a la ocupación del alojamiento correrá a cargo del empleado, directamente o reembolsando al empleador particular las sumas incurridas en este sentido.

Artículo 156-2 Prestación de comidas en especie

La comida proporcionada al empleado por el empleador particular constituye una contraprestación en especie, cuando esta no sea por necesidad del empleo.

Las partes determinarán el valor de la prestación de comidas en especie a tanto alzado en el contrato de trabajo, sin que este pueda ser inferior al monto mínimo de prestación de comidas en especie

fijado por la cláusula salarial vigente que se establece en el anexo n.º 6 de este convenio colectivo.

Por otro lado, la comida que el empleador proporcione al empleado por necesidad del empleo, cuando la presencia del empleado a la hora de la comida sea consecuencia de una obligación profesional prevista en el contrato de trabajo, no constituirá una contraprestación en especie que dé lugar a la deducción del salario neto. Esta categoría incluye las comidas que tomen los empleados con las personas a las que apoyan con fines educativos, de prevención o psicológicos.

Artículo 157 Asunción de una parte del coste del abono a un servicio de transporte público de pasajeros o a un servicio público de alquiler de bicicletas

Las disposiciones relativas a la asunción de una parte del coste del abono a un servicio de transporte público de pasajeros o a un servicio público de alquiler de bicicletas se establecen en el artículo 59 de la base común de este convenio colectivo.

No obstante lo dispuesto en el artículo 59 de la base común de este convenio colectivo, el empleado contratado en el marco del cuidado compartido disfrutará de una cobertura total del título de abono que haya adquirido para desplazarse entre su domicilio habitual y su lugar de trabajo mediante transporte público de pasajeros o un servicio público de alquiler de bicicletas.

> CHAPITRE IX Ancienneté

Article 158 Ancienneté

Les dispositions relatives à l'ancienneté sont prévues à l'article 60 du socle commun de la présente convention collective.

> CHAPITRE X Retraite complémentaire

Article 159 Retraite complémentaire

Les dispositions relatives à la retraite complémentaire sont prévues à l'article 61 du socle commun de la présente convention collective.

> CAPÍTULO IX Antigüedad

Artículo 158 Antigüedad

Las disposiciones relativas a la antigüedad se establecen en el artículo 60 de la base común de este convenio colectivo.

> CAPÍTULO X Jubilación complementaria

Artículo 159 Pensión complementaria

Las disposiciones relativas a la jubilación complementaria se establecen en el artículo 61 de la base común de este convenio colectivo.

TITRE 2 Rupture du contrat de travail

Les dispositions du présent titre complètent les dispositions de même objet, prévues dans le socle commun. Ces dispositions et celles prévues au titre 2 du socle commun de la présente convention collective sont donc à consulter dans le même temps.

➤ CHAPITRE I Rupture du contrat de travail à durée déterminée

Article 160 Rupture du contrat de travail à durée déterminée

Les dispositions relatives à la rupture du contrat de travail à durée déterminée sont prévues à l'article 62 du socle commun de la présente convention collective.

➤ CHAPITRE II Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée

Les dispositions du présent chapitre complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun de la présente convention collective.

Article 161 Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée

Article 161-1 Rupture du contrat de travail à l'initiative du particulier employeur

Article 161-1-1 Licenciement du salarié

Les règles relatives au licenciement applicables au salarié du particulier employeur sont celles prévues par la présente convention collective. Ne sont donc pas applicables les règles de droit commun du licenciement, prévues par le code du travail, et notamment les règles relatives à la procédure de licenciement pour motif personnel et pour motif économique.

Article 161-1-1-1 Dispositions générales

Quel que soit le motif du licenciement, tout particulier employeur qui envisage de licencier un salarié est tenu d'observer la procédure décrite ci-dessous.

TÍTULO II Extinción del contrato de trabajo

Las disposiciones de este título complementan las disposiciones al mismo objeto que se establecen en la base común. Por tanto, estas disposiciones y las previstas en el título 2 de la base común de este convenio colectivo deben consultarse al mismo tiempo.

➤ CAPÍTULO I Extinción del contrato de trabajo de duración determinada

Artículo 160 Extinción del contrato de trabajo de duración determinada

Las disposiciones relativas a la extinción del contrato de trabajo de duración determinada se establecen en el artículo 62 de la base común de este convenio colectivo.

➤ CAPÍTULO II Extinción del contrato de trabajo a tiempo indefinido

Las disposiciones de este capítulo complementan las disposiciones al mismo objeto que se establecen en la base común de este convenio colectivo.

Artículo 161 Extinción del contrato de trabajo por tiempo indefinido

Artículo 161-1 Extinción del contrato de trabajo por iniciativa del empleador particular

Artículo 161-1-1 Despido del empleado

Las normas relativas al despido aplicables al empleado de un empleador particular son las previstas en este convenio colectivo. Por tanto, no serán de aplicación las normas de despido del derecho consuetudinario previstas en el Código Laboral, en particular las relativas al procedimiento de despido por motivos personales y económicos.

Artículo 161-1-1-1 Disposiciones generales

Cualquiera que sea el motivo del despido, todo empleador particular que pretenda despedir a un empleado deberá observar el procedimiento que se describe a continuación.

1. Convocation du salarié à un entretien préalable par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge

La lettre indique l'objet de la convocation ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien préalable.

L'entretien préalable peut se tenir à partir du quatrième jour ouvrable, décompté à compter du lendemain de la remise en main propre contre décharge ou du lendemain de la première présentation du courrier de convocation.

Le délai ne peut pas expirer un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé. Dans une telle situation, il est prorogé jusqu'au jour ouvrable qui suit. Des exemples sont proposés dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une nature indicative et non conventionnelle.

2. Entretien préalable

Lors de l'entretien préalable, qui doit se tenir physiquement, le particulier employeur indique le ou les motifs de la rupture éventuelle du contrat de travail et recueille les explications du salarié.

Les règles de droit commun relatives à l'assistance du salarié par un conseiller ne sont pas applicables en raison du caractère inviolable du domicile privé du particulier employeur, notamment en application des dispositions du code pénal. Le particulier employeur ne peut pas être accompagné et/ou assisté pendant l'entretien préalable.

L'absence du salarié à cet entretien ne suspend pas la procédure.

Sauf accord écrit des parties, l'enregistrement des échanges est interdit.

3. Notification de licenciement

La décision du particulier employeur de rompre le contrat de travail doit être justifiée par une cause réelle et sérieuse, ou par la faute grave ou lourde du salarié.

Eu égard à la particularité des emplois repères « assistant de vie C » et « assistant de vie D » visés à l'annexe n° 7 de la présente convention collective, et aux activités qu'ils réalisent auprès d'un particulier employeur en situation de handicap ou dont l'autonomie est altérée, il est précisé que la gravité de la faute prend en considération la situation du particulier employeur, pour apprécier l'impossibilité du maintien du salarié au domicile du particulier employeur.

La décision ne peut pas être prononcée oralement et/ou lors de l'entretien préalable. La notification, par écrit, du licenciement est adressée au domicile du salarié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La lettre de notification précise le motif du licenciement qui doit reposer sur une cause réelle et sérieuse, ou sur la faute grave ou lourde du salarié, et être justifié par des éléments probants matériellement vérifiables.

Cette notification peut avoir lieu à partir du quatrième jour ouvrable et, au plus tard, le trentième jour ouvrable, à minuit, décompté à partir du lendemain de l'entretien ou du lendemain de la date prévue de celui-ci s'il n'a pas eu lieu.

Le délai ne peut pas expirer un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé. Dans une telle situation, il est prorogé jusqu'au jour ouvrable qui suit. Des exemples pratiques sont proposés dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une nature indicative et non conventionnelle.

1. Invitación del empleado a una entrevista preliminar por carta certificada o entregada en mano contra recibo.

La carta indicará el objeto de la convocatoria, así como la fecha, la hora y el lugar de la entrevista preliminar.

La entrevista preliminar podrá realizarse a partir del cuarto día laborable, contado a partir del día posterior a la entrega en mano contra recibo o a la primera presentación de la carta de convocatoria.

El plazo no podrá expirar un sábado, un domingo o un día festivo. En semejante situación, se prorrogará hasta el siguiente día laborable. En las fichas y documentos pedagógicos se proponen ejemplos. Este último reviste un valor indicativo y no convencional.

2. Entrevista preliminar

Durante la entrevista preliminar, que deberá tener lugar en persona, el empleador particular indicará el o los motivos de la posible rescisión del contrato de trabajo y escuchará las explicaciones del empleado.

Las normas del derecho consuetudinario relativas a la asistencia del empleado por un asesor no serán aplicables debido al carácter inviolable del domicilio privado del empleador particular, en concreto en aplicación de las disposiciones del Código Penal. El empleador particular no podrá contar con compañía o apoyo durante la entrevista preliminar.

La ausencia del empleado en esta entrevista no suspenderá el procedimiento.

Salvo acuerdo escrito entre las partes, queda prohibida la grabación de la conversación.

3. Notificación de despido

La decisión del empleador particular de rescindir el contrato de trabajo deberá estar justificada por una causa real y grave o por una falta grave o muy grave del empleado.

Habida cuenta de la particularidad de los empleos de referencia «Asistente de vida C» y «Asistente de vida D» a que se refiere el anexo n.º 7 de este convenio colectivo y de las actividades que desempeñan con un empleador particular en situación de discapacidad o con su autonomía alterada, se especifica que la gravedad de la falta tiene en cuenta la situación del empleador particular para evaluar la imposibilidad de mantener al empleado en el domicilio del empleador particular.

La decisión no podrá pronunciarse oralmente o durante la entrevista preliminar. La notificación por escrito del despido se enviará al domicilio del empleado por carta certificada con acuse de recibo.

La carta de notificación especificará el motivo del despido, que debe basarse en una causa real y grave, o en una falta grave o muy grave del empleado, y estar justificado por elementos probatorios materialmente verificables.

Esta notificación podrá tener lugar a partir del cuarto día laborable y, como máximo, el trigésimo día laborable, a las 24 horas, contando desde el día posterior a la entrevista o a la fecha programada para la misma, si no se ha realizado.

El plazo no podrá expirar un sábado, un domingo o un día festivo. En semejante situación, se prorrogará hasta el siguiente día laborable. En las fichas y documentos pedagógicos se proponen ejemplos prácticos. Este último reviste un valor indicativo y no convencional.

Article 161-1-1-2 Dispositions complémentaires en cas de garde partagée

Le particulier employeur qui décide de rompre le contrat de travail en informe l'autre famille, par écrit.

La rupture de l'un des contrats de travail avec l'une des familles entraîne une modification d'un élément essentiel du contrat conclu entre le salarié et la famille restante. Le second contrat est soit modifié par accord entre les parties par le biais de la conclusion d'un avenant, soit rompu dans les conditions et selon les modalités prévues par le présent article.

Chaque particulier employeur qui souhaite rompre le contrat de travail qui le lie au salarié doit engager une procédure de rupture conformément aux dispositions du présent article. Chaque procédure est juridiquement distincte. Ainsi, l'entretien préalable ne peut pas se dérouler en présence d'une autre famille employeur.

Les procédures ne sauraient en aucun cas être menées en commun.

Article 161-1-2 Mise à la retraite du salarié

Le particulier employeur peut mettre fin au contrat de travail par la mise à la retraite du salarié en respectant les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Lorsque le salarié n'a pas atteint l'âge de la mise à la retraite d'office fixé par les dispositions légales et réglementaires de droit commun, son accord est nécessaire pour procéder à sa mise à la retraite. En cas d'acceptation, le contrat de travail est rompu moyennant le versement de l'indemnité de mise à la retraite prévue à l'article 163-2 du présent socle spécifique.

Lorsque le salarié a atteint l'âge de la mise à la retraite d'office susvisé, le particulier employeur peut le mettre à la retraite sans son accord.

Le particulier employeur informe le salarié de sa décision par lettre recommandée avec accusé réception ou remise en main propre contre décharge.

Article 161-2 Rupture du contrat à l'initiative du salarié

Article 161-2-1 Démission du salarié

Le salarié notifie sa démission au particulier employeur dans les conditions prévues à l'article 63-2-1 du socle commun de la présente convention collective.

Article 161-2-2 Départ volontaire à la retraite du salarié

Les dispositions relatives au départ volontaire à la retraite sont prévues à l'article 63-2-2 du socle commun de la présente convention collective.

Article 161-3 Rupture conventionnelle du contrat de travail

Le contrat de travail ne peut être rompu d'un commun accord qu'en appliquant la procédure décrite ci-après.

Artículo 161-1-1-2 Disposiciones complementarias en caso de cuidado compartido

El empleador particular que decida rescindir el contrato de trabajo informará por escrito a la otra familia.

La rescisión de uno de los contratos de trabajo con una de las familias supondrá la modificación de un elemento esencial del contrato celebrado entre el empleado y la otra familia. El segundo contrato, bien se modificará por acuerdo entre las partes mediante la celebración de una enmienda, bien se rescindirá en las condiciones y según las modalidades previstas en este artículo.

Todo empleador particular que desee rescindir el contrato de trabajo que lo vincula con el empleado deberá iniciar un procedimiento de rescisión de conformidad con lo dispuesto en este artículo. Cada procedimiento se distingue jurídicamente. Por tanto, la entrevista preliminar no podrá tener lugar en presencia de otra familia empleadora.

Los procedimientos no podrán llevarse a cabo de manera conjunta en ningún caso.

Artículo 161-1-2 Jubilación del empleado

El empleador particular podrá rescindir el contrato de trabajo jubilando al empleado en el respeto de las disposiciones jurídicas y reglamentarias del derecho consuetudinario.

Cuando el empleado no haya alcanzado la edad de jubilación de oficio que se establece en las disposiciones jurídicas y reglamentarias del derecho consuetudinario, será necesario su consentimiento para proceder a su jubilación. En caso de aceptación, el contrato de trabajo se rescindirá mediante el pago de la pensión de jubilación prevista en el artículo 163-2 de esta base específica.

Cuando el empleado haya alcanzado la edad de jubilación mencionada anteriormente, el empleador particular podrá jubilarlo sin su consentimiento.

El empleador particular informará al empleado de su decisión por carta certificada con acuse de recibo o carta entregada en mano contra recibo.

Artículo 161-2 Rescisión del contrato por iniciativa del empleado

Artículo 161-2-1 Renuncia del empleado

El empleado notificará su renuncia al empleador particular en las condiciones previstas en el artículo 63-2-1 de la base común de este convenio colectivo.

Artículo 161-2-2 Jubilación voluntaria del empleado

Las disposiciones relativas a la jubilación voluntaria se establecen en el artículo 63-2-2 de la base común de este convenio colectivo.

Artículo 161-3 Extinción convencional del contrato de trabajo

El contrato de trabajo solo podrá rescindirse de común acuerdo aplicando el procedimiento que se describe a continuación.

Le particulier employeur et le salarié peuvent convenir de la rupture du contrat de travail d'un commun accord en remplissant le formulaire règlementé prévu à cet effet et mis à disposition par l'administration.

Le fait que le contrat de travail soit suspendu n'empêche pas la conclusion d'une rupture conventionnelle, notamment en cas d'arrêt maladie.

Les parties s'accordent sur les conditions de la rupture à l'occasion d'au moins un entretien qui se tiendra sur le lieu d'exécution du contrat de travail.

Les dispositions légales et réglementaires de droit commun relatives à l'assistance du salarié par un conseiller ne sont pas applicables en raison du caractère inviolable du domicile privé du particulier employeur, en application des dispositions du code pénal. Le particulier employeur ne peut ni être accompagné, ni être assisté pendant l'entretien.

Lors de cet entretien, le particulier employeur et le salarié conviennent ensemble :

- de la date de rupture du contrat de travail en tenant compte des délais de procédure fixés par les dispositions légales et réglementaires de droit commun ;
- du montant de l'indemnité de rupture conventionnelle qui ne peut être inférieur au montant de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 163-1 du présent socle spécifique ;
- des modalités de versement de l'indemnité de rupture conventionnelle et notamment l'éventuel échéancier convenu entre les parties.

Article 161-4 Rupture du contrat de travail du fait du décès

Article 161-4-1 Décès du particulier employeur

Le décès du particulier employeur entraîne de plein droit la rupture du contrat de travail. Cette rupture intervient à la date du décès du particulier employeur.

Dans le cas où le contrat de travail prévoit que le salarié est embauché par un couple de particuliers employeurs, le membre survivant du couple, qui décide de poursuivre la relation de travail avec le salarié, s'assure qu'il est bien immatriculé en tant que particulier employeur auprès de l'organisme destinataire de la déclaration d'emploi du salarié. Si besoin, il procède à la rectification qui s'impose auprès de cet organisme.

Un ayant-droit ou, à défaut, un tiers, informe le salarié de la date du décès du particulier employeur dès que possible, par écrit. Un modèle de lettre est proposé dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une nature indicative et non conventionnelle.

La rupture du contrat de travail entraîne le versement au salarié :

- du dernier salaire dû au jour du décès ;
- d'une indemnité égale à l'indemnité compensatrice de préavis, déterminée conformément aux dispositions de l'article 164 du présent socle spécifique, qui ne peut être exécuté du fait du décès du particulier employeur ;
- d'une indemnité dont le montant est calculé de la même manière que l'indemnité de licenciement prévue à l'article 163-1 du présent socle spécifique ;

El empleador particular y el empleado podrán acordar la rescisión del contrato de trabajo de común acuerdo cumplimentando el formulario reglamentario previsto a tal efecto y facilitado por la administración.

El hecho de que se suspenda el contrato de trabajo no impide la conclusión de una rescisión convencional, en particular en caso de baja por enfermedad.

Las partes se pondrán de acuerdo sobre las condiciones de la rescisión en ocasión de al menos una entrevista que se realizará en el lugar de ejecución del contrato de trabajo.

Las disposiciones jurídicas y reglamentarias del derecho consuetudinario relativas a la asistencia del empleado por un asesor no serán aplicables debido al carácter inviolable del domicilio privado del empleador particular, en aplicación de las disposiciones del Código Penal. El empleador particular no podrá contar con compañía o apoyo durante la entrevista.

Durante esta entrevista, el empleador particular y el empleado acordarán juntos:

- la fecha de extinción del contrato de trabajo, teniendo en cuenta los plazos procesales establecidos en las disposiciones jurídicas y reglamentarias del derecho consuetudinario;
- el monto de la compensación por incumplimiento convencional, que no podrá ser inferior al monto de la compensación por despido prevista en el artículo 163-1 de esta base específica;
- las modalidades de pago de la compensación por incumplimiento convencional y, en particular, el posible calendario acordado entre las partes.

Artículo 161-4 Extinción del contrato de trabajo por fallecimiento

Artículo 161-4-1 Fallecimiento del empleador particular

El fallecimiento del empleador particular conlleva la extinción de pleno derecho del contrato de trabajo. Esta extinción se produce en la fecha del fallecimiento del empleador particular.

En caso de que el contrato de trabajo disponga que el empleado es contratado por una pareja de empleadores particulares, el miembro superviviente de la pareja que decida continuar la relación laboral con el empleado se asegurará de estar debidamente registrado como empleador particular ante el organismo destinatario de la declaración de empleo del empleado. Si es necesario, procederá a las rectificaciones necesarias ante este organismo.

Un derechohabiente o, en su defecto, un tercero informará por escrito al empleado de la fecha de fallecimiento del empleador particular tan pronto como sea posible. En las fichas y documentos pedagógicos se propone un modelo de carta. Este último reviste un valor indicativo y no convencional.

La extinción del contrato de trabajo conlleva el pago al empleado:

- del último salario adeudado el día del fallecimiento;
- de una compensación igual a la compensación por notificación previa, determinada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 164 de esta base específica, que no podrá ejecutarse debido al fallecimiento del empleador particular;
- de una compensación, cuyo monto se calculará de la misma manera que la compensación por despido que se establece en el artículo 163-1 de esta base específica;

➤ d'une indemnité compensatrice de congés payés, le cas échéant.

L'ayant-droit ou, à défaut, un tiers remet au salarié les documents de fin de contrat prévus, dans le socle commun, à l'article 69 du socle commun de la présente convention collective, dans un délai de trente (30) jours calendaires à compter du décès.

S'il le souhaite, le salarié dont le contrat de travail est rompu du fait du décès du particulier employeur présente une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi pour l'ouverture des droits au chômage.

Article 161-4-2 Décès de l'enfant lorsque le contrat a pour objet exclusif la garde de ce dernier

Lorsque le contrat de travail est conclu exclusivement pour la garde d'un enfant, le décès de ce dernier entraîne la rupture de plein droit du contrat de travail au jour du décès.

Le particulier employeur ou, à défaut, un tiers informe le salarié de la date du décès de l'enfant dès que possible, par écrit. Un modèle de lettre est proposé dans les fiches et documents pédagogiques. Ce dernier présente une nature indicative et non conventionnelle.

La rupture du contrat de travail entraîne le versement au salarié :

- du dernier salaire dû au jour du décès ;
- d'une indemnité égale à l'indemnité compensatrice de préavis, déterminé conformément aux dispositions de l'article 164 du présent socle spécifique, qui ne peut être exécuté du fait du décès de l'enfant ;
- d'une indemnité dont le montant est calculé de la même manière que l'indemnité de licenciement prévue à l'article 163-1 du présent socle spécifique ;
- d'une indemnité compensatrice de congés payés, le cas échéant.

Le particulier employeur, ou, à défaut, un tiers, remet au salarié les documents de fin de contrat prévus à l'article 69 du socle commun de la présente convention collective, dans un délai de trente (30) jours calendaires à compter du décès.

S'il le souhaite, le salarié dont le contrat de travail est rompu du fait du décès de l'enfant du particulier employeur présente une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi pour l'ouverture des droits au chômage.

Article 161-4-3 Décès du salarié

Les dispositions relatives au décès du salarié sont prévues à l'article 63-3-2 du socle commun de la présente convention collective.

Le décès du salarié peut ouvrir droit, sous conditions, aux prestations du régime de prévoyance de branche, prévues à l'annexe n° 3 de la présente convention collective.

Article 162 Préavis

Ces dispositions complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun de la présente convention collective.

➤ de una compensación de vacaciones retribuidas, en su caso.

El derechohabiente o, en su defecto, un tercero entregará al empleado los documentos de finalización del contrato previstos en el artículo 69 de la base común de este convenio colectivo, en un plazo de treinta (30) días naturales a partir del fallecimiento.

Si lo desea, el empleado cuyo contrato de trabajo se rescinda debido al fallecimiento del empleador particular presentará una solicitud de compensación al organismo de la Oficina de Empleo para hacer valer sus derechos de desempleo.

Artículo 161-4-2 Fallecimiento del niño cuando el objeto exclusivo del contrato sea el cuidado de este último

Cuando el contrato de trabajo se celebre exclusivamente para el cuidado de un niño, el fallecimiento de este último conllevará la extinción de pleno derecho del contrato de trabajo el día del fallecimiento.

El empleador particular o, en su defecto, un tercero informará por escrito al empleado de la fecha de fallecimiento del niño lo antes posible. En las fichas y documentos pedagógicos se propone un modelo de carta. Este último reviste un valor indicativo y no convencional.

La extinción del contrato de trabajo conlleva el pago al empleado:

- del último salario adeudado el día del fallecimiento;
- de una compensación igual a la compensación por notificación previa, determinada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 164 de esta base específica, que no podrá ejecutarse debido al fallecimiento del niño;
- de una compensación, cuyo monto se calculará de la misma manera que la compensación por despido que se establece en el artículo 163-1 de esta base específica;
- de una compensación de vacaciones retribuidas, en su caso.

El empleador particular o, en su defecto, un tercero entregará al empleado los documentos de finalización del contrato previstos en el artículo 69 de la base común de este convenio colectivo, en un plazo de treinta (30) días naturales a partir del fallecimiento.

Si lo desea, el empleado cuyo contrato de trabajo se rescinda debido al fallecimiento del niño del empleador particular presentará una solicitud de compensación al organismo de la Oficina de Empleo para hacer valer sus derechos de desempleo.

Artículo 161-4-3 Fallecimiento del empleado

Las disposiciones relativas al fallecimiento del empleado se establecen en el artículo 63-3-2 de la base común de este convenio colectivo.

El fallecimiento del empleado podrá dar lugar al derecho, sujeto a condiciones, a las prestaciones del régimen de previsión de la rama que se establecen en el Anexo n. ° 3 de este convenio colectivo.

Artículo 162 Notificación previa

Estas disposiciones complementan las disposiciones al mismo objeto que se establecen en la base común de este convenio colectivo.

Article 162-1 Dispositions générales

Le préavis doit être respecté par les deux parties en cas de licenciement, de départ ou de mise à la retraite et de démission.

L'ancienneté permettant de déterminer la durée du préavis est appréciée au jour de l'envoi du courrier recommandé ou de sa remise en main propre contre décharge.

Article 162-2 Dispositions complémentaires en cas de garde partagée

En cas de garde partagée, la durée du préavis est déterminée pour chaque contrat de travail, en fonction de l'ancienneté acquise par le salarié auprès de chaque particulier employeur.

Lorsque les particuliers employeurs se trouvent en même temps en période de préavis et qu'ils dispensent le salarié de l'effectuer, en totalité ou en partie, ils lui versent une indemnité compensatrice de préavis calculée sur la base de la quote-part de la rémunération prévue aux termes de chaque contrat de travail qui les lie au salarié.

Lorsque le particulier employeur souhaite faire travailler le salarié alors que celui-ci est dispensé de préavis par l'autre employeur et qu'il perçoit de ce dernier une indemnité compensatrice de préavis, il le rémunère sur la base de la quote-part de la rémunération prévue au contrat de travail qui le lie au salarié.

Lorsque les dates de fin de contrats ne coïncident pas, que l'un des contrats de travail est arrivé à son terme alors que l'autre contrat de travail est toujours en cours, le particulier employeur qui demande au salarié de travailler, pendant la période de préavis restante, rémunère seul toutes les heures effectuées.

Article 162-3 Dispositions complémentaires pour le particulier employeur embauchant un salarié exerçant l'emploi repère « Assistant de vie C » ou « Assistant de vie D »

La durée du préavis prévue aux articles 162-4-1 du présent socle spécifique peut, sous réserve de l'accord écrit du salarié, être allongée à la demande du particulier employeur employant un salarié exerçant l'emploi repère « Assistant de vie C » ou « Assistant de vie D » visé à l'annexe n° 7 de la présente convention collective, afin d'assurer la continuité de l'accompagnement.

Article 162-4 Préavis en cas de licenciement

Article 162-4-1 Durée du préavis

La durée du préavis en cas de licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde du salarié est fixée à :

- une (1) semaine lorsque le salarié a moins de six (6) mois d'ancienneté au titre du même contrat de travail chez le particulier employeur ;
- un (1) mois pour le salarié ayant entre six (6) mois à moins de deux (2) ans d'ancienneté au titre du même contrat de travail chez le particulier employeur ;
- deux (2) mois lorsque le salarié a deux (2) ans ou plus d'ancienneté au titre du même contrat de travail chez le particulier employeur.

Artículo 162-1 Disposiciones generales

En caso de despido, jubilación voluntaria o impuesta o renuncia, ambas partes deberán respetar la notificación previa.

La antigüedad que permite determinar el plazo de notificación previa se evaluará el día del envío del correo certificado o de la entrega en mano contra recibo.

Artículo 162-2 Disposiciones complementarias en caso de cuidado compartido

En caso de cuidado compartido, el plazo de notificación previa se determinará para cada contrato de trabajo, en función de la antigüedad adquirida por el empleado con cada empleador particular.

Cuando los empleadores particulares se encuentren al mismo tiempo en plazo de notificación previa y eximan al empleado de observarlo, total o parcialmente, le abonarán una compensación por notificación previa calculada sobre la base de la prorrata de la remuneración prevista en los términos de cada contrato de trabajo que los vincula al empleado.

Cuando el empleador particular desee que el empleado trabaje mientras este último esté exento de notificación previa por parte del otro empleador y perciba de este último una compensación por notificación previa, le remunerará sobre la base de la prorrata de la remuneración prevista en el contrato de trabajo que lo vincula al empleado.

Cuando las fechas de finalización de los contratos no coincidan y uno de los contratos de trabajo haya expirado mientras el otro aún siga en curso, el empleador particular que solicite al empleado que trabaje durante el período de notificación previa restante remunerará él solo todas las horas efectuadas.

Artículo 162-3 Disposiciones adicionales para el empleador particular que contrate a un empleado que ejerza el empleo de referencia «Asistente de vida C» o «Asistente de vida D»

El plazo de notificación previa previsto en los artículos 162-4-1 de esta base específica podrá, sujeto al acuerdo escrito del empleado, extenderse a solicitud del empleador particular que emplee a un empleado que ejerza el empleo de referencia «Asistente de vida C» o «Asistente de vida D» a que se refiere el anexo n.º 7 de este convenio colectivo, con el fin de garantizar la continuidad del apoyo.

Artículo 162-4 Notificación previa en caso de despido

Artículo 162-4-1 Plazo de notificación previa

El plazo de notificación previa en caso de despido por motivo distinto a la falta grave o muy grave del empleado se fija en:

- una (1) semana para el empleado que tenga menos de seis (6) meses de antigüedad en el marco del mismo contrato de trabajo con el empleador particular;
- un (1) mes para el empleado que tenga entre seis (6) meses y menos de dos (2) años de antigüedad en el marco del mismo contrato de trabajo con el empleador particular;
- dos (2) meses para el empleado que tenga dos (2) años o más de antigüedad en el marco del mismo contrato de trabajo con el empleador particular.

La date de première présentation de la lettre de licenciement adressée par courrier recommandé avec accusé de réception fixe le point de départ du préavis.

Le salarié qui retrouve un emploi pendant la période de préavis n'est pas tenu de l'effectuer en totalité. Il peut, sur présentation d'un justificatif, cesser le travail auprès du particulier employeur dès lors qu'il a effectué, au moins :

- une (1) semaine de préavis si la durée du préavis est d'un mois ou moins ;
- deux (2) semaines de préavis si la durée du préavis est de deux (2) mois.

Dans ce cas, le salarié et le particulier employeur sont dégagés de leurs obligations s'agissant de l'exécution et de la rémunération du préavis restant à courir. Cette période de préavis non exécutée n'est pas prise en compte pour la détermination des droits du salarié au titre de l'ancienneté et des congés payés.

Article 162-4-2 Heures d'absence autorisée pendant la période de préavis

Pour la recherche d'un nouvel emploi, le salarié, dont le temps de travail est d'au moins quarante (40) heures par semaine, a droit, sans diminution de salaire :

- s'il a moins de deux (2) ans d'ancienneté chez le même particulier employeur, à deux (2) heures par jour pendant six (6) jours ouvrables ;
- s'il a deux (2) ans d'ancienneté et plus chez le même particulier employeur, à deux (2) heures par jour pendant dix (10) jours ouvrables.

À défaut d'accord entre les parties, les périodes de deux (2) heures sont prises alternativement, un jour au choix du particulier employeur ou des particuliers employeurs en cas de garde partagée, un jour au choix du salarié. Le particulier employeur et le salarié peuvent s'entendre pour regrouper tout ou partie de ces heures avant l'expiration du préavis.

Article 162-5 Préavis en cas de départ volontaire ou de mise à la retraite

La durée du préavis est identique à celle prévue dans le cadre du licenciement à l'article 162-4-1 du présent socle spécifique.

Article 162-6 Préavis en cas de démission

La durée du préavis est fixée à :

- une (1) semaine pour le salarié ayant moins de six (6) mois d'ancienneté au titre du même contrat de travail chez le particulier employeur ;
- deux (2) semaines pour le salarié ayant de six (6) mois à moins de deux (2) ans d'ancienneté au titre du même contrat de travail chez le particulier employeur ;
- un (1) mois pour le salarié ayant deux (2) ans ou plus d'ancienneté au titre du même contrat de travail chez le particulier employeur.

Le point de départ du préavis est la date de première présentation de la lettre notifiant la démission, adressée par courrier recommandé avec accusé de réception, ou sa date de remise en main propre.

La fecha de primera presentación de la carta de despido enviada por correo certificado con acuse de recibo fijará el punto de partida de la notificación previa.

Un empleado que encuentre un empleo durante el período de notificación previa no estará obligado a observarlo en su totalidad. Previa presentación de un documento justificativo, podrá cesar de trabajar para el empleador particular una vez que haya observado, al menos:

- una (1) semana de notificación previa si el plazo de notificación previa es de un mes o menos;
- dos (2) semanas de notificación previa si el plazo de notificación previa es de dos (2) meses.

En este caso, el empleado y el empleador particular quedarán liberados de sus obligaciones con respecto a la observación y la remuneración del plazo de notificación previa restante. Este período de notificación previa incumplido no se tendrá en cuenta al determinar los derechos de vacaciones retribuidas y la antigüedad del empleado.

Artículo 162-4-2 Horas de ausencia autorizada durante el período de notificación previa

Para la búsqueda de un nuevo empleo, el empleado cuyo tiempo de trabajo sea de al menos cuarenta (40) horas semanales tendrá derecho, sin una reducción salarial:

- si tiene menos de dos (2) años de antigüedad con el mismo empleador particular, dos (2) horas diarias durante seis (6) días laborables;
- si tiene dos (2) años de antigüedad o más con el mismo empleador particular, dos (2) horas diarias durante diez (10) días laborables.

En ausencia de acuerdo entre las partes, los períodos de dos (2) horas se tomarán alternativamente, un día a elección del empleador particular, o de los empleadores particulares en caso de cuidado compartido, y un día a elección del empleado. El empleador particular y el empleado podrán acordar combinar la totalidad o parte de estas horas antes de la expiración de la notificación previa.

Artículo 162-5 Notificación previa en caso de jubilación voluntaria o impuesta

El plazo de notificación previa es idéntico al previsto en el marco del despido en el artículo 162-4-1 de esta base específica.

Artículo 162-6 Notificación previa de la renuncia

El plazo de notificación previa se fijará en:

- una (1) semana para el empleado que tenga menos de seis (6) meses de antigüedad en el marco del mismo contrato de trabajo con el empleador particular;
- dos (2) meses para el empleado con entre seis (6) meses y menos de dos (2) años de antigüedad en el marco del mismo contrato de trabajo con el empleador particular;
- un (1) mes para el empleado que tenga dos (2) años o más de antigüedad en el marco del mismo contrato de trabajo con el empleador particular.

El punto de partida de la notificación previa será la fecha de la primera presentación de la carta que notifica la renuncia, enviada por correo certificado con acuse de recibo o entregada en mano.

➤ CHAPITRE III Sommes allouées au salarié à la fin du contrat de travail

Les dispositions du présent chapitre complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun de la présente convention collective.

Article 163 Indemnités liées à la rupture du contrat de travail

Article 163-1 Indemnité de licenciement

En dehors des cas de faute grave ou lourde, le salarié ayant au moins huit (8) mois d'ancienneté au titre du même contrat de travail chez le particulier employeur a droit à une indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement se distingue de l'éventuelle indemnité de préavis prévue à l'article 66 du socle commun de la présente convention collective.

La condition de huit (8) mois d'ancienneté est appréciée à compter de la date d'effet de l'embauche du salarié jusqu'à la date de notification du licenciement. Sont exclues les périodes de suspension du contrat de travail non assimilées à du travail effectif pour déterminer le droit du salarié au titre de l'ancienneté.

L'indemnité de licenciement est égale à :

- un quart (1/4) de salaire mensuel brut moyen par année d'ancienneté lorsque le salarié a une ancienneté inférieure ou égale à dix (10) ans ;
- un tiers (1/3) de salaire mensuel brut moyen par année d'ancienneté lorsque le salarié a une ancienneté supérieure à dix (10) ans, pour les années au-delà de dix (10) ans.

Le salaire mensuel brut à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit la moyenne mensuelle des salaires mensuels bruts des douze (12) derniers mois précédant la notification du licenciement ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à douze (12) mois, la moyenne mensuelle du salaire mensuel brut de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit la moyenne mensuelle des salaires mensuels bruts des trois (3) derniers mois précédant la notification du licenciement.

L'indemnité de licenciement n'a pas le caractère de salaire et est exonérée de contributions et cotisations sociales dans la limite fixée par les dispositions légales et réglementaires de droit commun en vigueur.

Article 163-2 Indemnité de mise à la retraite

Quelle que soit son ancienneté, le salarié bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite dont le montant est calculé de la même manière que l'indemnité de licenciement prévue à l'article 163-1 du présent socle spécifique.

➤ CAPÍTULO III Sumas asignadas al empleado a la finalización del contrato de trabajo

Las disposiciones de este capítulo complementan las disposiciones al mismo objeto que se establecen en la base común de este convenio colectivo.

Artículo 163 Compensaciones relacionadas con la extinción del contrato de trabajo

Artículo 163-1 Compensación por despido

Excepto en casos de falta grave o muy grave, empleado que tenga al menos ocho (8) meses de antigüedad en el marco del mismo contrato de trabajo con el empleador particular tendrá derecho a una compensación por despido.

La compensación por despido se distinguirá de la posible compensación por notificación previa prevista en el artículo 66 de la base común de este convenio colectivo.

La condición de ocho (8) meses de antigüedad se evaluará desde la fecha efectiva de la contratación del empleado hasta la fecha de notificación del despido. A la hora de determinar la antigüedad del empleado, se excluirán los períodos de suspensión del contrato de trabajo no asimilados a trabajo efectivo.

La compensación por despido será igual a:

- un cuarto (1/4) del salario mensual bruto promedio por año de antigüedad cuando el empleado tenga diez (10) años o menos de antigüedad;
- un tercio (1/3) del salario mensual bruto promedio por año de antigüedad cuando el empleado tenga más de diez (10) años de antigüedad, para los años que excedan los diez (10) años.

El salario mensual bruto que se tendrá en consideración para el cálculo de la compensación por despido será, según la fórmula más ventajosa para el empleado:

- bien el promedio mensual de los salarios brutos mensuales de los últimos doce (12) meses anteriores a la notificación del despido o, cuando la antigüedad del empleado sea inferior a doce (12) meses, el promedio mensual del salario bruto mensual de todos los meses anteriores al despido;
- bien el promedio mensual de los salarios brutos mensuales de los últimos tres (3) meses anteriores a la notificación del despido.

La compensación por despido no tendrá carácter salarial y estará exenta de contribuciones y cotizaciones sociales dentro del límite que fijen las disposiciones jurídicas y reglamentarias del derecho consuetudinario vigente.

Artículo 163-2 Compensación por jubilación

Sea cual sea su antigüedad, el empleado disfrutará de una compensación por jubilación cuyo monto se calculará de la misma manera que la compensación por despido que se establece en el artículo 163-1 de esta base específica.

Article 163-3 Indemnité de départ volontaire à la retraite

Le salarié qui part volontairement à la retraite peut bénéficier d'une indemnité de départ à la retraite, dans les conditions et selon les modalités prévues à l'annexe n° 4 de la présente convention collective.

Article 164 Indemnité compensatrice de préavis

Les dispositions relatives à l'indemnité compensatrice de préavis sont prévues à l'article 66 du socle commun de la présente convention collective.

Article 165 Indemnité compensatrice de congés payés

Les dispositions relatives à l'indemnité compensatrice de congés payés sont prévues à l'article 67 du socle commun de la présente convention collective. Elle correspond à la rémunération de l'ensemble des congés payés acquis, non rémunérés au jour de la date de fin du contrat de travail, dont les conditions et modalités de calcul sont prévues par l'article 140-1 du présent socle spécifique.

Article 166 Autres sommes versées

En cas de rupture du contrat de travail dès lors qu'un droit au titre du repos compensateur, prévu à l'article 147 du présent socle spécifique, a été acquis et non pris par le salarié, il lui est versé par le particulier employeur une indemnité équivalente.

➤ CHAPITRE IV Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail

Article 167 Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail

Les dispositions relatives aux documents remis au salarié à la fin du contrat de travail sont prévues à l'article 69 du socle commun de la présente convention collective.

➤ CHAPITRE V Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail

Article 168 Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail

Le logement mis à la disposition du salarié par le particulier employeur est un accessoire au contrat de travail, et ne saurait être maintenu après le terme de la relation de travail, en dehors des modalités de restitution définies par le présent article.

Artículo 163-3 Compensación por jubilación voluntaria

El empleado que se jubile voluntariamente podrá disfrutar de una compensación por jubilación, en las condiciones y según las modalidades previstas en el Anexo n.º 4 de este convenio colectivo.

Artículo 164 Compensación por notificación previa

Las disposiciones relativas a la compensación por notificación previa se establecen en el artículo 66 de la base común de este convenio colectivo.

Artículo 165 Compensación de vacaciones retribuidas

Las disposiciones relativas a la compensación de vacaciones retribuidas se establecen en el artículo 67 de la base común de este convenio colectivo. Corresponderá a la remuneración de todas las vacaciones retribuidas adquiridas que no hayan sido remuneradas en la fecha de finalización del contrato de trabajo, de acuerdo con las condiciones y los métodos de cálculo que se prevén en el artículo 140-1 de esta base específica.

Artículo 166 Otras sumas pagadas

En caso de extinción del contrato de trabajo, cuando el empleado haya adquirido un derecho de descanso compensatorio, previsto en el artículo 147 de esta base específica, pero no haya hecho uso del mismo, el empleador particular le abonará una compensación equivalente.

➤ CAPÍTULO IV Documentos entregados al empleado a la finalización del contrato de trabajo

Artículo 167 Documentos entregados al empleado al finalizar el contrato de trabajo

Las disposiciones relativas a los documentos entregados al empleado a la finalización del contrato de trabajo se establecen en el artículo 69 de la base común de este convenio colectivo.

➤ CAPÍTULO V Restitución de la vivienda por el empleado a la finalización del contrato de trabajo

Artículo 168 Restitución de la vivienda por el empleado a la finalización del contrato de trabajo

El alojamiento puesto a disposición del empleado por el empleador particular es accesorio al contrato de trabajo y no podrá mantenerse después de la finalización de la relación laboral, más allá de las modalidades de restitución definidas en este artículo.

Lors de la rupture du contrat de travail, le salarié restitue au particulier employeur le logement mis à disposition au plus tard le dernier jour de son préavis. Les parties peuvent toutefois convenir de différer la sortie des lieux à une date ultérieure.

En l'absence de préavis, un délai exceptionnel d'un (1) mois est accordé au salarié pour restituer le logement au particulier employeur. Ce délai peut exceptionnellement être prolongé d'un (1) mois, sur accord exprès de chaque partie.

Dans tous les cas, lorsqu'un délai a été accordé au salarié pour quitter les lieux, l'intéressé est redevable à l'égard de l'employeur d'une indemnité d'occupation, dont le montant peut être fixé par le contrat de travail.

Au terme du préavis, ou, le cas échéant, du délai accordé au salarié pour restituer le logement, celui-ci devient occupant sans droit ni titre du logement.

Si la restitution du logement a lieu au cours du mois, la valeur du logement est calculée suivant les modalités prévues aux articles 153-2-1 et 156-1-4 du présent socle spécifique.

Cuando se rescinda el contrato de trabajo, el empleado devolverá al empleador particular el alojamiento puesto a disposición a más tardar el último día de su notificación previa. No obstante, las partes podrán acordar posponer la salida del lugar a una fecha posterior.

En ausencia de notificación previa, se concederá un plazo excepcional de un (1) mes al empleado para el alojamiento al empleador particular. Este plazo podrá prorrogarse excepcionalmente un (1) mes, con el acuerdo expreso de cada parte.

En todos los casos, cuando se haya concedido un plazo para abandonar el lugar al empleado, el empleador podrá exigir al interesado una compensación por ocupación, cuyo monto podrá fijarse en el contrato de trabajo.

Al término de la notificación previa o, en su caso, del plazo concedido al empleado para restituir el alojamiento, este pasará a ser un ocupante sin derecho ni título de alojamiento.

Si la restitución del alojamiento se produce durante el mes, el valor del alojamiento se calculará según los métodos previstos en los artículos 153-2-1 y 156-1-4 de esta base específica.

Fait à Paris, le 15 mars 2021

Realizado en París el 15 de marzo de 2021

Pour la branche des assistants maternels du particulier employeur relevant de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004

Por la rama de los cuidadores infantiles de empleadores particulares cubierta por el convenio colectivo nacional para los cuidadores infantiles de empleadores particulares del 1 de julio de 2004

La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

La Federación de Empleadores Particulares de Francia - FEPEM

Arieta Poutard
Allu

Arieta Poutard
Allu

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

La Federación CGT de Comercio, Servicios y Distribución

Stéphane FOSTEC
Juske

Stéphane FOSTEC
Juske

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux - S.P.A.M.A.F

El Sindicato Profesional de Cuidadores Infantiles y Asistentes Familiares - SPAMAF

par délégation M^{me} CAVIERAUX Sylvie

par delegación M^{me} CAVIERAUX Sylvie

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A - F.E.S.S.A.D

La Unión Nacional de Sindicatos Autónomos - UNSA - FESSAD

Saïd Dembani

Saïd Dembani

Pour la branche des salariés du particulier employeur relevant de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999

Por la rama de los empleados de empleadores particulares cubierta por el convenio colectivo nacional para los empleados de empleadores particulares del 24 de noviembre de 1999

La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

La Federación de Empleadores Particulares de Francia - FEPEM

Arieta Poutard
Allu

Arieta Poutard
Allu

La Fédération des Services C. F. D. T.

La Federación de Servicios CFDT

Véronique REVILLON
Reillon

Véronique REVILLON
Reillon

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

La Federación CGT de Comercio, Servicios y Distribución

Stéphane FOSTEC
Fostec

Stéphane FOSTEC
Fostec

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière - F. G. T. A. / F. O.

La Federación General de Trabajadores de la Agricultura, la Alimentación, el Tabaco y las actividades relacionadas con la Fuerza Obrera - FGTA / FO

Richard ROZE
Roze

Richard ROZE
Roze

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A - F.E.S.S.A.D.

La Unión Nacional de Sindicatos Autónomos - UNSA - FESSAD

Said DENWANE
Denwane

Said DENWANE
Denwane

ANNEXES



Annexe n° 1	Prévention des risques et santé au travail	154
Annexe n° 2	Professionnalisation	172
Annexe n° 3	Prévoyance	218
Annexe n° 4	Indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite	238
Annexe n° 5	Salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels	246
Annexe n° 6	Salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur	257
Annexe n° 7	Classification des emplois applicables aux salariés du particulier employeur	276

FICHES ET DOCUMENTS PÉDAGOGIQUES 294

ANEXOS



Anexo n.º 1	Prevención de riesgos y salud laboral	154
Anexo n.º 2	Profesionalización	172
Anexo n.º 3	Previsión	218
Anexo n.º 4	Compensación convencional por jubilación voluntaria	238
Anexo n.º 5	Salarios mínimos convencionales aplicables a los cuidadores infantiles	246
Anexo n.º 6:	Salarios mínimos convencionales aplicables a los empleados de empleadores particulares	257
Anexo n.º 7	Clasificación de los empleos aplicables a los empleados de empleadores particulares	276

FICHAS Y DOCUMENTOS PEDAGÓGICOS 294

ANNEXE 1

Prévention des risques et santé au travail

BRANCHES PROFESSIONNELLES DES SALARIES DU PARTICULIER EMPLOYEUR
ET DES ASSISTANTS MATERNELS DU PARTICULIER EMPLOYEUR :
ACCORD CADRE INTERBRANCHES PORTANT SUR LES REGLES RELATIVES A L'ORGANISATION
ET AU CHOIX DU SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL, AU SUIVI INDIVIDUEL ET COLLECTIF
ET A LA PREVENTION DE L'ALTERATION DE LA SANTE DES TRAVAILLEURS

Préambule	1
Article 1 : Objet de l'accord	2
Article 2: Champ d'application professionnel et géographique	2
Article 3 : Accords de mise en œuvre	2
Article 4 : Organisme de gestion national de la santé au travail	2
Article 4.1 : Nature et composition de l'organisme de gestion national	3
Article 4.2 : Missions de l'organisme de gestion national	3
Article 4.3 : Délégation partielle des missions à l'Ircem	3
Article 5 : Suivi individuel de l'état de santé des salariés	4
Article 5.1 : Professionnels concourant au suivi	4
Article 5.2 : Modalités spécifiques du suivi	4
Article 5.2.1 : Capacité à occuper un ou plusieurs emplois	4
Article 5.2.2 : Inaptitude	4
Article 5.3 : Délais et voies de recours contre les avis rendus	5
Article 5.4 : Compte santé au travail	5
Article 5.5 : Rémunération du temps et des frais liés au suivi	5
Article 6 : Inviolabilité du domicile	6
Article 7: Prévention des risques professionnels	6
Article 8 : Financement du dispositif	6
Article 9 : Clause de revoyure	6
Article 10 : Révision et dénonciation	6
Article 11 : Notification, dépôt et extension	6
Article 12: Entrée en vigueur et dispositions transitoires	7

Préambule

La loi n°2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail (JORF n°0170 du 24 juillet 2011) a modifié la rédaction du 5° de l'article L. 7221-2 du code du travail, renvoyant désormais les salariés du particulier employeur aux dispositions de droit commun pour la surveillance médicale (dispositions du titre II du livre VI de la quatrième partie du code du travail).

Les partenaires sociaux ont entendu conclure sur le sujet un accord cadre portant sur la branche professionnelle des salariés du particulier employeur et sur celle des assistants maternels du particulier employeur.

En effet, pour les salariés de ces branches, la loi a ouvert la possibilité de prévoir, par accord collectif de branche étendu, des dérogations aux règles relatives à l'organisation et au choix du service de santé au travail ainsi qu'aux modalités de surveillance de l'état de santé des travailleurs.

ANEXO 1

Prevención de riesgos y salud laboral

RAMAS PROFESIONALES DE LOS EMPLEADOS DE EMPLEADORES PARTICULARES
Y DE LOS CUIDADORES INFANTILES DE EMPLEADORES PARTICULARES:
ACUERDO MARCO INTERPROFESIONAL SOBRE LAS NORMAS RELATIVAS A LA ORGANIZACIÓN
Y LA ELECCIÓN DEL SERVICIO DE SALUD LABORAL, AL SEGUIMIENTO INDIVIDUAL Y COLECTIVO
Y A LA PREVENCIÓN DEL DETERIORO DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

Preámbulo	1
Artículo 1 : Objeto del acuerdo	2
Artículo 2: Ámbito de aplicación profesional y geográfico	2
Artículo 3 : Acuerdos de aplicación	2
Artículo 4 : Organismo de gestión nacional de la salud laboral	2
Artículo 4.1: Naturaleza y composición del organismo de gestión nacional	3
Artículo 4.2: Funciones del organismo de gestión nacional	3
Artículo 4.3: Delegación parcial de las misiones en el Ircem	3
Artículo 5 : Seguimiento individual del estado de salud de los empleados	4
Artículo 5.1: Profesionales que participan en el seguimiento	4
Artículo 5.2: Modalidades específicas del seguimiento	4
Artículo 5.2.1: Capacidad para ocupar uno o varios puestos de trabajo	4
Artículo 5.2.2: Inaptitud	4
Artículo 5.3: Plazos y vías de recurso contra los dictámenes emitidos	5
Artículo 5.4: Cuenta de salud en el trabajo	5
Artículo 5.5: Remuneración del tiempo y de los gastos relacionados con el seguimiento	5
Artículo 6 : Inviolabilidad del domicilio	6
Artículo 7: Prevención de riesgos profesionales	6
Artículo 8 : Financiación del dispositivo	6
Artículo 9 : Cláusula de revisión	6
Artículo 10 : Revisión y denuncia	6
Artículo 11 : Notificación, depósito y extensión	6
Artículo 12: Entrada en vigor y disposiciones transitorias	7

Preámbulo

La Ley n.º 2011-867, de 20 de julio de 2011, relativa a la organización de la medicina del trabajo (DO de la RF n.º 0170 de 24 de julio de 2011), modificó la redacción del párrafo quinto del artículo L.7221-2 del Código Laboral, que en adelante remite a los empleados de empleadores particulares a las disposiciones del derecho consuetudinario para la vigilancia médica (disposiciones del título II del libro VI de la cuarta parte del Código Laboral).

Los interlocutores sociales pretendían celebrar un acuerdo marco relativo a las ramas profesionales de los empleados de empleadores particulares y de los cuidadores infantiles de empleadores particulares.

De hecho, para los empleados de estas ramas, la ley ha abierto la posibilidad de prever, mediante convenio colectivo de la rama extendido, excepciones a las normas relativas a la organización y la elección del servicio de salud laboral, así como a las condiciones de seguimiento del estado de salud de los trabajadores.

Ces dérogations sont nécessaires au regard de la singularité des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur résultant à la fois :

- du nombre élevé de salariés multi employeurs ;
- du nombre élevé de salariés travaillant à temps partiel ;
- de la diversité des emplois exercés par les salariés du particulier employeur ;
- du domicile privé inviolable qui constitue le lieu de travail ;
- du fait que l'employeur est un particulier personne physique et non une entreprise.

C'est pour répondre aux objectifs ainsi fixés par la loi et en considération du haut degré de mutualisation et de solidarité entre les particuliers employeurs et leurs salariés que les partenaires sociaux ont négocié et conclu le présent accord cadre. Cet accord est commun aux deux branches professionnelles et sa mise en œuvre est assurée par un accord d'application dans chacune d'elles.

Les partenaires sociaux ont notamment décidé de créer un organisme de gestion national. Sa mission principale est d'assurer l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs de santé au travail (notamment les services de santé au travail) afin de coordonner tous les actes de gestion administrative inhérents à la mise en opérationnalité de ce dispositif, aussi bien concernant le suivi individuel de l'état de santé des salariés que s'agissant de la prévention des risques professionnels, en privilégiant l'appui du réseau territorial engagé par le conseil national paritaire du dialogue social (CNPDS - accord national paritaire du 10 juillet 2013).

Article 1 Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet d'assurer, au plan national, la santé au travail des salariés par :

- la prévention des risques professionnels, en développant l'information/formation des salariés et assistants maternels et des particuliers employeurs en la matière ;
- un suivi professionnel et individuel de l'état de santé des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur.

Article 2 Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord concerne l'ensemble des particuliers employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et géographique de :

- la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 ;
- la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004.

Article 3 Accords de mise en œuvre

La mise en œuvre du présent accord cadre interbranches est assurée par un accord d'application dans chacune des deux branches professionnelles.

Estas excepciones son necesarias en vista de la singularidad de las ramas de los empleados de empleadores particulares y de los cuidadores infantiles de empleadores particulares consecuencia de:

- el elevado número de empleados con múltiples empleadores;
- el elevado número de empleados que trabajan a tiempo parcial;
- la diversidad de los empleadores ejercidos por los empleados de empleadores particulares;
- el domicilio privado inviolable que constituye el lugar de trabajo;
- el hecho de que el empleador sea una persona física particular y no una empresa.

A fin de alcanzar los objetivos así establecidos por la ley y en consideración del alto grado de mutualización y de solidaridad entre los empleadores particulares y sus empleados, los interlocutores sociales han negociado y celebrado el presente acuerdo marco. Este convenio es común a ambas ramas profesionales y su implementación está garantizada por un acuerdo de aplicación en cada una de ellas.

En particular, los interlocutores sociales decidieron crear un organismo de gestión nacional. Su misión principal es garantizar la interfaz entre los empleadores particulares, los empleados y todos los agentes de la salud laboral (especialmente los servicios de salud laboral) con el fin de coordinar todos los actos de gestión administrativa inherentes a la operacionalización de este sistema, en lo que respecta tanto al seguimiento individual del estado de salud de los empleados como a la prevención de riesgos profesionales, favoreciendo el apoyo de la red territorial creada por el Consejo Nacional Paritario para el Diálogo Social (CNPDS - acuerdo nacional paritario de 10 de julio de 2013).

Artículo 1 Objeto del acuerdo

Este acuerdo tiene por objeto asegurar, en el plano nacional, la salud laboral de los empleados mediante:

- la prevención de riesgos profesionales, a través del desarrollo de información y formación para empleados y cuidadores infantiles y empleadores particulares en este ámbito;
- un seguimiento profesional e individual del estado de salud de los empleados de empleadores particulares y de los cuidadores infantiles de empleadores particulares.

Artículo 2 Ámbito de aplicación profesional y geográfico

Este acuerdo concierne a todos los empleadores particulares y los empleados que entren dentro del ámbito de aplicación profesional y geográfico de:

- el convenio colectivo nacional para los empleados de empleadores particulares de 24 de noviembre de 1999;
- El convenio colectivo nacional para los cuidadores infantiles de empleadores particulares de 1 de julio de 2004.

Artículo 3 Acuerdos de aplicación

La implementación de este acuerdo marco interprofesional está garantizada por un acuerdo de aplicación en cada una de las dos ramas profesionales.

Ces accords de mise en œuvre doivent déployer l'opérationnalité du dispositif de santé au travail prévu par le présent accord cadre, en fonction des spécificités de chaque branche professionnelle.

Article 4 Organisme de gestion national de la santé au travail

Afin de permettre l'efficacité de la politique de prévention des risques professionnels et du suivi de l'état de santé de l'ensemble des salariés et assistants maternels du particulier employeur mais également de maintenir l'objectif – nécessaire – de simplification administrative pour les particuliers employeurs, il est créé un organisme de gouvernance paritaire interbranches chargé d'assurer la gestion administrative et financière du dispositif de santé au travail créé par le présent accord.

Cet organisme est ci-après dénommé Organisme de gestion national (OGN). Il reçoit de chaque particulier employeur mandat pour adhérer en son nom et pour son compte au SSTI compétent et assurer l'ensemble des formalités administratives afférentes. Ce mandat n'exonère pas le particulier employeur de sa responsabilité en la matière.

Article 4.1 Nature et composition de l'organisme de gestion national

L'organisme de gestion national prend la forme juridique d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Il est géré paritairement par les organisations représentatives de salariés et d'employeurs de chacune des deux branches concernées et signataires du présent accord.

Il se compose des membres désignés comme suit :

- Pour le collège salarié :
 - un membre désigné par chaque organisation syndicale représentative dans la branche et signataire de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur ;
 - un membre désigné par chaque organisation syndicale représentative dans la branche et signataire de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur ;
- Pour le collège employeur : un nombre égal de membres à celui des représentants des organisations de salariés désignés par l'organisation professionnelle des particuliers employeurs représentative dans les branches et signataire des deux conventions collectives.

Ses règles de fonctionnement sont précisées dans ses statuts et son règlement intérieur.

Article 4.2 Missions de l'organisme de gestion national

L'organisme de gestion national est chargé :

- d'effectuer (avec l'appui du réseau territorial engagé par le conseil national paritaire du dialogue social) pour le compte des particuliers employeurs la gestion administrative du suivi individuel de l'état de santé des salariés des branches ;
- de gérer la contribution santé au travail dans le cadre des règles établies par le présent accord et ses accords de mise en œuvre ;

Estos acuerdos de implementación deben desplegar la operatividad del mecanismo de salud laboral previsto en este acuerdo marco, de acuerdo con las especificidades de cada rama profesional.

Artículo 4 Organismo de gestión nacional de la salud laboral

A fin de permitir la eficiencia de la política de prevención de riesgos profesionales y el seguimiento del estado de salud de todos los empleados y los cuidadores infantiles de empleadores particulares, pero también de mantener el -necesario- objetivo de simplificación administrativa para los empleadores particulares, se crea un organismo de gobernanza paritaria interprofesional para asegurar la gestión administrativa y financiera del mecanismo de salud laboral creado por este acuerdo.

Este organismo se denominará en lo sucesivo Organismo de Gestión Nacional (OGN). Recibe de cada empleador particular un mandato para afiliarse al SSTI competente por su cuenta y en su nombre y para garantizar todas las formalidades administrativas relacionadas. Dicho mandato no exime al empleador particular de su responsabilidad en este asunto. Q-

Artículo 4.1 Naturaleza y composición del organismo de gestión nacional

El organismo de gestión nacional adopta la forma jurídica de una asociación regida por la ley del 1 de julio de 1901

Lo gestionan de manera paritaria las organizaciones representativas de empleados y de empleadores de cada una de las dos ramas en cuestión signatarias de este acuerdo.

Se compone de los miembros designados de la siguiente manera:

- Para el colegio de empleados:
 - un miembro designado por cada organización sindical representativa de la rama y signatario del convenio colectivo nacional para los empleados de empleadores particulares;
 - un miembro designado por cada organización sindical representativa de la rama y signatario del convenio colectivo nacional para los cuidadores infantiles de empleadores particulares;
- Para el colegio de empleadores: un número de miembros igual al de representantes de las organizaciones de empleados designados por la organización profesional de empleadores particulares representativa de las ramas y signatario de los dos convenios colectivos.

Sus normas de funcionamiento se especifican en sus estatutos y su reglamento interno.

Artículo 4.2 Misiones del organismo de gestión nacional

El organismo de gestión nacional se encarga de:

- efectuar (con el apoyo de la red territorial creada por el consejo nacional paritario del diálogo social) en nombre de los empleadores particulares la gestión administrativa del seguimiento individual del estado de salud de los empleados de las ramas;
- gestionar la contribución a la salud laboral en el marco de las normas establecidas por este acuerdo y sus acuerdos de implementación;

- d'assurer la conclusion et le suivi des conventions signées avec les SSTI concernés dans le cadre du protocole validé par le CISME ;
- d'effectuer (après contrôle) le règlement financier des prestations des SSTI ;
- d'assurer (après contrôle) la prise en charge des salaires et frais engagés par les salariés ;
- de participer aux programmes de prévention des risques professionnels, avec les SSTI et tout autre institutionnel compétent, au sein du réseau territorial engagé par le CNPDS ;
- d'informer les salariés de l'existence de dispositifs spécifiques ou non aux branches en matière de prévention des risques professionnels ;
- de créer un observatoire paritaire interbranches de la santé au travail.
- d'assurer la promotion et la communication des actions de prévention des risques professionnels en matière de santé au travail auprès des différents acteurs concernés (salariés du particulier employeur, assistants maternels du particulier employeur, particuliers employeurs, partenaires et institutionnels).

Article 4.3 Délégation partielle des missions à l'Ircem

Le groupe Ircem, tiers de confiance de l'Acoss en charge de l'appel indirect des cotisations, est aujourd'hui le groupe paritaire de protection sociale dédié au secteur du particulier employeur défini par les textes légaux et réglementaires.

Depuis 1973, il a développé des dispositifs et des solutions de gestion adaptés au secteur en termes de simplification des démarches, de fluidité des processus et d'optimisation des coûts. C'est pourquoi les organisations représentatives de salariés et d'employeurs de chacune des deux branches professionnelles entendent lui déléguer la gestion administrative et financière du dispositif de santé au travail créé par le présent accord.

Une convention de gestion précisant les modalités et le contenu de cette délégation est conclue entre l'OGN et l'Ircem. Elle précise également les conditions dans lesquelles l'Ircem rend compte de sa mission à l'OGN.1.

Article 5 Suivi individuel de l'état de santé des salariés

Le suivi individuel de l'état de santé des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur doit être assuré que ceux-ci travaillent à temps plein ou à temps partiel.

Article 5.1 Professionnels concourant au suivi

Le suivi individuel de l'état de santé des salariés et assistants maternels du particulier employeur est assuré par les services de santé au travail interentreprises (SSTI).

En sus de l'équipe pluridisciplinaire des SSTI, les médecins non spécialisés en médecine du travail ayant signé un protocole avec un SSTI, dans les conditions prévues par la loi n°2011-867 du 20 juillet 2011, peuvent assurer le suivi individuel de l'état de santé de ces salariés.

Lesdits médecins se voient attribuer toutes les prérogatives d'un médecin du travail en la matière.

- velar por la celebración y el seguimiento de los convenios firmados con los SSTI correspondientes en el marco del protocolo validado por el CISME;
- efectuar (después del control) la regularización financiera de las prestaciones de los SSTI;
- asegurar (después del control) la asunción de los salarios y los gastos incurridos por los empleados;
- participar en programas de prevención de riesgos profesionales, con los SSTI y cualquier otra institución competente, dentro de la red territorial creada por el CNPDS;
- informar a los empleados de la existencia de mecanismos de prevención de riesgos laborales específicos o no específicos para las ramas;
- crear un observatorio paritario interprofesional de la salud laboral;
- garantizar la promoción y la comunicación de las acciones de prevención de riesgos profesionales en el ámbito de la salud laboral con los distintos agentes implicados (empleados de empleadores particulares, cuidadores infantiles de empleadores particulares, empleadores particulares, socios e instituciones).

Artículo 4.3 Delegación parcial de las misiones en el Ircem

El grupo Ircem, tercero de confianza del Acoss encargado de la apelación indirecta de las cotizaciones, es hoy el grupo paritario de protección social dedicado al sector de los empleadores particulares según se define en los textos jurídicos y reglamentarios.

Desde 1973, ha desarrollado mecanismos y soluciones de gestión adaptados al sector en términos de simplificación de procedimientos, de fluidez de los procesos y de optimización de costes. Por ello, las organizaciones representativas de empleados y de empleadores de cada una de las dos ramas profesionales pretenden delegar en él la gestión administrativa y financiera del mecanismo de salud laboral creado por este acuerdo.

Se concluye un convenio de gestión que especifica las modalidades y el contenido de esta delegación entre la OGN y el Ircem. También especificará las condiciones en que Ircem informará sobre su misión a la OGN.1.

Artículo 5 Seguimiento individual del estado de salud de los empleados

Debe garantizarse el seguimiento individual del estado de salud de los empleados de empleadores particulares y de los cuidadores infantiles de empleadores particulares, con independencia de que trabajen a jornada completa o parcial.

Artículo 5.1 Profesionales que participan en el seguimiento

El seguimiento individual del estado de salud de los empleados y los cuidadores infantiles de empleadores particulares lo garantizan los servicios de salud laboral interempresariales (SSTI).

Además del equipo multidisciplinario de los SSTI, los médicos no especializados en medicina del trabajo que hayan firmado un protocolo con un SSTI, en las condiciones previstas por la Ley n 2011-867 de 20 de julio de 2011, podrán garantizar el seguimiento individual del estado de salud de estos empleados.

Se atribuirán a dichos médicos todas las prerrogativas de un médico del trabajo en la materia.

Article 5.2 Modalités spécifiques du suivi

Afin de satisfaire à l'objectif de simplification administrative, chaque particulier employeur adhère au SSTI compétent par l'intermédiaire de l'Organisme de gestion national.

Article 5.2.1 Capacité à occuper un ou plusieurs emplois

Eu égard à la singularité du champ professionnel, et notamment de l'exécution du travail au sein du domicile privé et du nombre élevé de salariés ayant plusieurs particuliers employeurs, le suivi individuel de l'état de santé des salariés et des assistants maternels du particulier employeur est attaché au salarié et non à son poste de travail.

Ce suivi est donc réalisé, au bénéfice de tous les particuliers employeurs, au regard de l'ensemble des emplois du salarié dans les conditions fixées par les accords de mise en œuvre et dans la limite de trois emplois, qu'ils soient ou non exercés au moment du suivi.

En conséquence, le salarié effectue une seule visite par type de suivi pratiqué (visite d'information et de prévention, suivi périodique, visite de reprise, etc.) et ce, quels que soient le nombre d'employeurs et le nombre d'emplois (dans la limite de trois).

Ainsi, la visite d'information et de prévention n'a pas lieu lorsque le salarié est embauché pour occuper un emploi pour lequel il bénéficie d'ores et déjà d'une attestation en cours de validité.

Les emplois pour lesquels le salarié bénéficie d'un suivi individuel sont mentionnés sur l'attestation délivrée au salarié par le SSTI.

L'employeur doit s'assurer que le salarié a bénéficié d'un suivi pour l'emploi exercé dans un délai dont la durée est fixée par chacun des accords de mise en œuvre.

Article 5.2.2 Inaptitude

Eu égard à la singularité du secteur de l'emploi entre particuliers, notamment à l'exercice de l'activité au sein du domicile privé ainsi qu'à la multi activité des salariés du secteur, sauf accord exprès du particulier employeur ou de l'assistant maternel, le médecin ne peut effectuer ni étude du poste, ni étude des conditions de travail au domicile privé au sein duquel l'emploi est exercé.

L'inaptitude d'un salarié à un ou plusieurs des emplois définis dans les accords de mise en œuvre est constatée selon les règles définies par la loi et les spécificités prévues à l'alinéa précédent.

Le particulier employeur n'étant pas une entreprise, il ne dispose généralement pas de plusieurs emplois à son domicile. Il ne lui est donc pas possible de procéder au reclassement du salarié à un autre emploi que celui pour lequel il l'avait embauché et à l'exercice duquel le salarié est déclaré inapte.

Le particulier employeur doit donc procéder à la rupture du contrat du salarié déclaré inapte dans le délai d'un mois suivant l'avis définitif d'inaptitude délivré par le médecin.

Dans les cas d'inaptitude d'origine professionnelle (accident du travail ou maladie professionnelle), et durant cette période d'un mois, le salarié pourra bénéficier, après délivrance du formulaire réservé à cet effet par le médecin du travail, d'une indemnité temporaire d'inaptitude dans les conditions prévues par le droit commun.

Artículo 5.2 Modalidades específicas del seguimiento

A fin de cumplir con el objetivo de simplificación administrativa, cada empleador particular se adherirá al SSTI competente a través del organismo de gestión nacional.

Artículo 5.2.1 Capacidad para ocupar uno o más empleos

En vista de la singularidad del campo profesional, y en particular del ejercicio del trabajo dentro de un domicilio privado y del elevado número de empleados con varios empleadores particulares, el seguimiento individual del estado de salud de los empleados y de los cuidadores infantiles de empleadores particulares se aplicará al empleado y no al empleo.

Por tanto, este seguimiento se lleva a cabo, en beneficio de todos los empleadores particulares, en relación con todos los empleados del empleado en las condiciones fijadas en los acuerdos de implementación y dentro del límite de tres empleos, con independencia de que los ejerza o no en el momento del seguimiento.

Como resultado, el empleado efectuará una sola visita por tipo de seguimiento practicado (visita de información y de prevención, seguimiento periódico, visita de recuperación, etc.), independientemente del número de empleadores y del número de empleos (dentro del límite de tres).

Así, la visita de información y de prevención no tendrá lugar cuando el empleado sea contratado para ocupar un empleo para el que ya dispone de un certificado en curso de validez.

Los empleos para los que el empleado disfruta del seguimiento individual se mencionan en el certificado emitido al empleado por el SSTI.

El empleador debe asegurarse de que el empleado ha disfrutado de un seguimiento para el empleo desempeñado dentro de un plazo cuya duración se fija en cada uno de los acuerdos de implementación.

Artículo 5.2.2 Inaptitud

Dada la singularidad del sector del empleo entre particulares, en especial el ejercicio de la actividad dentro de un domicilio privado, así como la actividad múltiple de los empleados del sector, el médico no podrá efectuar un estudio del puesto ni de las condiciones de trabajo en el domicilio privado en el que se ejerce el empleo, salvo con el acuerdo expreso del empleador particular o del cuidador infantil.

La inaptitud de un empleado para uno o más de los empleos definidos en los acuerdos de implementación se constatará de acuerdo con las normas definidas por la ley y las especificidades previstas en el párrafo anterior.

Dado que el empleador particular no es una empresa, por lo general no ofrece varios empleos en su domicilio. Por lo tanto, no le es posible recolocar al empleado en otro empleo que no sea aquel para el que lo había contratado y para cuyo ejercicio se declara inapto al empleado declarado. Por consiguiente, el empleador particular deberá rescindir el contrato del empleado declarado inapto en el plazo de un mes a partir de la notificación definitiva de inaptitud emitida por el médico.

En los casos de inaptitud de origen profesional (accidente de trabajo o enfermedad profesional), y durante este período de un mes, el empleado podrá disfrutar, previa presentación del formulario reservado a tal efecto por el médico del trabajo, de una compensación por inaptitud temporal en las condiciones previstas en el derecho consuetudinario.

A compter de la déclaration définitive d'inaptitude, quelle qu'en soit l'origine, le salarié est informé de son droit à abondement complémentaire du CPF et de la portabilité de celui-ci en cas de rupture du contrat pour inaptitude. Ce droit est prévu dans l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie de la branche concernée.

Article 5.3 Délais et voies de recours contre les avis rendus

En cas de difficulté ou de désaccord avec l'avis délivré par le médecin non spécialisé en médecine du travail, le particulier employeur ou le salarié peut solliciter, dans un délai d'un mois, un examen médical auprès d'un médecin du travail appartenant au service de santé au travail interentreprises ayant signé le protocole. Ce délai court à compter de la date de l'avis rendu par le médecin.

Lorsque l'avis est rendu par un médecin du travail, le particulier employeur ou le salarié peut le contester en exerçant un recours dans les conditions de droit commun.

Article 5.4 Compte santé au travail

Compte tenu de la singularité des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur, de la multi activité des salariés et de la pluralité de particuliers employeurs, le suivi est effectué pour plusieurs emplois, selon les dispositions définies dans les accords de mise en œuvre.

En raison de ces spécificités, l'Organisme de gestion national met à disposition des salariés un compte santé au travail sécurisé et confidentiel qui compile l'ensemble des avis rendus par salarié et par emploi.

Ce compte comporte principalement les indications suivantes :

- > identité et coordonnées du salarié ;
- > date de réalisation du suivi et emplois pour lesquels il est effectué ;
- > durée de validité du suivi ;
- > coordonnées du professionnel de santé responsable du suivi ;
- > informations concernant la prévention des risques professionnels ;
- > délais et voies de recours.

Les accords de mise en œuvre complètent autant que de besoin les mentions du compte santé au travail. Il ne contient aucune donnée à caractère médical.

Afin de faciliter la communication relative au suivi individuel de l'état de santé du salarié, le salarié et l'employeur ont accès à ce compte sous un format dématérialisé, étant entendu que l'employeur a uniquement accès à l'attestation relative à l'emploi pour lequel il embauche le salarié.

Le salarié informe son ou ses employeur(s) de toute modification apportée à son compte santé au travail pour l'emploi concerné.

Article 5.5 Rémunération du temps et des frais liés au suivi

Le temps passé par le salarié pour satisfaire aux obligations du suivi individuel de son état de santé est assimilé à une période de travail effectif et rémunéré comme tel.

Dans la mesure où le coût de ce suivi est mutualisé entre tous les employeurs, l'Organisme de gestion national procède au remboursement des sommes engagées à ce titre.

A partir de la declaración definitiva de inaptitud, cualquiera que sea su origen, se informará al empleado de su derecho a una prestación adicional del CPF y de su portabilidad en caso de rescisión del contrato por inaptitud. Este derecho está previsto en el acuerdo relativo a la formación profesional permanente de la rama de que se trate.

Artículo 5.3 Plazos y vías de recurso contra los dictámenes emitidos

En caso de dificultad o de desacuerdo con el dictamen emitido por el médico no especialista en medicina del trabajo, el empleador particular o el empleado podrán solicitar, en el plazo de un mes, un examen médico a un médico del trabajo perteneciente al servicio de salud laboral interempresarial que haya firmado el protocolo. Este plazo comienza a partir de la fecha en que el médico emite el dictamen.

Cuando el dictamen es emitido por un médico del trabajo, el empleador particular o el empleado podrán impugnarlo interponiendo un recurso con arreglo a las condiciones del derecho consuetudinario.

Artículo 5.4 Cuenta de salud en el trabajo

Habida cuenta de la singularidad de las ramas de los empleados y los cuidadores infantiles de empleadores particulares, de la actividad múltiple de los empleadores y de la pluralidad de los empleadores particulares, el seguimiento se efectuará para varios empleos, según lo dispuesto en los acuerdos de implementación.

Debido a estas especificidades, el organismo de gestión nacional pondrá a disposición de los empleados una cuenta de salud laboral segura y confidencial que recopile todos los dictámenes emitidos por empleado y por empleo.

Esta cuenta contendrá principalmente la siguiente información:

- > identidad y datos de contacto del empleado;
- > fecha de realización del seguimiento y empleos para los que se realiza;
- > período de validez del seguimiento;
- > datos de contacto del profesional sanitario responsable del seguimiento;
- > información sobre prevención de riesgos profesionales;
- > plazos y vías de recurso.

Los acuerdos de implementación complementarán las menciones de la cuenta de salud laboral tanto como sea necesario.

No contendrá ningún dato de carácter médico.

A fin de facilitar la comunicación relativa al seguimiento individual del estado de salud del empleado, el empleado y el empleador tendrán acceso a esta cuenta en un formato desmaterializado, entendiéndose que el empleador solo tendrá acceso al certificado relativo al empleo para el que contrata al empleado.

El empleado informará a su empleador o sus empleadores de cualquier modificación realizada a su cuenta de salud laboral para el empleo en cuestión.

Artículo 5.5 Remuneración del tiempo y costes asociados al seguimiento

El tiempo invertido por el empleado para satisfacer las obligaciones de seguimiento individual de su estado de salud se asimilará a un período de trabajo efectivo y se remunerará como tal.

En la medida en que el coste de este seguimiento sea mutualizado entre todos los empleadores, el organismo de gestión nacional procederá al reembolso de las sumas comprometidas en este sentido.

Les modalités de prise en charge et de remboursement des sommes engagées sont précisées dans les accords de mise en œuvre visés à l'article 3 du présent accord.

Article 6 Inviolabilité du domicile

Le principe fondamental de l'inviolabilité du domicile est consacré notamment par l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Sauf accord exprès du particulier employeur concernant les salariés du particulier employeur et de l'assistant maternel concernant les assistants maternels du particulier employeur, même s'il constitue le lieu de travail du salarié, le domicile privé est inviolable et compris pour le médecin du travail.

Toutefois, ce principe d'inviolabilité du domicile ne doit pas être un obstacle à la prévention des risques professionnels.

Article 7 Prévention des risques professionnels

Les particuliers employeurs n'étant pas des entreprises, les dispositions de droit commun sur la prévention des risques ne leur sont pas applicables.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord souhaitent toutefois que les particuliers employeurs s'attachent à mettre en œuvre toute mesure destinée à éviter les risques de maladie ou d'accident liés à l'activité professionnelle des salariés qu'ils emploient.

Les actions de prévention menées par les équipes des SSTI peuvent être complétées par d'autres professionnels de la prévention.

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre en œuvre les moyens d'assurer l'information et la formation des particuliers employeurs et de leurs salariés au travers notamment de l'élaboration et de la diffusion d'outils pédagogiques de prévention des risques.

Le réseau territorial engagé par le Conseil national paritaire du dialogue social assure un relais de proximité en matière d'information et de sensibilisation à la prévention des risques professionnels à destination des particuliers employeurs et de leurs salariés.

Article 8 Financement du dispositif

Eu égard au haut degré de mutualisation et de solidarité entre les particuliers employeurs dans le secteur ainsi qu'à la multi activité des salariés, le financement du dispositif de santé au travail créé par le présent accord est mutualisé par la mise en place d'une contribution à la charge exclusive des particuliers employeurs.

Le montant de cette contribution est déterminé, pour chaque branche professionnelle, dans les accords de mise en œuvre visés à l'article 3 du présent accord.

Article 9 Clause de revoyure

A l'issue d'une période maximale de 3 ans, les partenaires sociaux conviennent de dresser un bilan de l'application de l'accord cadre et de ses accords de mise en œuvre afin d'identifier les freins et les leviers et d'adapter le cas échéant le contenu de ces accords.

Las modalidades de asunción y de reembolso de las sumas comprometidas se especificarán en los acuerdos de implementación a que se refiere el artículo 3 de este acuerdo.

Artículo 6 Inviolabilidad del domicilio

El principio fundamental de la inviolabilidad del domicilio está consagrado, en particular, en el artículo 8 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales.

Salvo acuerdo expreso del empleador particular, en lo que respecta a los empleados de empleadores particulares, y del cuidador infantil, en lo que respecta a los cuidadores infantiles de empleadores particulares, y pese a que constituya el lugar de trabajo del empleado, el domicilio privado es inviolable, incluso para el médico del trabajo.

Sin embargo, este principio de inviolabilidad del domicilio no deberá ser un obstáculo para la prevención de riesgos profesionales.

Artículo 7 Prevención de riesgos profesionales

Dado que los empleadores particulares no son empresas, las disposiciones del derecho consuetudinario sobre prevención de riesgos no les son aplicables.

Sin embargo, los interlocutores sociales signatarios de este acuerdo desean que los empleadores particulares se esfuercen por implementar cualquier medida destinada a evitar los riesgos de enfermedad o de accidente relacionados con la actividad profesional de los empleados que emplean.

Las acciones de prevención llevadas a cabo por los equipos de los SSTI podrán ser completadas por otros profesionales de la prevención.

Los interlocutores sociales se comprometen a implementar los medios para garantizar la información y la formación a los empleadores particulares y sus empleados, en particular a través de la elaboración y la difusión de herramientas pedagógicas para la prevención de riesgos.

La red territorial creada por el consejo nacional paritario para el diálogo social proporciona una referencia de proximidad en términos de información y de sensibilización sobre prevención de riesgos profesionales para los empleadores particulares y sus empleados.

Artículo 8 Financiación del dispositivo

Dado el alto grado de mutualización y de solidaridad entre los empleadores particulares dentro del sector, así como la actividad múltiple de los empleados, la financiación del mecanismo de salud laboral creado por este acuerdo se mutualiza mediante el establecimiento de una contribución a cargo exclusivo de los empleadores particulares.

El monto de esta contribución se determinará, para cada rama profesional, en los acuerdos de implementación a que se refiere el artículo 3 de este acuerdo.

Artículo 9 Cláusula de revisión

Al término de un período máximo de 3 años, los interlocutores sociales acuerdan elaborar un balance de la aplicación del acuerdo marco y de sus acuerdos de implementación con el fin de identificar los frenos y las palancas y de adecuar, en su caso, el contenido de estos convenios.

Article 10 Révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute révision du présent accord fera l'objet d'un avenant. La négociation de cet avenant est précédée de la remise d'un projet à l'ensemble des parties signataires à l'initiative de la partie signataire qui souhaite la modification demandée.

La dénonciation est réglée par l'application des dispositions légales en vigueur.

Article 11 Notification, dépôt et extension

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

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

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

Article 12 Entrée en vigueur et dispositions transitoires

L'article 4 du présent accord est applicable à compter du 1er jour civil du mois qui suit la date de parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel. Les autres dispositions de l'accord seront applicables à compter de l'entrée en vigueur de chaque accord de mise en œuvre (visés à l'article 3) dans la branche concernée.

Artículo 10 Revisión y denuncia

El presente acuerdo se celebra por un tiempo indefinido.

Cualquier revisión de este acuerdo será objeto de una enmienda. La negociación de esta enmienda irá precedida de la presentación de un proyecto a todas las partes signatarias a iniciativa de la parte signataria que desee la modificación solicitada.

La denuncia se regula mediante la aplicación de las disposiciones jurídicas en vigor.

Artículo 11 Notificación, depósito y prórroga

Al término del procedimiento de firma, el texto de este acuerdo se comunicará a todas las organizaciones representativas de conformidad con el artículo L.2231-5 del Código Laboral. -

El texto de este acuerdo se depositará en tantas copias como sea necesario en el Registro del Consejo de Trabajo de París y en la Dirección General de Trabajo (servicio de depósito de acuerdos colectivos - 39/43 quai André Citroën - 75902 PARIS Cedex 15).

La prórroga de este acuerdo se solicitará a iniciativa de la parte signataria más diligente de conformidad con lo dispuesto en el artículo L. 2261-24 del Código Laboral.


Artículo 12 Entrada en vigor y disposiciones transitorias

El artículo 4 de este acuerdo será aplicable a partir del primer día natural del mes siguiente a la fecha de publicación de su decreto de prórroga en el Diario Oficial. Las demás disposiciones del acuerdo serán aplicables a partir de la entrada en vigor de cada acuerdo de implementación (mencionado en el artículo 3) en la rama de que se trate.

Fait à Paris le 24 novembre 2016 en huit (8) exemplaires originaux.

Pour la branche de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur :

La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM



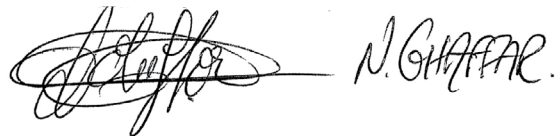
La Fédération des Services C. F. D. T.



La Fédération C. F. T. C. Santé Sociaux



La Fédération C.G.T du commerce des Services et de la distribution



La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière - F. G. T. A./ F.O.



Realizado en París el 24 de noviembre de 2016 en ocho (8) copias originales.

Por la rama del convenio colectivo nacional para los empleados de empleadores particulares:

La Federación de Empleadores Particulares de Francia - FEPEM



La Federación de Servicios CFDT



La Federación CFTC de Salud Social



La Federación CGT de Comercio, Servicios y Distribución



La Federación General de Trabajadores de la Agricultura, la Alimentación, el Tabaco y las actividades relacionadas con la Fuerza Obrera - FGTA / FO

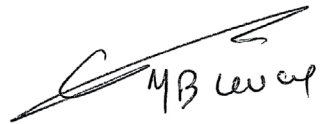


Pour la branche de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur :

Por la rama del convenio colectivo nacional de los cuidadores infantiles de empleadores particulares:

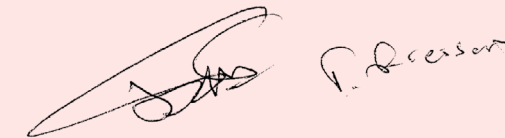
La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

La Federación de Empleadores Particulares de Francia - FEPEM



La Fédération des Services C.F.D.T.

La Federación de Servicios CFDT



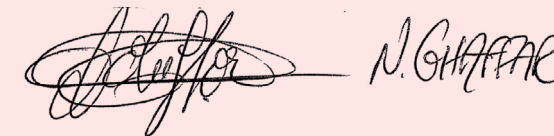
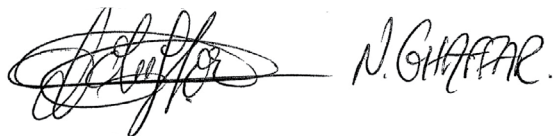
La Fédération C. F. T. C. Santé Sociaux

La Federación CFTC de Salud Social



La Fédération C.G.T du commerce des Services et de la distribution

La Federación CGT de Comercio, Servicios y Distribución



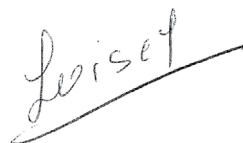
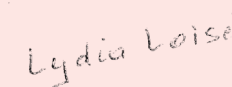
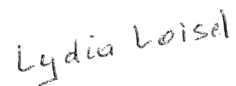
La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière - F. G. T. A./ F.O.

La Federación General de Trabajadores de la Agricultura, la Alimentación, el Tabaco y las actividades relacionadas con la Fuerza Obrera - FGTA / FO



Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux - S.P.A.M.A.F

El Sindicato Profesional de Cuidadores Infantiles y Asistentes Familiares - SPAMAF



Accord de mise en œuvre du dispositif prévention et santé au travail du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

étendu par arrêté publié au Journal officiel du 22 juillet 2022

Préambule

La loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 a rendu applicable aux salariés du particulier employeur les dispositions de droit commun relatives à la surveillance médicale des salariés. Elle a donné la faculté à la branche, aux termes de l'article L.4625-2 du code du travail, de déroger par accord aux règles relatives à l'organisation et au choix du service de santé au travail ainsi qu'aux modalités de surveillance de l'état de santé des travailleurs.

Constatant que les dispositions du Code du travail relatives à la surveillance médicale définies au titre II du Livre VI de la quatrième partie dudit Code se révèlent en partie inadaptées aux spécificités du modèle de l'emploi à domicile entre particuliers, les partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ont souhaité adapter ces règles.

Ainsi, le 24 novembre 2016 a été conclu un accord-cadre interbranches portant sur les règles relatives à l'organisation et au choix du service de santé au travail, au suivi individuel et collectif et à la prévention de l'état de santé des travailleurs (ci-après « l'accord cadre »), étendu, par arrêté en date du 4 mai 2017, rectifié le 1er juin 2017. Il détermine les modalités adaptées de surveillance médicale des salariés et permet de garantir un mécanisme de solidarité entre les particuliers employeurs au service de l'effectivité des droits des salariés du secteur en matière de santé au travail et de prévention des risques.

Cet accord prévoit également, afin de permettre l'efficacité de la politique de prévention des risques et de la surveillance médicale des salariés, d'en confier la mise en œuvre à un organisme paritaire.

Créée par l'accord interbranches du 19 décembre 2018, l'APNI (Association Paritaire Nationale Interbranche) a pour objet d'assurer l'interface – lorsqu'elle est désignée par un texte légal, réglementaire, la convention collective ou un accord de branche étendu – entre les particuliers employeurs et les salariés et l'ensemble des acteurs, dans la mise en œuvre de la politique sectorielle arrêtée par la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile en vue de :

- Assurer l'effectivité par mutualisation de droits sociaux attachés aux salariés par leur mise en œuvre ;
- Mutualiser les obligations employeurs afférentes, le cas échéant à l'appui d'un mandat confié par ceux-ci, et ainsi leur garantir un mécanisme de solidarité.

Plus récemment, l'ordonnance n° 2021-611 du 19 mai 2021 relative aux services aux familles rend applicable aux assistants maternels du particulier employeur, les dispositions de droit commun relatives au suivi individuel de l'état de santé et élargit le champ d'application de l'article L.4625-2 du Code du travail aux assistants maternels.

Enfin, la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail adapte les règles de droit commun de suivi de la santé des salariés et de prévention des risques professionnels aux spécificités du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, en consacrant un article spécifique au secteur (article L.4625-3 du Code du travail).

Acuerdo de aplicación del dispositivo de prevención y salud en el trabajo del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico

extendido por decreto publicado en el Diario Oficial de 22 de julio de 2022

Preámbulo

La Ley n.º 2011-867 de 20 de julio de 2011 hizo aplicables a los empleados de empleadores particulares las disposiciones del derecho común relativas a la vigilancia médica de los empleados. Con arreglo a lo dispuesto en el artículo L.4625-2 del Código Laboral, concedió a la rama la facultad de derogar mediante acuerdo las normas relativas a la organización y la elección del servicio de salud en el trabajo, así como las modalidades de vigilancia del estado de salud de los trabajadores.

Observando que las disposiciones del Código Laboral relativas a la vigilancia médica, definidas en el título II del libro VI de la cuarta parte de dicho Código, se revelan en parte inadecuadas a las especificidades del modelo de empleo doméstico entre particulares, los interlocutores sociales del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico han querido adaptar estas normas.

Así, el 24 de noviembre de 2016 se celebró un acuerdo marco interprofesional sobre las normas relativas a la organización y la elección del servicio de salud en el trabajo, al seguimiento individual y colectivo y a la prevención del estado de salud de los trabajadores (en lo sucesivo, el «acuerdo marco»), ampliado mediante resolución de 4 de mayo de 2017 y rectificado el 1 de junio de 2017. Determina las modalidades adaptadas de vigilancia médica de los empleados y permite garantizar un mecanismo de solidaridad entre los empleadores particulares al servicio de la efectividad de los derechos de los empleados del sector en materia de salud en el trabajo y de prevención de riesgos.

Este acuerdo prevé asimismo, con el fin de permitir la eficacia de la política de prevención de riesgos y de la vigilancia médica de los empleados, confiar su aplicación a un organismo paritario.

Creada en virtud del acuerdo interprofesional del 19 de diciembre de 2018, la APNI (Asociación Paritaria Nacional Interprofesional) tiene por objeto asegurar la interfaz —cuando es designada por un texto jurídico o reglamentario, el convenio colectivo o un acuerdo de rama extendido— entre los empleadores particulares y los empleados y el conjunto de los actores, en la aplicación de la política sectorial adoptada por la rama de los empleadores particulares y del empleo doméstico con el fin de:

- asegurar la eficacia por medio de la mutualización de los derechos sociales adscritos a los empleados mediante su implementación;
- mutualizar las obligaciones de los empleadores asociadas, si es necesario con el apoyo de un mandato encomendado por estos, y garantizarles así un mecanismo de solidaridad.

Más recientemente, la ordenanza n.º 2021-611, de 19 de mayo de 2021, relativa a los servicios a las familias, hace aplicables a los cuidadores infantiles de empleadores particulares las disposiciones de derecho común relativas al seguimiento individual del estado de salud y amplía el ámbito de aplicación del artículo L.4625-2 del Código Laboral a los cuidadores infantiles.

Por último, la Ley n.º 2021-1018, de 2 de agosto de 2021, para reforzar la prevención de la salud en el trabajo, adapta las normas de derecho común de seguimiento de la salud de los empleados y de prevención de los riesgos profesionales a las especificidades del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico, consagrando un artículo específico a dicho sector (artículo L.4625-3 del Código Laboral).

Cette loi prévoit ainsi que :

- les particuliers employeurs, et quel que soit le mode d'exercice de l'emploi à domicile (emploi direct ou emploi intermédié) tel que défini dans le préambule de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, adhérent, moyennant une contribution dont le montant est fixé par accord collectif de branche étendu, à un service de prévention et de santé au travail,
- l'association paritaire (l'APNI) est chargée, au nom et pour le compte des particuliers employeurs, à travers le mandat qui lui est confié, d'organiser la mise en œuvre de la prévention des risques professionnels et du suivi individuel de l'état de santé des salariés et de désigner le ou les services de prévention et de santé au travail chargés, dans le cadre de conventions conclues avec l'association paritaire, du suivi des salariés sur les territoires.
- l'APNI délègue, par voie de convention, aux organismes de recouvrement du régime général et, pour les salariés relevant du régime agricole, aux caisses de mutualité sociale agricole, la collecte de la contribution santé au travail et le recueil des données, auprès des particuliers employeurs et de leurs salariés, nécessaires à la mise en œuvre du dispositif de suivi de la santé au travail et de prévention des risques professionnels.

Dans ce cadre, le présent accord a pour objet d'organiser la mise en œuvre du dispositif prévention des risques et santé au travail, dans le sens de l'article 3 de l'accord cadre du 24 novembre 2016 qui renvoie à un accord de mise en œuvre pour le déploiement de l'opérationnalité du dispositif prévention des risques et santé au travail du secteur.

Il pourra être complété ultérieurement, par voie d'avenant, afin de fixer les autres règles conventionnelles nécessaires à la mise en œuvre du dispositif prévention des risques et santé au travail dont bénéficient les salariés et assistants maternels du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

CECI PRÉALABLEMENT EXPOSÉ, IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord couvre l'ensemble des particuliers employeurs et des salariés relevant du champ d'application professionnel et géographique de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021. Il s'applique pour les deux modes d'exercice de l'emploi à domicile entre particuliers définis dans le préambule, à savoir l'emploi direct et l'emploi intermédié.

Article 2 Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet, conformément aux dispositions de l'accord cadre du 24 novembre 2016 et aux dispositions des articles L.4625-2 et L.4625-3 du Code du travail, la mise en œuvre opérationnelle du dispositif prévention des risques et santé au travail du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Pour ce faire, il organise notamment le financement du dispositif par le biais d'une contribution forfaitaire, le défraiement des salariés qui participent aux visites médicales et la mise en place d'un Service de prévention et de santé au travail national (SPSTN) sectoriel.

Por tanto, esta ley dispone que:

- los empleadores particulares, y cualquiera que sea el modo de ejercicio del empleo doméstico (empleo directo o empleo intermediado) tal como se define en el preámbulo del convenio colectivo de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico, se adhieren, mediante una contribución cuyo importe se fija por acuerdo colectivo de rama extendido, a un servicio de prevención y de salud en el trabajo,
- la asociación paritaria (APNI) se encarga, en nombre y por cuenta de los empleadores particulares, a través del mandato que se le ha confiado, de organizar la aplicación de la prevención de riesgos profesionales y del seguimiento individual del estado de salud de los empleados y de designar el o los servicios de prevención y de salud en el trabajo encargados, en el marco de convenios celebrados con la asociación paritaria, del seguimiento de los empleados en los territorios.
- la APNI delega, mediante convenio, en los organismos de cobro del régimen general y, en el caso de los empleados sujetos al régimen agrícola, en las cajas de mutualidad social agrícola, la recaudación de la contribución a la salud en el trabajo y la recopilación de los datos, relativos a los empleadores particulares y sus empleados, necesarios para la aplicación del dispositivo sectorial de seguimiento de la salud en el trabajo y de prevención de los riesgos profesionales.

En este marco, el presente acuerdo tiene por objeto organizar la aplicación del dispositivo de prevención de riesgos y salud en el trabajo, en el sentido del artículo 3 del acuerdo marco de 24 de noviembre de 2016, que remite a un acuerdo de aplicación para el despliegue de la operatividad del dispositivo de prevención de riesgos y salud en el trabajo del sector.

Podrá completarse posteriormente, mediante una enmienda, con el fin de fijar las demás normas convencionales necesarias para la aplicación del dispositivo de prevención de riesgos y salud en el trabajo del que se benefician los empleados y los cuidadores infantiles del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

VISTO LO ANTERIOR, SE HA ACORDADO LO SIGUIENTE:

Artículo 1 Ámbito de aplicación profesional y geográfico

El presente acuerdo cubre a todos los empleadores particulares y los empleados dentro del ámbito de aplicación profesional y geográfico del convenio colectivo de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico de 15 de marzo de 2021. Se aplica a los dos modos de ejercicio del empleo doméstico entre particulares definidos en el preámbulo, a saber, el empleo directo y el empleo intermediado.

Artículo 2 Objeto del acuerdo

El presente acuerdo tiene por objeto, de conformidad con las disposiciones del acuerdo marco de 24 de noviembre de 2016 y las disposiciones de los artículos L.4625-2 y L.4625-3 del Código Laboral, la aplicación operativa del dispositivo de prevención de riesgos y salud en el trabajo para el sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

A tal efecto, organiza en particular la financiación del dispositivo por medio de una contribución a tanto alzado, la compensación de los empleados que participan en las visitas médicas y la creación de un Servicio de Prevención y Salud en el Trabajo Nacional (SPSTN) sectorial.

Article 3 Financement du dispositif prévention des risques et santé au travail par le biais d'une contribution forfaitaire

L'article 8 de l'accord cadre du 24 novembre 2016, prévoit que le financement du dispositif prévention des risques et santé au travail est mutualisé par la mise en place d'une contribution santé au travail à la charge exclusive des particuliers employeurs, et ce quel que soit le mode d'exercice de l'emploi à domicile.

Cette contribution obligatoire est visée à l'article L.4625-3 du Code du travail qui prévoit que les particuliers employeurs adhèrent, moyennant une contribution dont le montant est fixé par accord collectif de branche étendu, à un service de prévention et de santé au travail.

Le présent article précise les caractéristiques et le montant de cette contribution ainsi que les modalités liées à sa collecte et à sa gestion.

Article 3.1 Objet de la contribution santé au travail

Chaque particulier employeur est redevable du paiement d'une contribution « santé au travail » destinée à couvrir l'ensemble des frais liés à la mise en œuvre du suivi individuel de l'état de santé des salariés et de la prévention des risques professionnels tels que :

- Le paiement de la cotisation due au titre de l'adhésion auprès du Service de prévention et de santé au travail de secteur (ci-après dénommé « le SPSTN ») dont le montant est déterminé conformément aux dispositions de l'article L.4622-6 du code du travail et au principe de répartition per capita ;
- Le défraiement des salariés afin de compenser leur perte de rémunération et prendre en charge les frais engendrés par leur participation aux visites médicales ;
- L'ensemble des actions nécessaires à la mise en œuvre de la prévention collective des risques professionnels.

Il est prévu, à titre transitoire, et dans la période préparatoire à la mise en œuvre effective du dispositif prévue le 1er janvier 2025, que le montant de la contribution permette en parallèle :

- la structuration du SPSTN et la mise en œuvre des premières actions de prévention collective,
- la mise en place d'un dispositif de conseil et d'accompagnement des particuliers employeurs en vue de la mise en œuvre effective du suivi individuel de l'état de santé de leur(s) salariés.

Article 3.2 Caractéristiques de la contribution santé au travail

Chaque particulier employeur sera redevable, à compter du 1er janvier 2024, du paiement d'une contribution santé au travail destinée à couvrir les frais liés à la mise en œuvre du suivi individuel de l'état de santé des salariés et de la prévention des risques professionnels prévue dans le sous chapitre 1 du chapitre II de la partie V de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

La contribution est obligatoire, forfaitaire, unique et mensuelle.

Elle est appelée auprès de chaque particulier employeur effectuant directement, ou indirectement par le biais d'une structure mandataire, une déclaration auprès des organismes de recouvrement du

Artículo 3 Financiación del dispositivo de prevención de riesgos y salud en el trabajo mediante una contribución a tanto alzado

El artículo 8 del acuerdo marco de 24 de noviembre de 2016 prevé que la financiación del dispositivo de prevención de riesgos y salud en el trabajo se mutualice mediante el establecimiento de una contribución a la salud en el trabajo a cargo exclusivo de los empleadores particulares, independientemente del modo de ejercicio del empleo doméstico.

Esta contribución obligatoria se contempla en el artículo L.4625-3 del Código Laboral, que prevé que los empleadores particulares se adhieran, mediante una contribución cuyo importe se fija por acuerdo colectivo de rama extendido, a un servicio de prevención y de salud en el trabajo.

El presente artículo especifica las características y el importe de dicha contribución, así como las modalidades relacionadas con su recaudación y gestión.

Artículo 3.1 Objeto de la contribución a la salud en el trabajo

Cada empleador particular deberá abonar una contribución de «salud en el trabajo» destinada a cubrir todos los gastos relacionados con la realización del seguimiento individual del estado de salud de los trabajadores y la prevención de riesgos profesionales, tales como:

- El pago de la cuota adeudada en concepto de adhesión al Servicio de Prevención y Salud en el Trabajo Nacional sectorial (en lo sucesivo, el «SPSTN»), cuyo importe se determinará de conformidad con las disposiciones del artículo L.4622-6 del Código Laboral y el principio de reparto per cápita;
- la compensación a los empleados para compensar su pérdida de remuneración y sufragar los gastos generados por su participación en los reconocimientos médicos;
- El conjunto de las acciones necesarias para la aplicación de la prevención colectiva de los riesgos profesionales.

Se prevé, con carácter transitorio y en el período preparatorio para la aplicación efectiva del dispositivo previsto el 1 de enero de 2025, que el importe de la contribución permita en paralelo:

- la estructuración del SPSTN y la aplicación de las primeras acciones de prevención colectiva,
- el establecimiento de un dispositivo de asesoramiento y acompañamiento de los empleadores particulares con vistas a la aplicación efectiva del seguimiento individual del estado de salud de sus empleados.

Artículo 3.2 Características de la contribución a la salud en el trabajo

A partir del 1 de enero de 2024, cada empleador particular deberá abonar una contribución de salud en el trabajo destinada a cubrir los gastos relacionados con la aplicación del seguimiento individual del estado de salud de los empleados y de la prevención de riesgos profesionales prevista en el subcapítulo 1 del capítulo II de la parte V del convenio colectivo de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

La contribución es obligatoria, a tanto alzado, única y mensual.

Se exige a cada empleador particular que realice directamente, o indirectamente a través de una

régime général, et, pour les salariés relevant du régime agricole, auprès des caisses de mutualité sociale agricole.

Elle est mise à la charge de chaque particulier employeur pour les mois au titre desquels une rémunération est versée à un ou plusieurs salariés relevant du champ d'application du présent accord. Elle est due une seule fois quels que soient le nombre de salarié(s) employé(s) par le particulier employeur et le volume d'heures travaillées dans le mois.

Le particulier employeur ne peut s'opposer au précompte de cette contribution par les organismes collecteurs.

Article 3.3 Montant de la contribution santé au travail

Le montant forfaitaire mensuel de la contribution santé au travail est fixé à 3,20 euros.

Le montant de la contribution santé au travail peut être revu en fonction de l'évolution des besoins liés au dispositif prévention des risques et santé au travail, par le biais d'un avenant au présent accord, dans les conditions prévues par l'article 8 du présent accord.

Article 3.4 Collecte et gestion de la contribution santé au travail

En vertu de l'article L.4625-3 du Code du travail, la collecte de la contribution « santé au travail » et le recueil des données afférentes sont délégués par l'association paritaire (APNI), en sa qualité de collecteur, aux organismes de recouvrement du régime général et, pour les salariés relevant du régime agricole, aux caisses de mutualité sociale agricole.

L'association paritaire assure la gestion et le déploiement de la contribution santé au travail en vue de la réalisation de son objet. Elle peut mettre en œuvre les missions de son objet soit directement soit au moyen d'une délégation, d'une sous-traitance ou d'un conventionnement avec un tiers.

Article 4 Défraiement des salariés

Article 4.1 Objet du défraiement

Un défraiement, destiné à compenser la perte de salaire et à prendre en charge les frais de transport, est dû à tous les salariés qui participent à une visite médicale auprès du service de prévention et de santé au travail, à l'exception, pour la compensation des frais de transport, du cas où la visite a lieu à distance notamment par le biais d'outils utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Article 4.2 Montant du défraiement

Compte tenu des spécificités du secteur, il est convenu que le montant de ce défraiement est fixé de manière forfaitaire, par accord de branche, afin de compenser :

- la perte de salaire du salarié dans le cadre de son absence durant le temps de travail ou, le cas échéant, le temps passé à la visite médicale hors temps de travail, que la visite ait lieu à distance (notamment par le biais d'outils utilisant les technologies de l'information et de la communication) ou en présentiel,

estructura mandataria, una declaración ante los organismos de recaudación del régimen general y, para los empleados del régimen agrícola, a las cajas de mutualidad social agrícola.

Se pondrá a cargo de cada empleador particular durante los meses en que se abone una remuneración a uno o varios empleados comprendidos en el ámbito de aplicación del presente acuerdo. Se abona una única vez, independientemente del número de empleados del empleador particular y del volumen de horas trabajadas en el mes.

El empleador particular no puede oponerse a la retención de esta contribución por parte de los organismos recaudadores.

Artículo 3.3 Importe de la contribución a la salud en el trabajo

El importe a tanto alzado mensual de la contribución a la salud en el trabajo se fija en 3,20 euros.

El importe de la contribución de salud en el trabajo podrá revisarse en función de la evolución de las necesidades relacionadas con el dispositivo de prevención de riesgos y salud en el trabajo, mediante una modificación del presente acuerdo, en las condiciones previstas en el artículo 8 del presente acuerdo.

Artículo 3.4 Recogida y gestión de la contribución a la salud en el trabajo

En virtud del artículo L.4625-3 del Código Laboral, la recaudación de la contribución de «salud en el trabajo» y la recopilación de los datos correspondientes son delegadas por la asociación paritaria (APNI), en calidad de colector, en los organismos de recaudación del régimen general y, para los empleados del régimen agrícola, a las cajas de mutualidad social agrícola.

La asociación paritaria garantiza la gestión y el despliegue de la contribución de salud en el trabajo con vistas a la realización de su objeto. Puede llevar a cabo las misiones de su objeto ya sea directamente o por medio de una delegación, de una subcontratación o de un convenio con un tercero.

Artículo 4 Compensación de los empleados

Artículo 4.1 Objeto de la compensación

Todos los empleados que participen en un reconocimiento médico en el Servicio de Prevención y Salud en el Trabajo deben cobrar una compensación, destinada a compensar la pérdida de salario y a sufragar los gastos de transporte, en este último caso con la salvedad de cuando el reconocimiento se efectúe a distancia, en particular mediante herramientas que utilicen las tecnologías de la información y la comunicación.

Artículo 4.2 Importe de la compensación

Teniendo en cuenta las especificidades del sector, se acuerda que el importe de esta compensación se fijará a tanto alzado, mediante acuerdo sectorial, con el fin de compensar:

- la pérdida de salario del empleado en el marco de su ausencia durante el tiempo de trabajo o, en su caso, el tiempo dedicado al reconocimiento médico fuera del tiempo de trabajo, independientemente de que el reconocimiento se realice a distancia (en particular mediante herramientas que utilicen tecnologías de la información y la comunicación) o presencialmente;

➤ les frais de transport exposés par le salarié, à l'exception du cas où la visite a lieu à distance.

Ces montants sont révisables par voie d'avenant au présent accord, dans les conditions prévues par l'article 8.

Article 4.3 Modalités du défraiement

Le temps passé par les salariés à la visite médicale – qu'elle ait lieu ou non sur le temps de travail – ainsi que le temps pour s'y rendre font l'objet d'un défraiement directement de la part de l'APNI. Le particulier employeur n'est redevable d'aucun paiement envers le salarié.

Ainsi, il n'a pas à maintenir le salaire de ce dernier lorsqu'il se rend à la visite médicale sur son temps de travail ou à prendre en charge les frais exposés par le salarié dans ce cadre.

Article 5 Service de prévention et de santé au travail national (SPSTN)

Article 5.1 Création d'un SPSTN sectoriel dédié à la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

En application de l'article L.4622-2 du Code du travail, le service de prévention et de santé au travail (SPSTN) a pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail.

A ce titre, et conformément à l'article L. 4625-3 du Code du travail instauré par la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, les particuliers employeurs adhèrent à un service de prévention et de santé au travail.

Afin de prendre en compte la singularité du secteur marquée par une approche spécifique, d'une part, du suivi individuel de l'état de santé des salariés du particulier employeur et de l'emploi à domicile et, d'autre part, de la prévention des risques, notamment du fait de l'inviolabilité du domicile, du multi-emploi et du multi-salariat, les partenaires sociaux décident de procéder à la création d'un SPST compétent nationalement (SPSTN), spécifiquement dédié au secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Le SPSTN est le service de prévention et de santé au travail national à compétence fermée, réservé au secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Seuls les particuliers employeurs pourront adhérer à celui-ci.

Sont ainsi concernés tous les particuliers employeurs qui effectuent directement, ou indirectement par le biais d'une structure mandataire, une déclaration auprès des organismes de recouvrement du régime général et, pour les salariés relevant du régime agricole, auprès des caisses de mutualité sociale agricole.

Le SPSTN assure la coordination, l'effectivité ou la continuité du suivi individuel de l'état de santé de l'ensemble des salariés du secteur.

Le SPSTN fait l'objet d'un agrément de l'autorité administrative compétente.

Article 5.2 Composition et fonctionnement du SPSTN sectoriel

Le SPSTN fonctionne dans le respect des dispositions du Code du travail applicables aux services de prévention et de santé au travail.

➤ los gastos de transporte en que haya incurrido el empleado, con excepción de los casos en que el reconocimiento se efectúe a distancia.

Dichos importes podrán revisarse mediante una enmienda al presente acuerdo, en las condiciones previstas en el artículo 8.

Artículo 4.3 Modalidades de pago

El tiempo dedicado por los empleados al reconocimiento médico —se lleve a cabo o no durante el tiempo de trabajo—, así como el tiempo de desplazamiento serán objeto de una compensación directa por parte de la APNI. El empleador particular no está obligado a ningún pago al empleado.

Por lo tanto, no está obligado a mantener el salario de este último cuando acude al reconocimiento médico durante su tiempo de trabajo o a hacerse cargo de los gastos incurridos por el empleado en este contexto.

Artículo 5 Servicio de Prevención y Salud en el Trabajo Nacional (SPSTN)

Artículo 5.1 Creación de un SPSTN sectorial dedicado a la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico

En aplicación del artículo L.4622-2 del Código Laboral, el servicio de prevención y de salud en el trabajo (SPSTN) tiene por misión principal evitar toda alteración de la salud de los empleados a causa de su trabajo.

A este respecto, y de conformidad con el artículo L.4625-3 del Código Laboral establecido por la Ley n.º 2021-1018 de 2 de agosto de 2021 para reforzar la prevención en materia de salud en el trabajo, los empleadores particulares se adherirán a un servicio de prevención y salud en el trabajo.

Con el fin de tener en cuenta la singularidad del sector, caracterizada por un enfoque específico, por una parte, del seguimiento individual del estado de salud de los empleados del empleador particular y del empleo doméstico y, por otra parte, de la prevención de riesgos, en particular debido a la inviolabilidad del domicilio, el multiempleo y el multisalarario, los interlocutores sociales deciden proceder a la creación de un SPST nacionalmente competente (SPSTN), específicamente dedicado al sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

El SPSTN es el servicio de prevención y de salud en el trabajo nacional con competencia circunscrita al sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico. Solo los empleadores particulares podrán adherirse a él.

De este modo, se aplica a todos los empleadores particulares que efectúan, directa o indirectamente a través de una estructura mandataria, una declaración ante los organismos de recaudación del régimen general y, en el caso de los empleados que dependen del régimen agrícola, ante las cajas de mutualidad social agrícola.

El SPSTN asegura la coordinación, la efectividad o la continuidad del seguimiento individual del estado de salud del conjunto de los empleados del sector.

El SPSTN será objeto de una autorización de la autoridad administrativa competente.

Artículo 5.2 Composición y funcionamiento del SPSTN sectorial

El SPSTN funciona de conformidad con las disposiciones del Código Laboral relativas a los servicios de prevención y salud en el trabajo.

Agissant en tant que service de prévention et de santé au travail national dédié exclusivement à la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, le SPSTN, eu égard aux spécificités du secteur et à titre dérogatoire, est administré paritairement par un conseil d'administration composé :

- 1° De représentants des employeurs désignés par les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau de la branche ;
- 2° De représentants des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Article 5.3 Missions et moyens du SPSTN sectoriel

Le SPSTN – dont les missions sont précisées dans ses statuts – est chargé d'assurer le suivi individuel de l'état de santé et la prévention des risques des salariés de la branche.

En vue d'assurer le suivi individuel de l'état de santé des salariés, et eu égard à la singularité du secteur, le SPSTN recourra à des pratiques médicales ou de soins à distance utilisant les technologies de l'information et de la communication, conformément à l'article L.4624-1 du Code du travail modifié par la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. A ce titre, le SPSTN est chargé de l'organisation du suivi médical des salariés par le biais de la télésanté, sur la base d'un protocole médical national unique et adapté aux spécificités du secteur.

L'inviolabilité du domicile, le multi-emploi et le multi-salariat propres au secteur, ne permettent pas d'assurer des actions de prévention individuelle. En conséquence, les partenaires sociaux décident que l'APNI est chargée d'organiser et de mettre en place les actions de prévention collective, sur les recommandations du SPSTN.

Par ailleurs, pour assurer ses missions, le SPSTN s'appuie prioritairement, dans un cadre légal et conventionnel, sur le réseau des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) pour l'organisation des visites médicales des salariés sur le territoire, dans le cadre de conventions conclues dans les conditions prévues à l'article L. 4625-3 du Code du travail.

Ainsi, le cas échéant, les salariés bénéficieront d'un suivi individuel nécessitant l'intervention coordonnée d'un médecin du SPSTN et d'un médecin du SPSTI.

L'intervention des médecins du travail dans le suivi de l'état de santé des salariés relevant du champ d'application de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile s'inscrit dans le cadre des dispositions légales applicables notamment de l'article L4622-8 du code du travail et dans le respect des conditions garantissant l'indépendance du médecin du travail.

Enfin, le SPSTN traite et consolide également les données relatives aux salariés - et à leurs employeurs, le cas échéant - en ce inclus les données de santé, collectées de manière directe ou par l'intermédiaire des SPSTI et transmises au SPSTN, qui sont nécessaires au SPSTN pour assurer la coordination, l'effectivité ou la continuité du suivi individuel de l'état de santé des salariés du secteur sur les territoires et répondre à ses missions résultant de l'article L.4622-2 du Code du travail, dans le respect du périmètre de son agrément et du cadre réglementaire applicable notamment en matière de santé publique et de protection des données personnelles. Les conventions conclues avec les SPSTI définissent les modalités dans lesquelles les SPSTI transmettent les données susvisées au SPSTN.

Actuando en calidad de servicio nacional de prevención y salud en el trabajo dedicado exclusivamente a la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico, el SPSTN, teniendo en cuenta las especificidades del sector y a título de excepción, es administrado paritariamente por un consejo de administración compuesto por:

- 1° representantes de los empleadores designados por las organizaciones profesionales de empleadores reconocidas como representativas a nivel de la rama;
- 2° representantes de los empleados designados por las organizaciones sindicales representativas a nivel de la rama.

Artículo 5.3 Misiones y medios del SPSTN sectorial

El SPSTN —cuyas misiones se especifican en sus estatutos— se encarga de garantizar el seguimiento individual del estado de salud y la prevención de riesgos de los empleados de la rama.

Con el fin de garantizar el seguimiento individual del estado de salud de los empleados, y teniendo en cuenta la singularidad del sector, el SPSTN recurrirá a prácticas médicas o de atención a distancia utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, de conformidad con el artículo L.4624-1 del Código Laboral modificado por la ley n.º 2021-1018 de 2 de agosto de 2021 para reforzar la prevención de la salud en el trabajo. Como tal, el SPSTN es responsable de la organización del seguimiento médico de los empleados a través de la sanidad electrónica, sobre la base de un protocolo médico nacional único y adaptado a las especificidades del sector.

La inviolabilidad del domicilio, el multiempleo y el multisalarario propios del sector no permiten asegurar acciones de prevención individual. En consecuencia, los interlocutores sociales deciden que la APNI se encargue de organizar y poner en marcha las acciones de prevención colectiva, siguiendo las recomendaciones del SPSTN.

Por otra parte, para garantizar sus misiones, el SPSTN se apoya prioritariamente, en un marco jurídico y convencional, en la red de servicios de prevención y de salud en el trabajo interempresarial (SPSTI) para la organización de reconocimientos médicos de los empleados en el territorio, en el marco de convenios celebrados en las condiciones previstas en el artículo L.4625-3 del Código Laboral.

Así, en su caso, los empleados se beneficiarán de un seguimiento individual que requerirá la intervención coordinada de un médico del SPSTN y de un médico del SPSTI.

La intervención de los médicos del trabajo en el seguimiento del estado de salud de los empleados comprendidos en el ámbito de aplicación del convenio colectivo de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico se inscribe en el marco de las disposiciones jurídicas aplicables, en particular del artículo L.4622-8 del Código Laboral, y en el respeto de las condiciones que garantizan la independencia del médico del trabajo.

Por último, el SPSTN trata y consolida igualmente los datos relativos a los empleados —y a sus empleadores, en su caso—, incluidos los datos de salud, recopilados de manera directa o por medio de los SPSTI y transmitidos al SPSTN, que el SPSTN necesita para garantizar la coordinación, la efectividad o la continuidad del seguimiento individual del estado de salud de los empleados del sector en los territorios y responder a sus misiones derivadas del artículo L.4622-2 del Código Laboral, respetando los límites de su autorización y el marco reglamentario aplicable en materia de salud pública y de protección de datos personales. En los convenios concluidos con los SPSTI se definen las modalidades para la transmisión por parte de los SPSTI de los datos mencionados al SPSTN.

Article 6 Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du premier jour ouvré suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 7 Suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent de dresser un bilan de l'application de l'accord dans un délai maximal de 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord et à cette occasion d'identifier, le cas échéant, les dispositions devant être adaptées ou modifiées par le biais d'un avenant.

Article 8 Dénonciation et révision de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L.2261-9 à L.2261-12 du Code du travail.

Il pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L.2261-7 à L.2261-8 du Code du travail. Les demandes de révision seront portées devant la CPPNI visée à l'article 19 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 9 Notification, dépôt et extension

Conformément aux dispositions de l'article L.2231-5 du Code du travail, le présent accord est notifié par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que nécessaire pour le dépôt dans les conditions prévues aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension de l'accord. L'extension sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 4 mai 2022

Artículo 6 Duración y entrada en vigor

El presente acuerdo se celebra por tiempo indefinido y entrará en vigor a partir del primer día hábil siguiente a la publicación de la orden de extensión en el Diario Oficial.

Artículo 7 Seguimiento del acuerdo

Las partes firmantes convienen hacer un balance de la aplicación del acuerdo en un plazo máximo de tres años a partir de la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo y, en tal ocasión, determinar, en su caso, las disposiciones que deban adaptarse o modificarse mediante una enmienda.

Artículo 8 Denuncia y revisión del acuerdo

El presente acuerdo podrá denunciarse en las condiciones previstas en los artículos L.2261-9 a L.2261-12 del Código Laboral.

Podrá revisarse en las condiciones previstas en los artículos L.2261-7 a L.2261-8 del Código Laboral. Las solicitudes de revisión se presentarán ante la CPPNI mencionada en el artículo 19 del convenio colectivo de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

Artículo 9 Notificación, depósito y extensión

De conformidad con lo dispuesto en el artículo L.2231-5 del Código Laboral, este acuerdo se notificará por carta certificada con acuse de recibo a todas las organizaciones representativas al término del procedimiento de firma.

Este acuerdo se constituye en cuantas copias sean necesarias para su depósito en las condiciones previstas en los artículos L.2231-6 y D.2231-2 y siguientes del Código Laboral.

Las partes signatarias acuerdan solicitar la prórroga del acuerdo. La prórroga se solicitará a iniciativa de la parte más diligente.

Realizado en París, el 4 de mayo de 2022

La Fédération des Particuliers Employeurs de France – FEPEM

DocuSigned by:
POUTARD Anita
564DDB37CA254EF...

La Fédération des Services C. F. D. T.

DocuSigned by:
Aurélien FUSAR
FA4D722B5B4F4AE...

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

DocuSigned by:
FUSTEL Stéphane
15732F36CA074EB...

La Confédération des Salariés du particulier employeur, Assistants Familiaux et Assistants Maternels C.S.A.F.A.M

DocuSigned by:
DIORE Nathalie
1A498ECBBBC046C...

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière F. G. T. A. / F. O.

DocuSigned by:
ROZE Richard
345B5A46338C43C...

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux S.P.A.M.A.F

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.

DocuSigned by:
DARWANE Saïd
243CC17857A142E...

La Federación de Empleadores Particulares de Francia - FEPEM

DocuSigned by:
POUTARD Anita
564DDB37CA254EF...

La Federación de Servicios CFDT

DocuSigned by:
Aurélien FUSAR
FA4D722B5B4F4AE...

La Federación CGT de Comercio, Servicios y Distribución

DocuSigned by:
FUSTEL Stéphane
15732F36CA074EB...

La Confederación de Empleados de Empleadores Particulares, Asistentes Familiares y Cuidadores Infantiles (CSAFAM)

DocuSigned by:
DIORE Nathalie
1A498ECBBBC046C...

La Federación General de Trabajadores de la Agricultura, la Alimentación, el Tabaco y las actividades relacionadas con la Fuerza Obrera - FGTA / FO

DocuSigned by:
ROZE Richard
345B5A46338C43C...

El Sindicato Profesional de Cuidadores Infantiles y Asistentes Familiares - SPAMAF

La Unión Nacional de Sindicatos Autónomos - UNSA - FESSAD

DocuSigned by:
DARWANE Saïd
243CC17857A142E...

ANNEXE 2

Professionnalisation

Accord cadre interbranche de mise en œuvre d'une politique de professionnalisation dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Préambule

Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile regroupe une large diversité de métiers répondant aux besoins d'accompagnements fondamentaux relevant de la vie personnelle ou familiale à l'exclusion de ceux relevant de la vie professionnelle : assurer l'accueil et la garde des enfants, assister les plus âgés et les plus fragiles, en particulier ceux en situation de dépendance, de handicap ou de maladie, faciliter le « bien vieillir » à domicile, entretenir le cadre de vie ou encore concilier la vie personnelle et la vie professionnelle.

Le législateur a reconnu la singularité du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile notamment aux articles L.7221-2 du code du travail et L.423-2 du code de l'action sociale et des familles, en adaptant les dispositions législatives et réglementaires qui régissent la relation de travail aux spécificités des branches professionnelles des salariés et des assistants maternels du particulier employeur.

Les métiers du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile présentent des caractéristiques singulières :

- le lieu d'exercice de l'activité n'est pas l'entreprise mais le domicile privé de l'employeur ou de l'assistant maternel au sens de l'article 226-4 du code pénal, la maison d'assistants maternels ou un tiers lieu expressément défini par le cadre légal et réglementaire pour les professions soumises à agrément ;
- la relation de travail qui unit l'employeur au salarié ne vise aucun but lucratif ni marchand : l'employeur est un citoyen assumant la responsabilité d'employeur ;
- le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est marqué par une proportion importante de salariés en situation de multi-emploi.

L'article 38 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a confirmé la reconnaissance de la singularité du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile en adaptant les modalités d'organisation et de financement de la formation professionnelle aux spécificités du secteur.

Les partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ont souhaité négocier dans un cadre commun aux deux branches professionnelles. Dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 et du décret n°2018-244 du 28 décembre 2018, ils ont conclu le 19 décembre 2018, un accord interbranche portant création de l'Association Paritaire Nationale Interbranche pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés (APNI), afin d'adapter la mise en œuvre de la réforme aux spécificités du secteur, par la gestion particulière des contributions et des ressources liées à la formation professionnelle et par le mandatement.

ANEXO 2

Profesionalización

Acuerdo marco interprofesional para la implementación de una política de profesionalización en el sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico

Preámbulo

El sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico agrupa una amplia variedad de profesiones que responden a las necesidades de apoyo básico relacionadas con la vida personal o familiar, con exclusión de las relacionadas con la vida profesional: garantizar la acogida y el cuidado de los niños, ayudar a las personas más mayores y más vulnerables, en particular a quienes se encuentran en situación de dependencia, de discapacidad o de enfermedad, facilitar el «buen envejecimiento» en el domicilio, mantener el entorno de vida o incluso conciliar la vida personal y profesional.

El legislador ha reconocido la singularidad del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico, en particular en los artículos L. 7221-2 del Código Laboral y L. 423-2 del Código de Acción Social y Familia, mediante la adecuación de las disposiciones legislativas y reglamentarias que rigen la relación laboral a las especificidades de las ramas profesionales de los empleados y los cuidadores infantiles de empleadores particulares.

Las profesiones del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico presentan características singulares:

- el lugar de ejercicio de la actividad no es la empresa, sino el domicilio privado del empleador o del cuidador infantil en el sentido del artículo 226-4 del Código Penal, la casa de los cuidadores infantiles o un tercer lugar expresamente definido en el marco jurídico y reglamentario para las profesiones sujetas a autorización;
- la relación laboral entre el empleador y el empleado no persigue fines lucrativos ni comerciales: el empleador es un ciudadano que asume la responsabilidad de empleador;
- el sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico se caracteriza por una gran proporción de empleados en situación de pluriempleo.

El artículo 38 de la Ley n° 2018-771, de 5 de septiembre de 2018, sobre la libertad de elección del propio futuro profesional confirmó el reconocimiento de la singularidad del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico mediante la adecuación de las modalidades de organización y de financiación de la formación profesional a las especificidades del sector.

Los interlocutores sociales del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico han querido negociar en un marco común para las dos ramas profesionales. En el marco de la Ley de 5 de septiembre de 2018 y del decreto n° 2018-244, de 28 de diciembre de 2018, celebraron el 19 de diciembre de 2018 un acuerdo interprofesional por el que se crea la Asociación Paritaria Nacional Interprofesional para la implementación de las garantías sociales de los empleados (APNI), con el fin de adecuar la implementación de la reforma a las especificidades del sector, a través de la gestión específica de las contribuciones y los recursos relacionados con la formación profesional y del mandato.

Les partenaires sociaux pourront également s'appuyer sur :

- l'OPCO des entreprises de proximité, désigné par l'accord interbranche du 5 mars 2019 comme opérateur de compétences dans les branches professionnelles du particulier employeur ;
- IPERIA, la plateforme nationale de professionnalisation de l'emploi à domicile, chargée entre autres de conseiller et d'accompagner les particuliers employeurs et les salariés dans la mise en œuvre du projet de formation et dans la sécurisation des parcours professionnels.

Les partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile souhaitent mener une politique de professionnalisation sectorielle ambitieuse, permettant de favoriser l'attractivité des métiers du particulier employeur et de l'emploi à domicile dans un contexte démographique tendu, d'assurer la sécurisation des parcours professionnels des salariés et de lutter contre le travail illégal.

À cet effet, la politique de professionnalisation sectorielle doit répondre aux enjeux propres à chaque branche professionnelle :

- pour la branche des salariés du particulier employeur : elle doit permettre de faire face aux évolutions démographiques à venir. Elle doit répondre aux besoins croissants de la société en matière d'accompagnement à domicile, tout en s'adaptant aux mutations technologiques et environnementales qui vont progressivement requérir le développement et l'acquisition de nouvelles compétences. Elle vise également l'amélioration des pratiques professionnelles ;
- pour la branche des assistants maternels du particulier employeur : elle doit constituer une réponse aux besoins croissants de la société en termes d'accueil individuel de l'enfant. Elle doit également tenir compte de l'évolution des attentes et des besoins des parents dans le cadre du développement, du bien-être et de la sécurité de l'enfant qui nécessitent le développement et l'acquisition de nouvelles compétences ainsi que l'amélioration des pratiques professionnelles.

Les partenaires sociaux rappellent à cet égard, que la professionnalisation s'analyse comme le processus permettant de construire et développer ses compétences. Elle accompagne la formation professionnelle tout au long de la vie qui vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Compte tenu de ce qui a été préalablement exposé, le présent accord interbranche doit notamment :

- permettre à chaque salarié d'être acteur de son parcours professionnel ;
- faciliter l'accès des salariés à la qualification et à la certification professionnelle, par la formation, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et l'alternance ;
- accompagner les salariés et les aider au développement de leurs compétences ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés ;
- assurer l'attractivité et la mixité des emplois ;
- développer la qualité des emplois par la professionnalisation ;
- adapter les compétences aux évolutions technologiques ayant un impact sur les métiers du secteur ;
- accompagner la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) ;
- faciliter l'intégration des personnes les plus éloignées de l'emploi ;
- accompagner les particuliers employeurs, notamment en simplifiant le départ en formation des salariés et des assistants maternels.

Los interlocutores sociales también podrán apoyarse en:

- el OPCO de las empresas de proximidad, designado por el acuerdo interprofesional de 5 de marzo de 2019 como operador de competencias en las ramas profesionales de los empleadores particulares;
- IPERIA, la plataforma nacional para la profesionalización del empleo doméstico, que se encarga, entre otras cosas, de asesorar y apoyar a los empleadores particulares y los empleados a la hora de implementar el proyecto de formación y de afianzar sus trayectorias profesionales.

Los interlocutores sociales del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico desean seguir una política de profesionalización sectorial ambiciosa, que permita promover el atractivo de las profesiones de los empleadores particulares y del empleo doméstico en un contexto demográfico tenso, garantizar la protección de las trayectorias profesionales de los empleados y luchar contra el empleo ilegal.

A tal efecto, la política de profesionalización sectorial debe dar respuesta a los retos propios de cada rama profesional:

- para la rama de los empleados de empleadores particulares: debe permitir hacer frente a los cambios demográficos que se avecinan. Debe responder a las crecientes necesidades de la sociedad en términos de apoyo doméstico, adaptándose a los cambios tecnológicos y ambientales que requerirán gradualmente el desarrollo y la adquisición de nuevas competencias. También tiene por objeto mejorar las prácticas profesionales;
- para la rama de los cuidadores infantiles de empleadores particulares: debe constituir una respuesta a las crecientes necesidades de la sociedad en términos de cuidado individual de niños. También debe tener en cuenta la evolución de las expectativas y las necesidades de los progenitores en el marco del desarrollo, el bienestar y la seguridad del niño, lo que requiere el desarrollo y la adquisición de nuevas competencias, así como la mejora de las prácticas profesionales.

Los interlocutores sociales señalan, a este respecto, que la profesionalización se entiende como el proceso que permite construir y desarrollar las propias competencias. Apoya la formación profesional permanente, que tiene por objeto permitir que todas las personas, independientemente de su condición, adquieran y actualicen sus conocimientos y competencias que favorezcan su desarrollo profesional, así como que progresen en al menos un nivel de cualificación a lo largo de su vida laboral.

Habida cuenta de todo lo anterior, este acuerdo interprofesional deberá, en particular:

- permitir que cada empleado se convierta en agente de su trayectoria profesional;
- facilitar el acceso de los empleados a la cualificación y la certificación profesional, a través de la formación, la validación de la experiencia adquirida (VAE) y los contratos de formación y aprendizaje;
- apoyar a los empleados para ayudarlos a desarrollar sus competencias;
- afianzar las trayectorias profesionales de los empleados;
- garantizar el atractivo y la diversidad de los empleos;
- desarrollar la calidad de los empleos a través de la profesionalización;
- adaptar las competencias a los avances tecnológicos que tengan un impacto en los oficios del sector;
- apoyar la gestión prospectiva de los empleos y las competencias (GPEC);
- facilitar la integración de las personas más alejadas del empleo;
- apoyar a los empleadores particulares, en concreto facilitando la formación de los empleados y los cuidadores infantiles.

Conformément à l'article L.2241-12 du code du travail, les partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile souhaitent inscrire leurs travaux dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Pour mener à bien ces réalisations, les partenaires sociaux pourront s'appuyer sur :

- le Conseil National Paritaire du Dialogue Social (CNPDS) chargé d'orienter le développement et la promotion de l'emploi entre particuliers, de la professionnalisation et de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ;
- les travaux de la Commission Paritaire Nationale Interbranches de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNIEFP), instance paritaire de définition et de mise en œuvre de la politique de formation professionnelle du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile créée par le présent accord ;
- la compétence des Commissions Paritaires Permanentes de Négociation et d'Interprétation (CPPNI), instances paritaires en charge notamment de la négociation dans les branches professionnelles des salariés et des assistants maternels du particulier employeur.

Article 1 Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord couvre l'ensemble des particuliers employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et géographique de :

- la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 étendue par arrêté du 2 mars 2000, JORF 11 mars 2000 ;
- la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 étendue par arrêté du 17 décembre 2004, JORF 28 décembre 2004.

Le présent accord annule et remplace :

- l'accord du 25 mars 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche des salariés du particulier employeur ;
- l'accord du 7 juin 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche des assistants maternels du particulier employeur.

➤ CHAPITRE I La promotion des métiers

Article 2 Information et communication

La CPNIEFP est chargée de déployer des actions d'information et de communication en direction :

- des partenaires nationaux et territoriaux de la formation et de l'orientation tels que :
 - les opérateurs du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) : Pôle Emploi, missions locales, CAP EMPLOI et les opérateurs régionaux sélectionnés ;

De conformité avec el artículo L. 2241-12 del Código Laboral, los interlocutores sociales del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico desean inscribir su trabajo en un enfoque de gestión prospectiva de los empleos y las competencias (GPEC).

Para llevar a cabo este propósito, los interlocutores sociales podrán apoyarse en:

- el Consejo Nacional Paritario para el Diálogo Social (CNPDS), encargado de orientar el desarrollo y la promoción del empleo entre los particulares, de la profesionalización y de la gestión prospectiva de los empleos y las competencias en el sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico;
- la labor de la Comisión Paritaria Nacional Interprofesional de Empleo y Formación Profesional (CPNIEFP), órgano paritario para la definición y la implementación de la política de formación profesional para el sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico creado por este acuerdo;
- la competencia de las Comisiones Paritarias Permanentes de Negociación e Interpretación (CPPNI), órganos paritarios encargados, en particular, de la negociación en las ramas profesionales de los empleados y los cuidadores infantiles de empleadores particulares.

Artículo 1 Ámbito de aplicación profesional y geográfico

Este acuerdo cubre a todos los empleadores particulares y los empleados que entren dentro del ámbito de aplicación profesional y geográfico de:

- el convenio colectivo nacional para los empleados de empleadores particulares de 24 de noviembre de 1999, prorrogado por decreto de 2 de marzo de 2000, DO de la RF de 11 de marzo de 2000;
- el convenio colectivo nacional para los cuidadores infantiles de empleadores particulares, de 1 de julio de 2004, prorrogado por decreto de 17 de diciembre de 2004, DO de la RF de 28 de diciembre de 2004.

Este acuerdo cancela y reemplaza:

- el acuerdo, de 25 de marzo de 2016, relativo a la formación profesional permanente en la rama de los empleados de empleadores particulares;
- el acuerdo, de 7 de junio de 2016, relativo a la formación profesional permanente en la rama de los cuidadores infantiles de empleadores particulares.

➤ CAPÍTULO I Promoción de las profesiones

Artículo 2 Información y comunicación

La CPNIEFP es responsable de desplegar acciones de información y de comunicación destinadas a:

- los socios nacionales y territoriales de formación y orientación, tales como:
 - los operadores del Consejo de Desarrollo Profesional (CEP): Oficina de Empleo, misiones locales, CAP EMPLOI y los operadores regionales seleccionados;

- les Centres d'Information et d'Orientation (CIO), les cités de métiers ;
- les caisses d'allocations familiales, les Relais Assistants Maternels (RAM), les pôles enfance-famille et autonomie des conseils départementaux ;

➤ des partenaires institutionnels tels que le CNCESU, le centre PAJEMPLOI ;

➤ de tout autre partenaire en lien avec les publics visés.

La CPNIEFP peut s'appuyer sur l'OPCO des entreprises de proximité pour contribuer à la promotion des métiers.

Article 3 Orientation professionnelle

Article 3-1 Conseil en évolution professionnelle

Tout salarié relevant du présent accord peut bénéficier du CEP dont l'objectif est de favoriser l'évolution de carrière et la sécurisation de son parcours professionnel.

Grâce au CEP, le salarié peut identifier :

- ses compétences, dont celles qui seraient transférables dans un autre métier ;
- les compétences à acquérir pour améliorer sa qualification et favoriser son évolution professionnelle ;
- les emplois correspondant à ses compétences ou qu'il serait susceptible d'occuper en acquérant de nouvelles, notamment par la formation professionnelle ;
- les dispositifs et les financements disponibles.

Le CEP peut accompagner le salarié dans l'élaboration d'un projet de transition professionnelle.

La CPNIEFP est chargée de déployer, en partenariat avec les opérateurs désignés par les branches, des actions d'information et de communication auprès des salariés en priorité et des employeurs, afin de promouvoir et de faciliter l'accès aux services du CEP.

Article 3-2 Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations et leurs souhaits d'évolution afin de définir un projet professionnel et/ou un projet de formation.

Le bilan de compétences peut être réalisé :

- à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de développement de compétences, sous réserve de l'accord du salarié. Dans ce cas, il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire ;
- à l'initiative du salarié, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation (CPF). Le bilan de compétences comprend trois phases :
- La phase préliminaire a pour objet :
 - d'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;

- los Centros de Información y Orientación (CIO), las ciudades de los oficios;
- las cajas de prestaciones familiares, las agencias de cuidadores infantiles (RAM), los centros de niños, familias y autonomía de los consejos departamentales;

➤ los socios institucionales como el CNCESU y el centro PAJEMPLOI;

➤ cualquier otro socio relacionado con las audiencias objetivo.

La CPNIEFP puede apoyarse en el OPCO de las empresas de proximidad para contribuir a promover profesiones.

Artículo 3 Orientación profesional

Artículo 3-1 Asesoramiento en desarrollo profesional

Todo empleado cubierto por este acuerdo podrá beneficiarse del CEP, cuyo objetivo es promover el desarrollo de la carrera y afianzar su trayectoria profesional.

Gracias al CEP, el empleado podrá identificar:

- sus competencias, incluidas las que serían transferibles a otra profesión;
- las competencias que debe adquirir para mejorar su cualificación y promover su desarrollo profesional;
- los empleos que se corresponden con sus competencias o que podría ejercer adquiriendo otras nuevas, en particular mediante formación profesional;
- los mecanismos y la financiación disponibles.

El CEP podrá apoyar al empleado en la elaboración de un proyecto de transición profesional.

La CPNIEFP se encarga de desplegar, en asociación con los operadores designados por las ramas, acciones de información y de comunicación entre los empleados, prioritariamente, y los empleadores, con el fin de promover y facilitar el acceso a los servicios del CEP.

Artículo 3-2 Balance de competencias

El balance de competencias tiene por objeto permitir que los empleados analicen sus competencias profesionales y personales, así como sus aptitudes, sus motivaciones y sus deseos de desarrollo, con el fin de definir un proyecto profesional o formativo.

El balance de competencias se podrá realizar:

- a iniciativa del empleador, en el marco del plan de desarrollo de competencias, sujeto al acuerdo del empleado. En este caso, será objeto de un convenio escrito celebrado entre el empleador, el empleado y el organismo responsable;
- a iniciativa del empleado, en el marco de la movilización de su cuenta personal de formación (CPF). El balance de competencias prevé tres fases:
 - La fase preliminar tiene por objeto:
 - analizar la solicitud y las necesidades del beneficiario;

- de déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
 - de définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.
- la phase d'investigation permet au salarié, soit de construire son projet professionnel et en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.
- la phase de conclusion, par la voie d'entretiens personnalisés permet au bénéficiaire de :
- s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
 - recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
 - prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.

Article 3-3 Actions auprès des demandeurs d'emploi

Les partenaires sociaux souhaitent encourager l'attractivité des métiers du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile en favorisant l'intégration et la professionnalisation des demandeurs d'emploi.

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC) vise à faciliter l'insertion des demandeurs d'emploi en leur permettant de bénéficier d'une formation visant à l'acquisition de compétences validées par une certification créée, portée et choisie par les branches.

La formation est financée par l'OPCO des entreprises de proximité, par Pôle emploi et/ou par l'Etat.

Constituant une réponse aux besoins en recrutement dans le secteur, la CPNIEFP conduira une politique active favorisant le recours à ce dispositif, en partenariat avec l'OPCO et Pôle emploi.

La CPNIEFP mobilisera également les Conseils régionaux pour promouvoir les métiers du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, faire connaître et reconnaître leur politique de professionnalisation, et obtenir des financements en particulier pour les certifications portées par les branches.

Article 4 Observation des métiers et études sectorielles

La CPNIEFP est chargée de la mise en place d'un comité technique paritaire d'observation et de prospective des métiers et des qualifications.

En lien avec le CNPDS, ce comité technique paritaire d'observation a notamment pour mission :

- d'assurer une veille prospective ;
- de conduire des analyses sur l'évolution des activités, des emplois, des qualifications et des compétences au sein des branches ;
- de favoriser une démarche de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ;
- de mettre en visibilité la filière professionnelle du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

- determinar el formato más adecuado para la situación y las necesidades;
 - definir conjuntamente los procedimientos para realizar el balance.
- La fase de investigación permite al empleado, bien construir su proyecto profesional y verificar su pertinencia, bien elaborar una o más alternativas.
- La fase de conclusión, a través de entrevistas personalizadas, permite al beneficiario:
- apropiarse de los resultados detallados de la fase de investigación;
 - identificar las condiciones y los medios que favorezcan la realización del proyecto o los proyectos profesionales;
 - planificar las principales modalidades y etapas del proyecto o los proyectos profesionales, incluida la posibilidad de disfrutar de una entrevista de seguimiento con el responsable del balance de competencias.

Artículo 3-3 Acciones con solicitantes de empleo

Los interlocutores sociales desean fomentar el atractivo de las profesiones del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico promoviendo la integración y la profesionalización de los solicitantes de empleo.

La preparación operativa para el empleo colectivo (POEC) pretende facilitar la integración de los solicitantes de empleo permitiéndoles disfrutar de una formación orientada a la adquisición de competencias validadas por una certificación creada, administrada y elegida por las ramas.

La formación está financiada por el OPCO de las empresas de proximidad, por la Oficina de Empleo o por el Estado.

Como respuesta a las necesidades de contratación en el sector, la CPNIEFP llevará a cabo una política activa de promoción del uso de este mecanismo, en asociación con el OPCO y la Oficina de Empleo.

La CPNIEFP también movilizará a los consejos regionales para promover las profesiones del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico, dar a conocer y reconocer su política de profesionalización y obtener financiación, en particular para las certificaciones administradas por las ramas.

Artículo 4 Observación de las profesiones y estudios sectoriales

La CPNIEFP se encarga de la creación de un comité técnico paritario para la observación y la previsión de las profesiones y las cualificaciones.

Junto con el CNPDS, este comité técnico paritario de observación tiene por misión, en particular:

- garantizar una vigilancia prospectiva;
- realizar análisis sobre el desarrollo de las actividades, los empleos, las cualificaciones y las competencias dentro de las ramas;
- promover un enfoque de gestión prospectiva del empleo y las competencias (GPEC);
- dar visibilidad a la rama profesional del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

Article 5 Certifications professionnelles

La CPNIEFP s'engage à poursuivre sa réflexion autour de la certification professionnelle en tenant compte des priorités définies en termes de métiers et de compétences et des travaux du comité technique paritaire d'observation.

La politique de certification doit permettre de répondre aux besoins de professionnalisation des salariés dans les branches et vise :

- la reconnaissance, l'adaptation, le développement et le renforcement des compétences des salariés et des futurs salariés ;
- la sécurisation des parcours professionnels ;
- l'accompagnement aux transformations des métiers et des compétences requises par le secteur ;

La politique de certification des branches est mise en œuvre par la CPNIEFP.

La CPNIEFP confie à IPERIA, la plateforme nationale de professionnalisation de l'emploi à domicile, l'élaboration, la délivrance et l'enregistrement auprès de France compétences des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP), des titres à finalité professionnelle, et de toute autre certification éligible au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou au Répertoire spécifique.

Article 6 Mise en visibilité de la filière professionnelle du secteur

À la lumière des études initiées (Engagement Développement Et Compétences (EDEC) petite enfance, EDEC autonomie, rapport sectoriel, Plan d'Investissement dans les compétences (PIC), etc.), la CPNIEFP souhaite poursuivre les réflexions visant à favoriser les mobilités internes dans l'objectif de mettre en œuvre des passerelles entre les métiers du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, et présenter les perspectives d'évolution de carrière au sein de la filière.

➤ CHAPITRE II La valorisation et la reconnaissance des compétences par la formation et la certification

Article 7 Le passeport professionnel

La CPNIEFP élabore et actualise un passeport professionnel interbranche permettant au salarié de :

- retracer son expérience professionnelle et les compétences mobilisées dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ;
- répertorier les certifications professionnelles portées par les Branches qu'il a acquis ainsi que les formations suivies dans ledit secteur.

À ce titre, le passeport professionnel est conçu comme un instrument de valorisation des compétences, en vue notamment d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE), d'employabilité et de reconnaissance sociale du professionnalisme du salarié. Il permet de montrer l'engagement des salariés dans une démarche d'amélioration continue de leurs pratiques professionnelles. Il est distinct du passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Artículo 5 Certificaciones profesionales

La CPNIEFP se compromete a continuar su reflexión sobre la certificación profesional, teniendo en cuenta las prioridades definidas en términos a profesiones y de competencias y el trabajo del comité técnico paritario de observación.

La política de certificación debe permitir dar respuesta a las necesidades de profesionalización de los empleados de las ramas y tiene por objeto:

- el reconocimiento, la adaptación, el desarrollo y el refuerzo de las competencias de los empleados y los futuros empleados;
- el fortalecimiento de las trayectorias profesionales;
- el apoyo a la transformación de las profesiones y las competencias requeridas por el sector; la política de certificación de las ramas es implementada por la CPNIEFP.

La CPNIEFP encomienda a IPERIA, la plataforma nacional para la profesionalización del empleo doméstico, el desarrollo, la entrega y el registro en France Compétences de los certificados de cualificación profesional (CQP), los títulos con fines profesionales y cualquier otra certificación elegible para el Directorio Nacional de Certificaciones Profesionales (DNCP) o el directorio específico.

Artículo 6 Visibilidad de la rama profesional del sector

A la luz de los estudios iniciados (compromiso, desarrollo y competencias (CDC) en la infancia temprana, autonomía de CDC, informe sectorial, Plan de Inversión en Competencias (PIC), etc.), la CPNIEFP desea continuar las reflexiones encaminadas a promover la movilidad interna con el objetivo de tender puentes entre las profesiones del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico y de presentar perspectivas de desarrollo de carreras dentro del sector.

➤ CAPÍTULO II Valoración y reconocimiento de las competencias a través de la formación y la certificación

Artículo 7 El pasaporte profesional

La CPNIEFP elabora y actualiza un pasaporte interprofesional que permite al empleado: rastrear su experiencia profesional y las competencias movilizadas en el sector de

- los empleadores particulares y del empleo doméstico;
- identificar las certificaciones profesionales administradas por las ramas que ha adquirido, así como las formaciones realizadas en dicho sector.

En este sentido, el pasaporte profesional está diseñado como un instrumento de valoración de las competencias, en particular con vistas a un proceso de validación de la experiencia adquirida (VAE), la empleabilidad y el reconocimiento social de la profesionalidad del empleado. Permite mostrar el compromiso de los empleados con un proceso de mejora continua de sus prácticas profesionales. Se distingue del pasaporte de orientación, formación y competencias.

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences est prévu par le Code du travail. Il est accessible à toute personne à travers le service dématérialisé d'information dédié au compte personnel de formation.

Article 8 Le plan de développement des compétences

Article 8-1 Définition

Les actions de formation qui visent le développement des compétences se définissent comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Le plan de développement des compétences inclut les actions de formation, de bilan de compétences, de VAE, d'apprentissage ainsi que toutes les actions qui contribuent à développer et à reconnaître les compétences des salariés.

Les actions suivies dans le cadre du plan de développement des compétences sont accessibles sans condition d'ancienneté. Elles sont organisées sur décision de l'employeur, soit à son initiative, soit, après qu'il ait donné son accord écrit suite à une demande du salarié.

Article 8-2 La mise en œuvre du départ en formation dans le cadre du plan de développement des compétences.

a) Salarié mono employeur

Lorsque le salarié a un seul employeur, l'employeur unique est l'employeur porteur.

b) Salarié multi employeur

Lorsque le salarié a plusieurs employeurs, l'employeur à l'initiative du projet ou l'employeur choisi par le salarié pour la mise en œuvre de son action, sous réserve de son acceptation, est l'employeur porteur.

Le ou les employeurs non porteurs du projet de formation veilleront à tout mettre en œuvre pour faciliter la concrétisation du projet de formation.

c) Garde partagée

Dans le cadre de la garde-partagée prévue par la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, la mise en œuvre de la formation est subordonnée au commun accord des deux employeurs.

L'employeur à l'initiative du projet ou l'employeur choisi par le salarié pour la mise en œuvre de son action est l'employeur porteur.

d) Employeur relais (APNI)

L'employeur porteur donne mandat à l'APNI pour assurer la prise en charge directe des rémunérations et des frais de vie pendant le suivi des formations, l'APNI assurant ainsi le rôle d'employeur relais conformément à l'article 14 du présent accord.

El pasaporte de orientación, formación y competencias está previsto en el Código Laboral. Es accesible para cualquier persona a través del servicio desmaterializado de información dedicado a la cuenta personal de formación.

Artículo 8 El plan de desarrollo de las competencias

Artículo 8-1 Definición

Las acciones formativas dirigidas al desarrollo de competencias se definen como un recorrido pedagógico que permite la consecución de un objetivo profesional. El plan de desarrollo de competencias incluye acciones de formación, de balance de competencias, de VAE y de aprendizaje, así como todas las acciones que contribuyan a desarrollar y a reconocer las competencias de los empleados.

Las acciones realizadas en el marco del plan de desarrollo de competencias son accesibles sin condición de antigüedad. Se organizan por decisión del empleador, ya sea a iniciativa suya o después de haber concedido su consentimiento por escrito a una solicitud del empleado.

Artículo 8-2 La implementación del inicio de formación en el marco del plan de desarrollo de competencias

a) Empleado empleador único

Quando el empleado tiene un solo empleador, el único empleador será el empleador responsable.

b) Empleado con múltiples empleadores

Quando el empleado tenga varios empleadores, el empleador promotor del proyecto o el empleador elegido por el empleado para la implementación de su acción, sujeto a su aceptación, será el empleador responsable.

El empleador o los empleadores que no sean los responsables del proyecto de formación harán todo lo posible para facilitar la materialización del proyecto de formación.

c) Acogida compartida

En el marco del cuidado compartido previsto por el convenio colectivo nacional para los empleados de empleadores particulares de 24 de noviembre de 1999, la implementación de la formación estará sujeta al común acuerdo de los dos empleadores.

El empleador promotor del proyecto o el empleador elegido por el empleado para la implementación de su acción será el empleador responsable.

d) Empleador delegado (APNI)

El empleador responsable concederá un mandato a la APNI para garantizar la asunción directa de la remuneración y de los gastos de vida durante la realización de la formación, asegurando así la APNI el papel de empleador delegado de conformidad con el artículo 14 de este acuerdo.

Article 8-3 Actions de formation éligibles au financement

a) les actions de formation éligibles

Sont éligibles à un financement au titre du plan de développement des compétences :

- les actions de formation prioritaires définies annuellement et listées par la CPNIEFP ;
- les actions de formation dont les critères sont fixés chaque année par la CPNIEFP. Ces actions font l'objet d'une validation préalable. Celles-ci peuvent correspondre à :
 - un besoin émergent ;
 - une formation innovante ;
 - des demandes individuelles spécifiques.

La CPNIEFP détermine annuellement, en concertation avec l'APNI, les conditions de prise en charge au titre du plan de développement des compétences.

b) le financement

Dans le cadre d'un protocole de contrôle, les coûts liés à la formation notamment les coûts pédagogiques, la rémunération, et les frais de vie, sont pris en charge par l'Association Paritaire Nationale Interbranche pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés (APNI).

Article 8-4 Temps de formation

a) Action de formation réalisée durant le temps de travail

Lorsque l'action de formation prévue dans le cadre du plan de développement des compétences est réalisée sur le temps de travail, ce temps est assimilé à du temps de travail effectif.

Le salarié adresse à ses employeurs non porteurs une demande écrite d'autorisation d'absence pour formation. L'employeur non porteur adresse sa réponse au salarié par écrit dans un délai raisonnable et, en tout état de cause, avant la date de départ en formation.

Durant cette absence, le ou les contrats de travail sont suspendus. Pendant la formation, le contrat de travail avec l'employeur porteur est maintenu. La rémunération des heures de formation est versée au taux prévu par le contrat de travail qui le lie au salarié.

b) Action de formation réalisée en tout ou partie hors temps de travail

L'ensemble des actions de formation qui entrent dans le plan de développement des compétences, à l'exclusion des actions de formation obligatoires telles que définies à l'article L.6321-2 du code du travail peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans une limite horaire fixée par la CPNIEFP.

L'action de formation ne peut pas se dérouler sur une période de congés payés.

Lorsque l'action de formation se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, le salarié transmet à l'employeur unique ou à l'employeur porteur son accord écrit.

Artículo 8-3 Acciones de formación elegibles para la financiación

a) las acciones formativas elegibles

Son elegibles para financiación en virtud del plan de desarrollo de competencias: acciones formativas prioritarias definidas anualmente y enumeradas por la CPNIEFP;

- acciones formativas, cuyos criterios fija cada año la CPNIEFP.
- Estas acciones están sujetas a una validación previa. Podrán corresponder a:
 - una necesidad emergente;
 - una formación innovadora;
 - solicitudes individuales específicas.

La CPNIEFP determinará cada año, en concierto con la APNI, las condiciones de asunción en virtud del plan de desarrollo de competencias.

b) la financiación

En el marco de un protocolo de control, los costes relacionados con la formación, en particular los costes pedagógicos, la remuneración y los gastos de vida, son asumidos por la Asociación Paritaria Nacional Interprofesional para la implementación de las garantías sociales de los empleados (APNI).

Artículo 8-4 Tiempo de formación

a) Acción formativa realizada durante la jornada laboral

Quando la acción formativa prevista en el marco del plan de desarrollo de competencias se realice durante la jornada laboral, este tiempo se asimilará al tiempo de trabajo efectivo.

El empleado enviará a sus empleadores no responsables una solicitud por escrito de autorización de ausencia para formación. El empleador no responsable enviará su respuesta al empleado por escrito dentro de un plazo razonable y, en cualquier caso, antes de la fecha de inicio de la formación.

Durante esta ausencia, el contrato de trabajo o los contratos de trabajo quedarán suspendidos. Durante la formación, se mantendrá el contrato de trabajo con el empleador responsable. Se abonará la tasa remuneración por las horas de formación prevista en el contrato de trabajo que lo vincula al empleado.

b) Acción formativa realizada total o parcialmente fuera de la jornada laboral

Todas las acciones formativas que entren en el plan de desarrollo de competencias, con exclusión de las acciones formativas obligatorias definidas en el artículo L. 6321-2 del Código Laboral, podrán desarrollarse total o parcialmente fuera de la jornada laboral, dentro de un límite horario fijado por la CPNIEFP.

La acción formativa no podrá desarrollarse durante un período de vacaciones retribuidas.

Quando la acción formativa se desarrolle total o parcialmente fuera de la jornada laboral, el empleado transmitirá su acuerdo por escrito al empleador único o al empleador responsable.

Cet accord écrit peut être dénoncé par le salarié dans les 8 jours suivant sa conclusion.

Le refus du salarié de participer à une action de formation en dehors du temps de travail ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

➤ Pour les salariés du particulier employeur :

Lorsque l'action de formation suivie dans le cadre du plan de développement des compétences est réalisée en tout ou partie en dehors du temps de travail, le salarié perçoit une allocation forfaitaire de formation pour la part réalisée hors temps de travail. L'allocation de formation est versée au salarié par l'APNI, conformément à l'article 14 du présent accord.

Le montant de l'allocation forfaitaire de formation est déterminé chaque année par la CPNIEFP en fonction des ressources disponibles et validé par l'APNI.

➤ Pour les assistants maternels du particulier employeur :

Lorsque l'action de formation suivie dans le cadre du plan de développement des compétences est réalisée en tout ou partie en dehors du temps de travail, l'assistant maternel perçoit une allocation forfaitaire de formation pour la part réalisée hors temps de travail. L'allocation de formation est versée au salarié par l'APNI, conformément à l'article 14 du présent accord.

Le montant de l'allocation forfaitaire de formation est déterminé chaque année par la CPNIEFP en fonction des ressources disponibles et validé par l'APNI.

Article 9 Compte personnel de formation (CPF)

Article 9-1 Les principes généraux

Le CPF est un droit attaché à la personne. Il permet à un salarié ou à une personne en recherche d'emploi de suivre, à son initiative, une action de formation éligible au compte, afin d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel.

Le CPF est mobilisé par son titulaire, lequel peut activer son compte, renseigner son Espace personnel et recueillir toute information utile sur le site officiel : www.moncompteformation.gouv.fr.

Article 9-2 Les formations éligibles au CPF

Conformément au code du travail, sont éligibles au CPF, les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au RNCP, celles sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences ou par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Sous conditions, sont également éligibles au CPF les actions mentionnées au II de l'article L.6323-6 du code du travail.

Article 9-3 Alimentation du CPF

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le CPF du salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté à hauteur de 500 euros au titre de cette année, dans la limite d'un plafond total de 5 000 euros.

El empleado podrá denunciar este acuerdo escrito dentro de los 8 días siguientes a su celebración.

El rechazo del empleado a participar en una acción formativa fuera de la jornada laboral no constituye ni una falta ni motivo de despido.

➤ Para los empleados de empleadores particulares

Cuando la acción formativa realizada en el marco del plan de desarrollo de competencias se lleve a cabo total o parcialmente fuera de la jornada laboral, el empleado percibirá una prestación de formación a tanto alzado por la parte realizada fuera de la jornada laboral. La APNI abonará la prestación de formación al empleado de conformidad con el artículo 14 de este acuerdo.

La CPNIEFP determinará cada año el monto de la prestación de formación a tanto alzado en función de los recursos disponibles, que deberá ser validado por la APNI.

➤ Para los cuidadores infantiles de empleadores particulares

Cuando la acción formativa realizada en el marco del plan de desarrollo de competencias se lleve a cabo total o parcialmente fuera de la jornada laboral, el cuidador infantil percibirá una prestación de formación a tanto alzado por la parte realizada fuera de la jornada laboral. La APNI abonará la prestación de formación al empleado de conformidad con el artículo 14 de este acuerdo.

La CPNIEFP determinará cada año el monto de la prestación de formación a tanto alzado en función de los recursos disponibles, que deberá ser validado por la APNI.

Artículo 9 Cuenta Personal de formación (CPF)

Artículo 9-1 Principios generales

El CPF es un derecho adscrito a la persona. Permite a un empleado o una persona en busca de empleo realizar, por iniciativa propia, una acción formativa elegible para la cuenta, con el fin de desarrollarse profesionalmente y de afianzar su trayectoria profesional.

El CPF es movilizado por su titular, quien podrá activar su cuenta, facilitar información a su espacio personal y recopilar cualquier información útil en el sitio web oficial: www.moncompteformation.gouv.fr.

Artículo 9-2 Formación elegible para el CPF

De conformidad con el Código Laboral, son elegibles para el CPF las acciones formativas sancionadas por certificaciones profesionales registradas en el DNCP, por certificados de validación de bloques de competencias o por certificaciones y autorizaciones registradas en el directorio específico, lo que incluye, en particular, la certificación relativa a la base de conocimientos y de competencias profesionales.

En determinadas condiciones, las acciones mencionadas en la parte II del artículo L. 6323-6 del Código Laboral también serán elegibles para el CPF.

Artículo 9-3 Alimentación del CPF

De acuerdo con las disposiciones jurídicas y reglamentarias en vigor, el CPF del empleado que haya efectuado una jornada laboral superior o igual a la mitad de la jornada laboral convencional durante todo el año se dotará de 500 euros por cada año, dentro de un límite máximo total de 5000 euros.

L'alimentation du CPF et le montant du plafond total sont portés respectivement à 800 euros et 8000 euros pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle classé ou enregistré au niveau V (nomenclature du 21 mars 1969) ou au niveau 3 (décret n°2019-14 du 8 janvier 2019), ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche.

Afin de bénéficier de cette majoration, le salarié doit activer son compte personnel d'activité et renseigner son niveau de formation sur la plateforme dédiée : www.moncompteformation.gouv.fr.

Lorsque la durée de travail a été inférieure à la moitié de la durée conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, le CPF est alimenté à due proportion de la durée de travail effectuée.

Le compte personnel de formation est alimenté au titre de chaque année. L'inscription des droits acquis est effectuée par la Caisse des dépôts et consignations (CDC). Aucune démarche spécifique n'incombe au particulier employeur.

Article 9-4 Les abondements complémentaires

Les partenaires sociaux décident de mettre en place des mécanismes d'abondement du CPF en direction des publics prioritaires. Les conditions et les modalités de l'abondement sont déterminées en fonction des ressources disponibles, des priorités de branches et des orientations fixées par la CPNIEFP.

Article 9-5 La mise en œuvre du CPF

a) Le salarié peut mobiliser son CPF en tout ou partie pendant le temps de travail

1 - Salarié mono employeur

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une action de formation au titre du CPF, suivie en tout ou partie pendant le temps de travail adresse une demande d'autorisation d'absence à l'employeur unique avant le début de l'action de formation dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 60 jours calendaires si la durée de l'action de formation est inférieure à six mois ;
- 120 jours calendaires si la durée de l'action de formation est égale ou supérieure à six mois.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de trente jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

2 - Salarié multi employeur et garde partagée

Le salarié multi employeur qui souhaite bénéficier d'une action de formation au titre du CPF suivi en tout ou partie pendant le temps de travail de plusieurs employeurs doit adresser une demande d'autorisation d'absence à chaque employeur avant le début de l'action de formation dans le délai prévu à l'article 9.5, a), 1 du présent accord.

À compter de la réception de la demande, chaque employeur dispose d'un délai de trente jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. La réponse de chaque employeur ne vaut que pour la part des actions de formation se déroulant sur la période durant laquelle il emploie le salarié.

Ces règles s'appliquent également dans le cadre de la garde partagée.

La dotación del CPF y el monto del límite máximo total ascienden respectivamente a 800 euros y 8000 euros para los empleados que no hayan alcanzado un nivel de formación sancionado por un diploma o un título con fines profesionales clasificado o registrado en el nivel V (nomenclatura del 21 de marzo de 1969) o en el nivel 3 (decreto n 2019-14 de 8 de enero de 2019) o una certificación reconocida por un convenio colectivo nacional de rama.

A fin de beneficiarse de este aumento, el empleado deberá activar su cuenta personal de actividad y facilitar información sobre su nivel de formación en la plataforma específica: www.moncompteformation.gouv.fr.

Quando la jornada laboral haya sido inferior a la mitad de la jornada laboral convencional durante todo el año, se dotará el CPF en la proporción debida a la jornada laboral realizada.

La cuenta personal de formación se dota cada año. El registro de los derechos adquiridos lo realiza la Caja de Depósitos y Consignaciones (CDC). Ningún proceso específico incumbe al empleador particular.

Artículo 9-4 Prestaciones adicionales

Los interlocutores sociales deciden poner en marcha mecanismos para dotar el CPF en favor de los públicos prioritarios. Las condiciones y las modalidades de la dotación se determinarán en función de los recursos disponibles, las prioridades de las ramas y las orientaciones marcadas por la CPNIEFP.

Artículo 9-5 Implementación del CPF

a) El empleado podrá movilizar la totalidad o parte de su CPF durante la jornada laboral.

1 - Empleado empleador único

El empleado que desee beneficiarse de una acción formativa en virtud del CPF, realizada total o parcialmente durante la jornada laboral, deberá presentar una solicitud de autorización de ausencia al empleador único antes del inicio de la acción formativa en un plazo que no podrá ser inferior a:

- 60 días naturales si la duración de la acción formativa es inferior a seis meses;
- 20 días naturales si la duración de la acción formativa es igual o superior a seis meses.

A partir de la recepción de la solicitud, el empleador dispondrá de un plazo de treinta días naturales para notificar su respuesta al empleado. La ausencia de una respuesta del empleador dentro de este plazo constituye la aceptación de la solicitud.

2 - Empleado con múltiples empleadores y cuidado compartido

El empleado con múltiples empleadores que desee beneficiarse de una acción formativa en el marco del CPF realizada total o parcialmente durante la jornada laboral de varios empleadores deberá enviar una solicitud de autorización de ausencia a cada empleador antes del inicio de la acción formativa en el plazo previsto en el artículo 9.5, letra a), punto 1, de este acuerdo.

A partir de la recepción de la solicitud, el empleador dispondrá de un plazo de treinta días naturales para notificar su respuesta al empleado. La respuesta de cada empleador solo será válida para la parte de las acciones formativas que se desarrollen en el período durante el que emplea al empleador.

Estas normas también se aplicarán en el marco del cuidado compartido

b) Le salarié peut mobiliser son CPF en dehors du temps de travail. Dans ce cas, l'accord de l'employeur n'est pas requis.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le salarié peut solliciter l'appui de l'employeur dans la mise en œuvre de son projet. Il peut également s'adresser à un opérateur de conseil en évolution professionnelle.

Article 10 Mobilisation du CPF dans le cadre d'un projet de transition professionnelle

Article 10-1 Les principes généraux

Sous réserve de remplir les conditions légales et réglementaires, le salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Il bénéficie dans ce cas d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation réalisé par le prestataire de formation, afin d'identifier ses acquis professionnels et permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé.

Le conseil en évolution professionnelle peut informer, orienter et aider le salarié à formaliser son projet de transition professionnelle. Il peut également proposer un plan de financement.

Le projet est présenté par le salarié à la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale (CPIR). La CPIR apprécie la pertinence du projet, instruit la demande de prise en charge financière et autorise la réalisation et le financement du projet.

Article 10-2 La mise en œuvre du projet de transition professionnelle

Dans le cadre du projet de transition professionnelle, lorsque l'action de formation se déroule en tout ou partie durant le temps de travail, le salarié bénéficie d'un congé spécifique.

Dans ce cas, le salarié doit adresser par écrit une demande d'accord à son ou ses employeurs. Le ou les employeurs doivent transmettre leur réponse par écrit et sont en droit de refuser ou de différer le bénéfice du congé de transition professionnelle demandé par le salarié, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

La rémunération du salarié pendant le congé de transition professionnelle est versée par la CPIR.

Article 11 Validation des acquis et de l'expérience

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de développer la VAE dans les branches des salariés et des assistants maternels du particulier employeur, afin de permettre l'acquisition d'une certification professionnelle, consolider les parcours professionnels, optimiser le recours à la formation, accroître l'attractivité des métiers, favoriser une démarche de promotion professionnelle et le maintien dans l'emploi.

À ce titre, ils confient à la CPNIEFP l'objectif de développer une politique active en matière de VAE et de professionnalisation par l'acquisition des certifications spécifiques au secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

b) El empleado podrá movilizar su CPF fuera de la jornada laboral. En este caso, no se requiere el acuerdo del empleador.

Durante la formación, el empleado se beneficiará del régimen de seguridad social relativo a la protección en materia de accidentes laborales y de enfermedades profesionales.

El empleado podrá solicitar el apoyo del empleador en la implementación de su proyecto. También podrá ponerse en contacto con un operador de asesoramiento en desarrollo profesional.

Artículo 10 Movilización del CPF en el marco de un proyecto de transición profesional

Artículo 10-1 Principios generales

En el cumplimiento de las condiciones jurídicas y reglamentarias, el empleado podrá movilizar los derechos registrados en su CPF para que este contribuya a la financiación de una acción formativa con certificación destinada a permitirle cambiar de oficio o de profesión en el marco de un proyecto de transición profesional.

En este caso, se beneficiará de una orientación previa a la realización de la acción formativa llevada a cabo por el proveedor de formación, con el fin de identificar sus aptitudes profesionales y adecuar la duración del recorrido formativo propuesto.

La asesoría en materia de desarrollo profesional podrá informar, orientar y ayudar al empleado a formalizar su proyecto de transición profesional. También podrá proponer un plan de financiación.

El proyecto lo presentará el empleado a la Comisión Paritaria Interprofesional Regional (CPIR). La CPIR evaluará la pertinencia del proyecto, examinará la solicitud de cobertura financiera y autorizará la realización y la financiación del proyecto.

Artículo 10-2 Implementación del proyecto de transición profesional

En el marco del proyecto de transición profesional, cuando la acción formativa se desarrolle total o parcialmente durante la jornada laboral, el empleado disfrutará de un permiso específico.

En este caso, el empleado deberá enviar una solicitud por escrito de consentimiento a su empleador o sus empleadores. El empleador o los empleadores deberán transmitir su respuesta por escrito y tendrán derecho a rechazar o diferir el disfrute del permiso de transición profesional solicitado por el empleado, de conformidad con las disposiciones jurídicas y reglamentarias.

La remuneración del empleado durante el permiso de transición profesional la pagará la CPIR.

Artículo 11 Validación de las aptitudes y la experiencia adquiridos

Los interlocutores sociales reafirman su voluntad de desarrollar la VAE en las ramas de los empleados y los cuidadores infantiles de empleadores particulares, con el fin de permitir la adquisición de una certificación profesional, consolidar las trayectorias profesionales, optimizar el recurso a la formación, incrementar el atractivo de los oficios y favorecer un enfoque de promoción profesional y de permanencia en el empleo.

En este sentido, encomiendan a la CPNIEFP el objetivo de desarrollar una política activa en materia de VAE y de profesionalización mediante la adquisición de las certificaciones específicas para el sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

Article 12 Mise en place de l'alternance

Les partenaires sociaux s'engagent à développer l'alternance pour l'insertion des jeunes et des publics éloignés de l'emploi dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

À ce titre, ils s'engagent à développer le contrat de professionnalisation en s'appuyant notamment sur l'expérimentation déjà menée.

En parallèle, les partenaires sociaux s'engagent à travailler sur la mise en place du contrat d'apprentissage dans le secteur.

➤ CHAPITRE III L'accompagnement des particuliers employeurs et des salariés**Article 13 L'entretien professionnel**

Le salarié bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur. L'entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualifications et d'emploi. À ce titre, il doit être l'occasion d'échanger sur les besoins en formation du salarié.

Cet entretien doit également être organisé lorsque le salarié reprend son activité à l'issue : d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'un arrêt consécutif à une affection de longue durée.

Tous les six ans, l'entretien professionnel porte sur l'appréciation du parcours professionnel du salarié et notamment sur l'évolution de l'emploi du salarié, l'acquisition d'éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience et la progression salariale.

Compte tenu de la singularité du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, les partenaires sociaux confient à la CPNIEFP le soin d'élaborer des propositions d'outils et de supports d'information à destination des particuliers employeurs et des salariés afin de faciliter la mise en œuvre des entretiens professionnels et permettre leur diffusion auprès des publics concernés, dans un délai de deux ans à compter de l'extension du présent accord.

Article 14 Le rôle de l'Association Paritaire Nationale Interbranche pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés (APNI)

En application de l'accord du 19 décembre 2018, étendu par arrêté du 25/06/2019 et publié au Journal officiel du 28/06/2019, l'APNI est chargée de contribuer au développement de la formation professionnelle des salariés et des assistants maternels du particulier employeur et d'assurer la gestion des contributions et des ressources destinées au financement de la formation professionnelle listées à l'article 4.4 de l'accord du 19 décembre 2018.

Conformément aux dispositions énoncées à l'article L.6331-60 du code du travail et du décret n°2018-1344 pris pour son application, un Conseil de gestion a été créé au sein d'une section spécifique de l'APNI chargée de la gestion de la contribution légale et des autres ressources allouées par l'OPCO.

Artículo 12 Establecimiento de programas de alternancia entre el trabajo y el estudio

Los interlocutores sociales se comprometen a desarrollar programas de alternancia entre el trabajo y el estudio para la integración de los jóvenes y los públicos alejados del empleo en el sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

En este sentido, se comprometen a desarrollar el contrato de profesionalización apoyándose, en especial, en la experimentación ya efectuada.

Al mismo tiempo, los interlocutores sociales se comprometen a trabajar en el establecimiento del contrato de aprendizaje en el sector.

➤ CAPÍTULO III Apoyo a los empleadores particulares y los empleados**Artículo 13 Entrevista profesional**

El empleado se beneficiará cada dos años de una entrevista profesional con su empleador. La entrevista se dedicará a las perspectivas de desarrollo profesional, en particular en términos de cualificaciones y de empleo. En este sentido, deberá constituir una oportunidad para conversar sobre las necesidades de formación del empleado.

Esta entrevista también deberá organizarse cuando el empleado reanude su actividad al término de: un permiso por maternidad, un permiso parental de educación, un permiso de cuidados familiares, un permiso por adopción, un permiso sabático o un baja por enfermedad de larga duración.

Cada seis años, la entrevista profesional se centrará en la valoración de la trayectoria profesional del empleado y, en particular, en la evolución del empleo del empleado, la adquisición de elementos de certificación a través de la formación o la validación de las aptitudes y la experiencia adquiridas y la progresión salarial.

Habida cuenta de la singularidad del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico, los interlocutores sociales encomiendan a la CPNIEFP la tarea de elaborar propuestas de herramientas y de medios de información destinados a empleadores particulares y empleados con el fin de facilitar la realización de entrevistas profesionales y permitir su difusión entre los públicos interesados, dentro de un plazo de dos años a partir de la prórroga de este acuerdo.

Artículo 14 El papel de la Asociación Paritaria Nacional Interprofesional para la implementación de las garantías sociales de los empleados (APNI)

En aplicación del acuerdo de 19 de diciembre de 2018, prorrogado por decreto del 25/06/2019 y publicado en el Diario Oficial del 28/06/2019, la APNI se encarga de contribuir al desarrollo de la formación profesional de los empleados y los cuidadores infantiles de empleadores particulares y de velar por la gestión de las contribuciones y los recursos destinados a la financiación de la formación profesional enumerados en el artículo 4.4 del acuerdo de 19 de diciembre de 2018.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo L. 6331-60 del Código Laboral y en el decreto n.º 2018-1344 adoptado para su aplicación, se ha creado un consejo de administración dentro de una sección específica de la APNI responsable de la gestión de la contribución legal y otros recursos asignados por el OPCO.

Conformément à ses statuts, l'APNI assure, dans le champ de la formation professionnelle, l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs concernés.

Elle a notamment pour mission de :

- recevoir mandat de la part des particuliers employeurs pour assurer la prise en charge directe des rémunérations et des frais de vie des salariés pendant le suivi de formations, jouant ainsi le rôle d'employeur relais, et simplifier la gestion administrative liée aux dispositifs de formation ;
- mettre en place toute action d'information, de promotion, de développement, de financement, de gestion, de mise en œuvre des actions qui lui sont confiées par accord de branche dans le champ de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle ;
- conduire toute action conforme à ses statuts dans le champ de l'emploi, de l'orientation, de la formation professionnelle, particulièrement en matière d'information et de promotion des métiers du secteur et des possibilités de développement des parcours professionnels.

Article 15 Accompagnement des particuliers employeurs et des salariés dans la mise en place des parcours de professionnalisation.

Les partenaires sociaux confient, notamment à IPERIA, la plateforme nationale de professionnalisation de l'emploi à domicile, le soin de conseiller et d'accompagner les particuliers employeurs ainsi que les salariés dans leur projet de formation et leur parcours professionnel dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

➤ **CHAPITRE IV** CPNIEFP et financement de la formation professionnelle continue

Article 16 Le financement de la formation

Les partenaires sociaux confirment l'accord du 19 décembre 2018 qui prévoit, outre la contribution légale dérogatoire fixée par l'article L.6331-57 du code du travail (0,15 %), une contribution conventionnelle de 0,40 % calculée sur l'assiette définie par l'article L.6331-58 du code du travail destinée au développement de la formation continue dans les branches des salariés et des assistants maternels du particulier employeur, en complément des dispositifs légaux et dans le cadre d'actions ou de projets identifiés par les branches comme prioritaires.

La gestion des contributions et des ressources destinées au financement de la formation professionnelle des salariés et des assistants maternels du particulier employeur listées à l'article 4.4 de l'accord du 19 décembre 2018 est assurée par l'APNI.

De acuerdo con sus estatutos, la APNI proporciona, en el ámbito de la formación profesional, la interfaz entre los empleadores particulares, los empleados y todos los agentes interesados.

En particular, su misión consiste en:

- recibir un mandato por parte de los empleadores particulares para asegurar la asunción directa de las remuneraciones y los gastos de vida de los empleados durante la realización de la formación, desempeñando así el papel de empleador delegado, y simplificar la gestión administrativa asociada a los mecanismos de formación;
- poner en marcha cualquier acción de información, promoción, desarrollo, financiación, gestión e implementación de las acciones que le son encomendadas por el acuerdo de la rama en el ámbito del empleo, la orientación y la formación profesional;
- llevar a cabo cualquier acción conforme con sus estatutos en los ámbitos del empleo, la orientación y la formación profesional, en especial en materia de información y promoción de las profesiones del sector y de las oportunidades de desarrollo de trayectorias profesionales.

Artículo 15 Apoyo a los empleadores particulares y los empleados en el establecimiento de itinerarios de profesionalización

Los interlocutores sociales encomienda, en particular, a IPERIA, la plataforma nacional de profesionalización del empleo doméstico, la responsabilidad de asesorar y de apoyar tanto a los empleadores particulares como a los empleados en su proyecto de formación y su trayectoria profesional en el sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

➤ **CAPÍTULO IV** CPNIEFP y financiación de la formación profesional continua

Artículo 16 Financiación de la formación

Los interlocutores sociales confirman el acuerdo de 19 de diciembre de 2018, que prevé, además de la contribución legal de exclusión voluntaria que establece el artículo L. 6331-57 del Código Laboral (0,15 %), una contribución convencional del 0,40 % calculada sobre la base definida por el artículo L. 6331-58 del Código Laboral, destinada al desarrollo de la formación continua en las ramas de los empleados y los cuidadores infantiles de empleadores particulares, en complemento a los dispositivos jurídicos y en el marco de acciones o proyectos identificados por las ramas como prioritarios.

La gestión de las contribuciones y los recursos destinados a la financiación de la formación profesional de los empleados y los cuidadores infantiles de empleadores particulares enumerados en el artículo 4.4 del acuerdo de 19 de diciembre de 2018 es responsabilidad de la APNI.

Article 17 La Commission paritaire nationale interbranche de l'emploi et de la formation professionnelle

Article 17-1 Les missions de la CPNIEFP

La CPNIEFP a notamment pour mission de :

- définir les priorités en matière de formation professionnelle et les mettre œuvre ;
- contribuer au développement des parcours de professionnalisation et encourager les salariés à s'engager dans une démarche de certification des compétences ;
- prendre des initiatives afin de pouvoir obtenir des pouvoirs publics les engagements nécessaires au développement de la formation professionnelle ;
- mettre en place les moyens d'information à l'intention des particuliers employeurs et des salariés sur les actions de formation et les modalités de leur mise en œuvre ;
- préparer les accords collectifs relatifs à la professionnalisation, préalablement à leur négociation et à leur conclusion dans le cadre de la CPPNI ;
- établir chaque année un rapport qui dresse un bilan, à destination des partenaires sociaux des branches, des actions de professionnalisation engagées par les branches au cours de l'année écoulée et définir les objectifs pour l'année à venir.

Plus spécifiquement, la CPNIEFP est chargée de :

- déterminer et conduire la politique de certification de compétences du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.
- prendre toute décision utile au déploiement de processus pédagogiques innovants afin de favoriser l'accès à la formation des salariés ;
- mettre en œuvre les orientations définies en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 17-2 Composition

La CPNIEFP se compose de deux collèges.

- le collège salarié est composé :
 - d'un membre titulaire et d'un membre suppléant désignés par chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 ;
 - d'un membre titulaire et d'un membre suppléant désignés par chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004.
- le collège employeur comprend un nombre de représentants employeurs, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des salariés du particulier employeur et / ou dans la branche des assistants maternels du particulier employeur, égal à celui des représentants titulaires et suppléants du collège salarié.

Les suppléants ne peuvent siéger qu'en l'absence des titulaires.

Artículo 17 La Comisión Paritaria Nacional Interprofesional de Empleo y la Formación Profesional

Artículo 17-1 Misiones de la CPNIEFP

En particular, la misión de la CPNIEFP consiste en:

- definir e implementar las prioridades en materia de formación profesional;
- contribuir al desarrollo de itinerarios de profesionalización y alentar a los empleados a participar en un proceso de certificación de competencias;
- tomar iniciativas para poder obtener de los poderes públicos los compromisos necesarios para el desarrollo de la formación profesional;
- poner en marcha los medios de información dirigidos a empleadores particulares y empleados sobre las acciones formativas y las modalidades para su implementación;
- elaborar acuerdos colectivos relativos a la profesionalización, con carácter previo a su negociación y su celebración en el marco de la CPPNI;
- elaborar anualmente un informe que realice un balance, destinado a los interlocutores sociales de la rama, de las acciones de profesionalización emprendidas por las ramas durante el pasado año y definir los objetivos para el próximo año.

Más en concreto, la CPNIEFP se encarga de:

- establecer y llevar a cabo la política de certificación de competencias del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico;
- tomar cualquier decisión útil para el despliegue de procesos pedagógicos innovadores con el fin de promover el acceso a la formación de los empleados;
- implementar las orientaciones definidas en materia de gestión prospectiva de los empleos y de las competencias para el sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

Artículo 17-2 Composición

La CPNIEFP se compone de dos colegios.

- El colegio de empleados se compone de:
 - un miembro titular y un miembro suplente designados por cada una de las organizaciones sindicales representativas en el ámbito del convenio colectivo nacional para los empleados de empleadores particulares del 24 de noviembre de 1999;
 - un miembro titular y un miembro suplente designados por cada una de las organizaciones sindicales representativas en el ámbito del convenio colectivo nacional para los cuidadores infantiles de empleadores particulares de 1 de julio de 2004.
- el colegio de empleadores incluye un número de representantes de empleadores, designados por las organizaciones profesionales de empleadores representativas en las ramas de los empleados de empleadores particulares o de los cuidadores infantiles de empleadores particulares, igual al de los representantes plenos y suplentes del colegio de empleados.

Los suplentes solo podrán asistir en ausencia de los titulares.

Les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau de chaque branche sont désignés par ces mêmes organisations. Celles-ci doivent faire connaître par écrit le nom et les coordonnées des représentants titulaires et suppléants au secrétariat de la CPNIEFP. Elles doivent également informer par écrit le secrétariat de toute modification des mandats en cours.

La CPNIEFP élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège afin, d'assurer la présidence de séance et le rôle de correspondant de leur collège respectif, de la représenter à l'extérieur de la CPNIEFP.

La durée de mandat de la présidence (président et vice-président) est fixée à 4 ans, avec une alternance à mi-mandat (2 ans).

Article 17-3 Fonctionnement

La CPNIEFP se réunit autant de fois que les membres l'estiment nécessaire et au minimum 2 fois par an. Elle est mandatée pour établir toute liaison et coordination nécessaires avec les instances publiques, professionnelles ou privées ayant des attributions dans les domaines de l'emploi et de la formation.

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté par la présidence en fonction des propositions faites par les membres de la CPNIEFP notamment lors de la séance précédente.

En fonction des sujets inscrits à l'ordre du jour, l'APNI pourra être invitée à participer à la réunion de la CPNIEFP.

Article 17-4 Secrétariat

Le secrétariat de la CPNIEFP est assuré par le secrétariat des branches.

Article 17-5 Délibérations

Au sein de la CPNIEFP, chaque collège dispose d'un nombre équivalent de voix.

Chaque représentant du collège des salariés dispose d'une voix attribuée à son titulaire ou à son suppléant en cas d'absence du titulaire.

Les représentants du collège des employeurs disposent du même nombre de voix, attribué dans les mêmes conditions.

En l'absence du titulaire et du suppléant, un pouvoir pourra être donné à un membre appartenant au même collège. Il sera remis au secrétariat. Le nombre de pouvoirs est limité à 2 par membre présent. Ils doivent être écrits et annexés au compte rendu.

Afin de garantir une continuité de débats, les organisations représentatives dans les branches veilleront à une représentation la plus constante possible.

La présence effective ou la représentation de la majorité absolue des membres titulaires par collège est nécessaire pour la tenue de la CPNIEFP.

Les décisions de la CPNIEFP sont prises à la majorité absolue des votants présents ou représentés par collège.

Los representantes de las organizaciones sindicales de empleados y de empleadores representativas a nivel de cada rama serán designados por estas mismas organizaciones. Estos deberán comunicar por escrito a la secretaria de la CPNIEFP el nombre y los datos de contacto de los representantes titulares y suplentes. También deberán informar por escrito a la secretaria de cualquier modificación de los mandatos en curso.

La CPNIEFP elegirá un presidente y un vicepresidente que no pertenezcan al mismo colegio con el fin de asegurar la presidencia de la reunión y el papel de corresponsal de su respectivo colegio, así como de representarla fuera de la CPNIEFP.

La duración del mandato de la presidencia (presidente y vicepresidente) se fija en 4 años, con alternancia a mitad de mandato (2 años).

Artículo 17-3 Funcionamiento

La CPNIEFP se reunirá tantas veces como los miembros consideren necesario y al menos dos veces al año. Se le encarga establecer todos los vínculos y la coordinación necesarios con los organismos públicos, profesionales o privados que tengan competencias en los ámbitos del empleo y la formación.

La presidencia fijará el orden del día de cada reunión en función de las propuestas efectuadas por los miembros de la CPNIEFP, en particular durante la reunión anterior.

Dependiendo de los temas que figuren en el orden del día, se podrá invitar a la APNI a participar en la reunión de la CPNIEFP.

Artículo 17-4 Secretaría

La secretaria de la CPNIEFP está a cargo de la secretaria de las ramas.

Artículo 17-5 Deliberaciones

Dentro de la CPNIEFP, cada colegio dispone de igual número de votos.

Cada representante del colegio de empleadores dispone de un voto atribuido a su titular o a su suplente en caso de ausencia del titular.

Los representantes del colegio de empleadores disponen del mismo número de votos, atribuidos en las mismas condiciones.

En ausencia del titular y del suplente, podrá concederse un poder a un miembro perteneciente al mismo colegio. Se entregará a la secretaria. El número de poderes está limitado a 2 por miembro presente. Deben anotarse en el acta y anexarse a la misma.

Con el fin de garantizar la continuidad de los debates, las organizaciones representativas de las ramas velarán por una representación lo más constante posible.

Se requiere la presencia efectiva o la representación de la mayoría absoluta de los miembros titulares por colegio para la celebración de la CPNIEFP.

Las decisiones de la CPNIEFP se tomarán por mayoría absoluta de los votantes presentes o representados por colegio.

En cas de désaccord entre les collèges, un second vote est nécessaire. La majorité relative des membres titulaires présents ou représentés est alors requise.

À la demande de la majorité des membres présents ou représentés un vote peut être reporté à la prochaine réunion.

Lorsqu'une délibération concerne uniquement l'une des deux branches professionnelles, seuls disposent du droit de vote, les représentants du collège salarié et ceux du collège employeur désignés pour la branche professionnelle concernée. Les règles de suppléance et de majorité sont identiques à celles prévues pour un vote rassemblant les deux branches professionnelles.

Lors de chaque CPNIEFP, un projet de compte rendu des débats tenus en séance est élaboré par le secrétariat et adressé aux membres en vue d'être proposé à l'approbation des membres lors de la réunion suivante.

Article 18 Opérateur de compétences (OPCO)

Aux termes de l'accord interbranche du 5 mars 2019, étendu par arrêté du 25/06/2019 et publié au Journal officiel du 28/06/2019, les partenaires sociaux ont désigné « l'OCPO des entreprises de proximité » pour les branches professionnelles des salariés et des assistants maternels du particulier employeur.

Conformément aux dispositions énoncées à l'article L.6332-1 du code du travail, l'OPCO des entreprises de proximité a pour mission de contribuer au développement de la formation professionnelle.

Article 19 Dénonciation et révision

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L.2261-9 à L.2261-12 du code du travail.

Il pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L.2261-7 à L.2261-8 du code du travail. Les demandes de révision seront portées devant les CPPNI des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur.

Article 20 Vie de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Les parties signataires conviennent de se revoir au plus tard dans le délai de 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord. A cette occasion, les partenaires sociaux dresseront le bilan qualitatif et quantitatif de l'application de l'accord afin d'en évaluer l'impact, d'identifier les points d'amélioration et de proposer un éventuel avenant.

Conformément aux dispositions de l'article L.2231-5 du code du travail, le présent accord est notifié par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que nécessaire pour le dépôt dans les conditions prévues aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du code du travail.

En caso de desacuerdo entre los colegios, será necesaria una segunda votación. Entonces, se requerirá la mayoría relativa de los miembros titulares presentes o representados.

A solicitud de la mayoría de los miembros presentes o representados, se podrá aplazar una votación hasta la próxima reunión.

Quando una deliberación solo concierna a una de las dos ramas profesionales, solo los representantes del colegio de empleados y los del colegio de empleadores designados para la rama profesional en cuestión tendrán derecho a voto. Las normas en materia de suplencia y de mayoría son idénticas a las previstas para la votación que reúne a las dos ramas profesionales.

Durante cada CPNIEFP, la secretaría elaborará un proyecto de informe de los debates celebrados y lo enviará a los miembros con vistas a proponer su aprobación por los miembros en ocasión de la siguiente reunión.

Artículo 18 Operador de competencias (OPCO)

En los términos del acuerdo interprofesional del 5 de marzo de 2019, prorrogado por decreto del 25 de junio de 2019 y publicado en el Diario Oficial del 28 de junio de 2019, los interlocutores sociales han designado «el OCPO de las empresas de proximidad» para las ramas de los empleados y los cuidadores infantiles de empleadores particulares.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo L. 6332-1 del Código Laboral, el OPCO de las empresas de proximidad tiene por misión contribuir al desarrollo de la formación profesional.

Artículo 19 Denuncia y revisión

Este contrato podrá denunciarse en las condiciones previstas en los artículos L. 2261-9 a L. 2261-12 del Código Laboral.

Podrá revisarse en las condiciones previstas en los artículos L. 2261-7 a L. 2261-8 del Código Laboral. Las solicitudes de revisión se presentarán ante las CPPNI de las ramas de los empleados y los cuidadores infantiles de empleadores particulares.

Artículo 20 Vigencia del acuerdo

Este acuerdo se celebra por tiempo indefinido y entrará en vigor el primer día del mes siguiente a la publicación en el Diario Oficial de su decreto de prórroga.

Las partes signatarias acuerdan volver a reunirse a más tardar en un plazo de 3 años a partir de la fecha de entrada en vigor del acuerdo. En esta ocasión, los interlocutores sociales elaborarán un balance cualitativo y cuantitativo de la aplicación del acuerdo con el fin de evaluar su impacto, identificar áreas de mejora y proponer una posible enmienda.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo L. 2231-5 del Código Laboral, este acuerdo se notificará por carta certificada con acuse de recibo a todas las organizaciones representativas al término del procedimiento de firma.

Este acuerdo se constituye en cuantas copias sean necesarias para su depósito en las condiciones previstas en los artículos L. 2231-6 y D. 2231-2 y siguientes del Código Laboral.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension de l'accord. L'extension sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 17 novembre 2020


Pour la branche des salariés du particulier employeur relevant de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999

La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

M. BROUARD 

La Fédération des Services C. F. D. T.

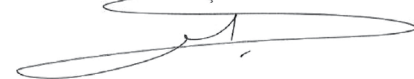
La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

Stéphane FOSTEC


La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière F. G. T. A. / F. O.

Veronique Delaune 

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes U.N.S.A - F.E.S.S.A.D.


Said Dembani 

Las partes signatarias acuerdan solicitar la prórroga del acuerdo. La prórroga se solicitará a iniciativa de la parte más diligente.

Realizado en París, el 17 de noviembre de 2020.


Por la rama de los empleados de empleadores particulares cubierta por el convenio colectivo nacional para los empleados de empleadores particulares del 24 de noviembre de 1999

La Federación de Empleadores Particulares de Francia - FEPEM

M. BROUARD 

La Federación de Servicios CFDT

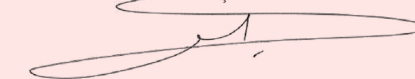
La Federación CGT de Comercio, Servicios y Distribución

Stéphane FOSTEC


La Federación General de Trabajadores de la Agricultura, la Alimentación, el Tabaco y las actividades relacionadas con la Fuerza Obrera - FGTA / FO

Veronique Delaune 

La Unión Nacional de Sindicatos Autónomos - UNSA - FESSAD

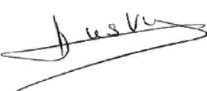
Said Dembani 

Pour la branche des assistants maternels du particulier employeur relevant de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004

La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

M. BROUARD 

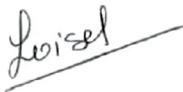
La Fédération C.G.T du commerce, des Services et de la distribution

Stéphane FOSTEC 


La Confédération des Syndicats d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels C.S.A.F.A.M

Nathalie DIORÉ 

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux S.P.A.M.A.F

Loisel Lydia 

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes U.N.S.A - F.E.S.S.A.D.

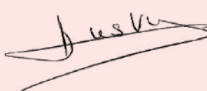
Saïd Demukane 

Por la rama de los cuidadores infantiles de empleadores particulares cubierta por el convenio colectivo nacional para los cuidadores infantiles de empleadores particulares del 1 de julio de 2004

La Federación de Empleadores Particulares de Francia - FEPEM

M. BROUARD 

La Federación CGT de Comercio, Servicios y Distribución

Stéphane FOSTEC 

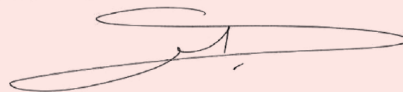
La Confederación de Sindicatos de Asistentes Familiares y Cuidadores Infantiles - CSAFAM

Nathalie DIORÉ 

El Sindicato Profesional de Cuidadores Infantiles y Asistentes Familiares - SPAMAF

Loisel Lydia 

La Unión Nacional de Sindicatos Autónomos - UNSA - FESSAD

Saïd Demukane 

BRANCHES PROFESSIONNELLES DES SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR ET DES ASSISTANTS MATERNELS DU PARTICULIER EMPLOYEUR

ACCORD INTERBRANCHES PORTANT SUR LA CRÉATION D'UN ORGANISME SPÉCIFIQUE AU SEIN DE L'OPCO ET D'UNE ASSOCIATION PARITAIRE NATIONALE INTERBRANCHES POUR LA MISE EN OEUVRE DES GARANTIES SOCIALES DES SALARIÉS

Préambule

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel porte l'ambition de développer l'autonomie de chacun dans l'accès à la formation et de favoriser particulièrement les actions en direction des travailleurs les moins qualifiés.

Les branches professionnelles des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur partagent ces objectifs qu'elles ont déjà affirmés au travers de leurs actions et de la signature d'accords cje branche.

Elles entendent poursuivre les démarches entreprises par les CPNEFP visant notamment à :

- permettre à chaque salarié de devenir acteur de son parcours professionnel ;
- faciliter l'accès des salariés à la qualification et à la certification ;
- accompagner les salariés pour les aider au développement de leurs compétences ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés et les fidéliser ;
- assurer l'attractivité et la mixité des emplois ;
- accompagner la gestion prévisionnelle des emplois et compétences ;
- faciliter l'intégration dans nos branches de personnes les plus éloignées de l'emploi.

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a fait le choix de transformer profondément le système de formation professionnelle pour le rendre plus attractif, plus efficient et plus équitable. Dans ce cadre, elle a confirmé la reconnaissance des spécificités du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et la nécessité de disposer de financements et modalités d'organisation adaptés. A notamment été validé le principe d'un attachement encadré des droits sociaux aux salariés, pour un meilleur exercice de ces droits.

Conformément à la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 et au décret relatif aux contributions versées par certaines catégories d'employeurs pris pour son application, et afin de mettre en œuvre la politique de professionnalisation définie par les CPNEFP, les signataires décident de :

- la mise en place d'un Organisme paritaire spécifique au sein de l'Opérateur de compétences, conformément aux dispositions de l'article D. 6331-67 du code du travail ;
- la création d'une Association paritaire nationale interbranches qui a pour mission de contribuer au

RAMAS PROFESIONALES DE LOS EMPLEADOS DE EMPLEADORES PARTICULARES Y DE LOS CUIDADORES INFANTILES DE EMPLEADORES PARTICULARES

ACUERDO INTERRAMA SOBRE LA CREACIÓN DE UN ORGANISMO ESPECÍFICO DENTRO DEL OPCO Y DE UNA ASOCIACIÓN PARITARIA NACIONAL INTERPROFESIONAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS GARANTÍAS SOCIALES DE LOS EMPLEADOS

Preámbulo

La ley n.º 2018-771 de 5 de septiembre de 2018 para la libertad de elegir el propio futuro profesional tiene la ambición de desarrollar la autonomía de todas las personas en el acceso a la formación y de favorecer particularmente las acciones dirigidas a los trabajadores menos cualificados.

Las ramas profesionales de los empleados de empleadores particulares y de los cuidadores infantiles de empleadores particulares comparten estos objetivos que ya han afirmado a través de sus acciones y de la firma de acuerdos sectoriales.

Se proponen proseguir los procesos emprendidos por las CPNEFP encaminados, en particular, a:

- permitir a cada empleado convertirse en actor de su trayectoria profesional;
- facilitar el acceso de los empleados a la cualificación y a la certificación;
- acompañar a los empleados para ayudarles en el desarrollo de sus competencias;
- asegurar las trayectorias profesionales de los empleados y fidelizarlos.
- garantizar el atractivo y la diversidad de los puestos de trabajo;
- apoyar la gestión prospectiva de los empleos y las competencias.
- facilitar la integración en nuestras ramas de las personas más alejadas del empleo.

La Ley n.º 2018-771 de 5 de septiembre de 2018 para la libertad de elegir el propio futuro profesional ha optado por transformar profundamente el sistema de formación profesional para hacerlo más atractivo, eficiente y equitativo. En este marco, confirmó el reconocimiento de las especificidades del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico y la necesidad de disponer de financiación y modalidades de organización adaptadas. En particular, se ha validado el principio de una vinculación regulada por los derechos sociales con los empleados para un mejor ejercicio de estos derechos.

De conformidad con la ley n.º 2018-771 de 5 de septiembre de 2018 y el decreto relativo a las contribuciones pagadas por ciertas categorías de empleadores adoptado para su aplicación, y con el fin de implementar la política de profesionalización definida por los CPNEFP, los firmantes deciden:

- la creación de un organismo paritario específico en dentro del operador de competencias, de conformidad con lo dispuesto en el artículo D.6331-67 del Código Laboral;
- la creación de una Asociación Paritaria Nacional Interprofesional que tiene por misión contribuir al

développement de la formation professionnelle et notamment, en tant qu'employeur relais, d'assurer dans le cadre de la professionnalisation, l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs.

Article 1 Objet de l'accord et champ d'application

Le présent accord a pour objet la création :

- d'un Organisme spécifique créé au sein de l'OPCO agréé pour le champ des salariés du particulier employeur relevant de la convention collective du 24 novembre 1999 et des assistants maternels du particulier employeur relevant de celle du 1er juillet 2004, en application de l'article 38 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et au décret relatif aux contributions versées par certaines catégories d'employeurs pris pour son application;
- d'une Association paritaire nationale de gestion des droits des salariés et des assistants maternels du particulier employeur chargée notamment de jouer le rôle d'employeur relais dans le cadre du mandatement prévu à l'article D. 6331-69 du code du travail.

Le présent accord a également pour objet de consolider la contribution conventionnelle prévue par les accords du 17 décembre 2014 relatifs au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie conclus dans les branches des salariés et assistants maternels du particulier employeur, et confirmés par l'accord du 25 mars 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie conclu dans la branche des salariés du particulier employeur et par l'accord du 7 juin 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie conclu dans la branche des assistants maternels du particulier employeur.

Article 2 Organisme spécifique créé au sein de l'OPCO

Il est créé au sein de l'OPCO agréé pour le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, comprenant le champ des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur, un organisme spécifique administré par un Conseil de Gestion.

L'organisme spécifique a pour mission le développement de la formation professionnelle des salariés du particulier employeur et assistants maternels du particulier employeur.

Conformément à l'article L. 6331-60 du code du travail, il assure la gestion particulière de la contribution au financement de la formation professionnelle versée par les particuliers employeurs.

Cette contribution peut être utilisée dans les conditions prévues par l'article D. 6331-69 du Code du travail.

Article 3 Conseil de gestion de l'organisme spécifique

Article 3.1 Composition et fonctionnement

Conformément à l'article D. 6331-67 du code du travail, le Conseil de gestion est composé d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés désignés par les signataires du présent accord. Les membres du Conseil de gestion peuvent se faire représenter par un suppléant désigné selon les mêmes modalités que le titulaire.

desarrollo de la formación profesional y, en particular, en cuanto empleador puente, garantizar, en el marco de la profesionalización, la interfaz entre los empleadores particulares, los empleados y el conjunto de los agentes.

Artículo 1 objeto del acuerdo y ámbito de aplicación

El presente acuerdo tiene por objeto la creación de:

- un organismo específico creado dentro del OPCO autorizado para el ámbito de los empleados de empleadores particulares cubiertos por el convenio colectivo de 24 de noviembre de 1999 y de los cuidadores infantiles de empleadores particulares cubiertos por el convenio colectivo de 1 de julio de 2004, en aplicación del artículo 38 de la Ley n.º 2018-771, de 5 de septiembre de 2018, sobre la libertad de elección del propio futuro profesional y del decreto relativo a las contribuciones pagadas por determinadas categorías de empleadores adoptado para su aplicación;
- una Asociación Paritaria Nacional de gestión de los derechos de los empleados y los cuidadores infantiles de empleadores particulares, encargada, en particular, de desempeñar el papel de empleador delegado en el marco del mandato previsto en el artículo D.6331-69 del Código Laboral.

El presente acuerdo tiene asimismo por objeto consolidar la contribución convencional prevista por los acuerdos, de 17 de diciembre de 2014, relativos a la financiación de la formación profesional continua concluidos dentro de las ramas de los empleados y los cuidadores infantiles de empleadores particulares y confirmados mediante el acuerdo, de 25 de marzo de 2016, relativo a la formación profesional continua concluido dentro de la rama de los empleados de empleadores particulares y el acuerdo, de 7 de junio de 2016, relativo a la formación profesional continua concluido dentro de la rama de los cuidadores infantiles de empleadores particulares.

Artículo 2 Organismo específico creado dentro del OPCO

Se crea dentro del OPCO autorizado para el sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico, que comprende el ámbito de los empleados de empleadores particulares y de los cuidadores infantiles de empleadores particulares, un organismo específico administrado por un Consejo de Gestión.

La misión del organismo específico es desarrollar la formación profesional para los empleados y los cuidadores infantiles de empleadores particulares.

De conformidad con el artículo D.6331-60 del Código Laboral, se encarga de la gestión específica de la contribución para la financiación de la formación profesional abonada por los empleadores particulares.

Esta contribución puede utilizarse en las condiciones previstas en el artículo D.6331-69 del Código Laboral.

Artículo 3 Consejo de gestión del organismo específico

Artículo 3.1 Composición y funcionamiento

De conformidad con el artículo D.6331-67 del Código Laboral, el Consejo de Gestión está compuesto por un número igual de representantes de los empleadores y de los empleados designados por los firmantes del presente acuerdo. Los miembros del Consejo de Gestión podrán hacerse representar por un suplente designado según las mismas modalidades que el titular.

Les modalités de fonctionnement du Conseil de gestion seront précisées dans le règlement intérieur de celui-ci.

Article 3.2 Missions du Conseil de gestion.

Le Conseil de gestion propose au Conseil d'Administration de l'OPCO :

- les actions et services à mettre en œuvre,
- les modalités de leur financement au titre de la contribution au financement de la formation professionnelle versée par les particuliers employeurs ainsi que par tous les moyens et services développés par l'OPCO.

Le Conseil de gestion adresse à l'OPCO, au nom de l'organisme spécifique, l'ensemble des renseignements statistiques et financiers, conformément aux dispositions réglementaires.

Il transmet au nom de l'organisme spécifique, aux services du ministre chargé de la formation professionnelle, un bilan de l'activité annuelle précédente de l'organisme spécifique, permettant de suivre son fonctionnement et d'apprécier l'emploi des fonds reçus, conformément aux dispositions réglementaires.

Il arrête son règlement intérieur qu'il transmet à l'OPCO.

Article 4 Association paritaire nationale interbranches pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés (APNI)

Article 4.1 Création et fonctionnement de l'Association paritaire nationale interbranches.

Il est créé par les signataires une Association paritaire nationale interbranches sous la forme d'une association loi 1901.

Les modalités de création et de fonctionnement de l'Association paritaire nationale interbranches sont précisées dans ses statuts.

Article 4.2 Missions de l'Association paritaire nationale interbranches.

A partir des orientations portées par les branches professionnelles des salariés et assistants maternels du particulier employeur, cette Association a pour mission de contribuer au développement de la formation professionnelle des salariés.

Pour mener à bien cette mission, elle est notamment chargée de :

- recevoir mandat de la part des employeurs pour assurer la prise en charge directe des rémunérations et des frais de vie des salariés pendant le suivi de formations, jouant ainsi le rôle d'employeur relais, et simplifier la gestion administrative liée aux dispositifs de formation;
- mettre en place toute action d'information, de promotion, de développement, de financement, de gestion, de mise en œuvre des actions qui lui sont confiées par accords de branche dans le champ de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle;

Las modalidades de funcionamiento del Consejo de Gestión se especificarán en el reglamento interno de este último.

Artículo 3.2 Funciones del Consejo de Administración

El Consejo de Gestión propone al Consejo de Administración del OPCO:

- las acciones y los servicios que deberán implementarse,
- las modalidades de su financiación en virtud de la contribución a la financiación de la formación profesional abonada por los empleadores particulares, así como por todos los medios y servicios desarrollados por el OPCO.

El Consejo de Gestión enviará al OPCO, en nombre del organismo específico, todos los datos estadísticos y financieros, de conformidad con las disposiciones reglamentarias.

Transmitirá, en nombre del organismo específico, a los servicios del ministro encargado de la formación profesional, un balance de la actividad anual anterior del organismo específico, que permita seguir su funcionamiento y constatar la utilización de los fondos recibidos, de conformidad con las disposiciones reglamentarias.

Adoptará su reglamento interno, que transmitirá al OPCO.

Artículo 4 Asociación paritaria nacional interprofesional para la implementación de las garantías sociales de los empleados (APNI)

Artículo 4.1 Creación y funcionamiento de la Asociación Paritaria Nacional Interprofesional

Los signatarios crean una Asociación Paritaria Nacional Interprofesional en forma de asociación con arreglo a la ley de 1901.

Las modalidades de creación y de funcionamiento de la Asociación Paritaria Nacional Interprofesional se especificarán en sus estatutos.

Artículo 4.2 Misiones de la Asociación Paritaria Nacional Interprofesional

Sobre la base de las orientaciones presentadas por las ramas profesionales de los empleados y los cuidadores infantiles de empleadores particulares, esta Asociación tiene por misión contribuir al desarrollo de la formación profesional de los empleados.

Para llevar a cabo esta misión, se encarga, en particular, de:

- recibir el mandato de los empleadores para asegurar la asunción directa de las remuneraciones y los gastos de vida de los empleados durante el seguimiento de las formaciones, desempeñando así el papel de empleador puente, y simplificar la gestión administrativa vinculada con los dispositivos de formación;
- poner en marcha cualquier acción de información, de promoción, de desarrollo, de financiación, de gestión y de aplicación de las acciones que se le encomienden mediante acuerdos de rama en el ámbito del empleo, de la orientación y de la formación profesional;

- conduire toute action conforme à ses statuts dans le champ de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle, particulièrement en matière d'information et de promotion des métiers du secteur et des possibilités de développement des parcours professionnels.

L'action de l'Association paritaire nationale interbranches s'exerce tant en direction des salariés ou demandeurs d'emploi que des employeurs.

Les missions de l'Association paritaire nationale interbranches, telles que prévues au présent article, ne sont pas exclusives de missions relevant d'autres droits et garanties sociales dont la gestion lui serait confiée par les branches des salariés et assistants maternels du particulier employeur.

Article 4.3 Partenariats

Pour assurer l'intégralité de ses missions, l'Association paritaire nationale interbranches peut passer toute convention avec des partenaires, dans le respect du cadre légal, réglementaire et conventionnel régissant son action et son champ d'intervention.

Elle pourra conclure des conventions avec :

- L'OPCO agréé pour les branches des salariés et assistants maternels du particulier employeur, afin de déterminer les modalités de mise en œuvre des actions décidées par l'organisme spécifique créé au sein de l'OPCO, pour la formation et le développement des compétences des salariés et assistants maternels du particulier employeur ;
- L'organisme chargé de la collecte et du recouvrement des cotisations dues par les particuliers employeurs et/ou l'IRCEM Prévoyance pour déterminer les modalités de collecte et de reversement des ressources financières spécifiques mises en place par les branches au bénéfice des garanties sociales des salariés et assistants maternels du particulier employeur ; IPERIA, la plateforme nationale de professionnalisation de l'emploi à domicile, pour la mise en œuvre de ses actions ;
- La Caisse des Dépôts et Consignations, pour la promotion du compte personnel de formation conformément aux dispositions de l'article L. 6333-4 du Code du travail ;
- Tout organisme ou entité qui pourrait contribuer à l'exercice de ses missions.

Article 4.4 Ressources

4.4.1 Composition des ressources

Les ressources de l'Association paritaire nationale interbranches sont composées de :

- Les ressources apportées par l'OPCO ;
- Toute ressource conventionnelle instituée par accord interbranches pour mettre en place et développer les garanties sociales des salariés et assistants maternels du particulier employeur. Elles sont reversées à l'Association après avoir été collectées et recouvrées par les organismes chargés du recouvrement des cotisations et des contributions dues par les particuliers employeurs.
- Toute subvention, financement, don ou leg autorisé lui permettant de remplir ses missions ; Et plus généralement toute ressource dans le respect des règles légales, réglementaires et conventionnelles régissant son activité.

- realizar cualquier acción conforme con sus estatutos en el ámbito del empleo, de la orientación y de la formación profesional, en particular en materia de información y de promoción de los oficios del sector y de las posibilidades de desarrollo de los itinerarios profesionales.

La acción de la Asociación Paritaria Nacional Interprofesional se ejerce en favor tanto de los empleados o solicitantes de empleo como de los empleadores.

Las misiones de la Asociación Paritaria Nacional Interprofesional, tal y como se establecen en este artículo, no excluyen misiones relativas a otros derechos y garantías sociales, cuya gestión le encomendarían las ramas de los empleados y los cuidadores infantiles de empleadores particulares.

Artículo 4.3 Asociaciones

Para garantizar la integridad de sus misiones, la Asociación Paritaria Nacional Interprofesional puede celebrar cualquier convenio con los socios, en el respeto del marco jurídico, reglamentario y convencional que rige su acción y su ámbito de intervención.

Podrá celebrar convenios con:

- el OPCO autorizado para las ramas de los empleados y los cuidadores infantiles de empleadores particulares, con el fin de determinar las modalidades de implementación de las acciones decididas por el organismo específico creado dentro del OPCO para la formación y el desarrollo de competencias de los empleados y los cuidadores infantiles de empleadores particulares;
- el organismo encargado de la recaudación y el cobro de las cotizaciones debidas por los empleadores particulares o el IRCEM Previsión para determinar las modalidades de recaudación y desembolso de los recursos financieros específicos aplicadas por las ramas en beneficio de las garantías sociales de los empleados y de los cuidadores infantiles de empleadores particulares; IPERIA, la plataforma nacional de profesionalización del empleo doméstico y para la aplicación de sus acciones;
- la Caja de Depósitos y Consignaciones, para la promoción de la cuenta personal de formación de conformidad con lo dispuesto en el artículo L.6333-4 del Código Laboral;
- cualquier organismo o entidad que pueda contribuir al ejercicio de sus funciones.

Artículo 4.4 Recursos

4.4.1 Composición de los recursos

Los recursos de la Asociación Nacional Paritaria Interprofesional están compuestos de:

- los recursos aportados por el OPCO;
- todo recurso convencional instituido mediante acuerdo interprofesional puede aplicar y desarrollar las garantías sociales de los empleados y cuidados infantiles de empleadores particulares. Se reembolsan a la Asociación tras haber sido recaudadas y cobradas por los organismos encargados del cobro de las cotizaciones y las contribuciones debidas por los empleadores particulares.
- Cualquier subvención, financiación, donación o herencia autorizada que le permita cumplir con sus misiones; y en general cualquier recurso en cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y convencionales que rigen su actividad.

4.4.2 Contribution conventionnelle destinée à la formation professionnelle

Les partenaires sociaux réaffirment avec force leur volonté de renforcer les démarches entreprises par les branches des salariés et assistants maternels du particulier employeur en vue de poursuivre le développement de la formation professionnelle des salariés relevant de ces deux branches.

Il est donc convenu de mobiliser la contribution conventionnelle prévue par les accords relatifs au financement de la formation professionnelle du 17 décembre 2014 et confirmés par les accords du 25 mars 2016 et du 7 juin 2016 relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie conclus dans les branches des salariés et assistants maternels du particulier employeur à 0,40% calculé sur l'assiette définie par l'article L.6331-58 du Code du travail, à compter du 1er avril 2019.

Article 4.5 Statuts

Les parties signataires conviennent de se réunir dès la signature du présent accord pour adopter les statuts de l'Association paritaire nationale interbranches et déterminer son règlement intérieur, afin de permettre son fonctionnement à la date du 1er janvier 2019.

Les statuts préciseront notamment les règles de gouvernance, de gestion et de transparence dans le respect du présent accord.

Article 5 Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de sa signature.

Article 6 Dénonciation et révision

Toute demande de révision du présent accord s'opèrera dans les conditions fixées par les dispositions légales et devra être portée devant les Commissions Permanentes Paritaires de Négociation et d'interprétation (CPPNI) mises en place au sein de la branche des salariés du particulier employeur et de celle des assistants maternels du particulier employeur.

La dénonciation du présent accord s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 7 Notification et formalités de dépôt de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L2231-5 du code du travail, le présent accord est notifié par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que nécessaire pour le dépôt dans les conditions prévues aux articles L2231-6 et D2231-2 et suivants du Code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension de l'accord. L'extension sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente.

4.4.2 Contribución convencional destinada a la formación profesional

Los interlocutores sociales reafirman con firmeza su voluntad de reforzar los procedimientos iniciados por las ramas de los empleados y los cuidadores infantiles de empleados particulares con vistas a proseguir el desarrollo y la formación profesional de los empleados pertenecientes a esas dos ramas.

Se acuerda, por tanto, movilizar la contribución convencional prevista por los acuerdos relativos a la financiación de la formación profesional de 17 de diciembre de 2014 y confirmados por los acuerdos de 25 de marzo de 2016 y de 7 de junio de 2016 relativos a la formación profesional continua concluidos en las ramas de los empleados y los cuidadores infantiles de empleadores particulares de un 0,40 % calculado sobre la base definida por el artículo L.6331-58 del Código Laboral, a partir del 1 de abril de 2019.

Artículo 4.5 Estatutos

Las partes signatarias acuerdan reunirse tan pronto como se firme este convenio para adoptar los estatutos de la Asociación Paritaria Nacional Interprofesional y determinar su reglamento interno, con el fin de permitir su funcionamiento a partir del 1 de enero de 2019.

En concreto, los estatutos especificarán las normas de gobernanza, gestión y transparencia en el respeto de este acuerdo.

Artículo 5 Duración y entrada en vigor

El presente acuerdo se celebra por tiempo indefinido . Surtirá efecto a partir de su firma.

Artículo 6 Denuncia y revisión

Toda solicitud de revisión del presente acuerdo se efectuará en las condiciones fijadas por las disposiciones jurídicas y deberá presentarse ante las Comisiones Permanentes Paritarias de Negociación e Interpretación (CPPNI) establecidas en el seno de la rama de los empleados de empleadores particulares y de los cuidadores infantiles de empleadores particulares.

La denuncia de este acuerdo se efectuará de conformidad con las disposiciones jurídicas vigentes.

Artículo 7 Notificación y formalidades de depósito del acuerdo

De conformidad con lo dispuesto en el artículo L.2231-5 del Código Laboral, el presente acuerdo se notificará por correo certificado con acuse de recibo a todas las organizaciones representativas al término del procedimiento de firma.


El presente acuerdo se constituye en cuantas copias sean necesarias para su depósito en las condiciones previstas en los artículos L.2231-6 y D.2231-2 y siguientes del Código Laboral.

Las partes firmantes acuerdan solicitar la extensión del acuerdo. La extensión se solicitará por iniciativa de la parte más diligente.

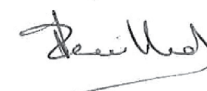
Fait à Paris, le ... 19 décembre 2018 .

Pour la branche des salariés du particulier employeur relevant de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999

La Fédération des Particuliers Employeurs - FEPEM

Marcelle BROLLARD


La Fédération des Services C. F. D. T.

Véronique REVILLON



La Fédération C.G.T du commerce, des Services et de la distribution

Nathalie GAFFAR


La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière F. G. T. A./ F.O.

Delaitte Véronique

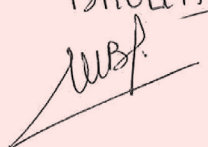

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes U.N.S.A - F.E.S.S.A.D.

Saad Dammam


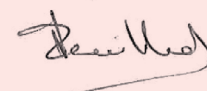
Realizado en París, el ... 19 diciembre 2018 .

Por la rama de los empleados de empleadores particulares sujeta al convenio colectivo nacional de los empleados de empleadores particulares de 24 de noviembre de 1999:

La Federación de Empleadores Particulares - FEPEM

Marcelle BROLLARD


La Federación de Servicios CFDT

Véronique REVILLON



La Federación CGT de Comercio, Servicios y Distribución

Nathalie GAFFAR


La Federación General de Trabajadores de la Agricultura, la Alimentación, el Tabaco y las actividades relacionadas con la Fuerza Obrera - FGTA / FO

Delaitte Véronique


Unión Nacional de Sindicatos AutónomosUNSA - FESSAD

Saad Dammam


Pour la branche des assistants maternels du particulier employeur relevant de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004

La Fédération des Particuliers Employeurs - FEPEM

Marielle BROUARD
M.B.

La Fédération C.G.T du commerce, des Services et de la distribution

Nathalie GHAFAR
N. Ghaffar

La Confédération des Syndicats d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels C.S.A.F.A.M

Nathalie DIORE
N. Diore

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux S.P.A.M.A.F

CAUIGNAN Sylvie
S. Cauignan

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes U.N.S.A. - F.E.S.S.A.D.

Saad Danwane
S. Danwane

Por la rama de los cuidados infantiles de empleadores particulares sujeta al convenio colectivo nacional de los cuidados infantiles de empelados particulares de 1 de julio de 2004:

La Federación de los Empleadores Particulares - FEPEM

Marielle BROUARD
M.B.

La Federación CGT de Comercio, Servicios y Distribución

Nathalie GHAFAR
N. Ghaffar

La Confederación de Sindicatos de Cuidadores Infantiles y Asistentes Familiares CSAFAM

Nathalie DIORE
N. Diore

El Sindicato Profesional de Cuidadores Infantiles y Asistentes Familiares - SPAMAF

CAUIGNAN Sylvie
S. Cauignan

Unión Nacional de Sindicatos Autónomos UNSA- FESSAD

Saad Danwane
S. Danwane

BRANCHES PROFESSIONNELLES DES SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR ET DES ASSISTANTS MATERNELS DU PARTICULIER EMPLOYEUR

ACCORD INTERBRANCHES PORTANT SUR LA DÉSIGNATION D'UN OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES

Vu l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel.

Attendu que le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est singulier notamment en ce qu'il regroupe une grande diversité de métiers et un volume d'emplois conséquent, encadré par une relation contractuelle liant un salarié et un employeur non professionnel, personne physique ne poursuivant pas de but lucratif ni marchand.

Attendu que le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est constitué de deux branches particulièrement ancrées et déployées sur les territoires.

Attendu que la mise en œuvre des accords de professionnalisation conclus dans les branches du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile nécessite que soient prises en compte les spécificités du secteur par l'OPCO désigné telles qu'elles l'ont été jusqu'à présent à travers une proximité et un maillage territorial.

Attendu que les modalités d'organisation retenues par l'OPCO ci-dessous désigné, paraissent de nature à accueillir l'organisme spécifique prévu par l'article 38 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et créé aux termes de l'accord interbranches du 19 décembre 2018 portant création d'un organisme spécifique au sein de l'OPCO et d'une Association Paritaire Nationale Interbranches pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés.

Pour toutes ces raisons, liées au maillage territorial, à la proximité et à l'adaptation à notre secteur, les partenaires sociaux des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur sous la dénomination secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile conviennent :

Article 1 Désignation de l'OPCO

Les organisations syndicales représentatives de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans les branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur décident de désigner l'OPCO des entreprises de proximité (OPCO 10) comme opérateur de compétences du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile sur les champs couverts par :

La Convention Collective Nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999.

La Convention Collective Nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004.

RAMAS PROFESIONALES DE LOS EMPLEADOS DE EMPLEADORES PARTICULARES Y DE LOS CUIDADORES INFANTILES DE EMPLEADORES PARTICULARES

ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE LA DESIGNACIÓN DE UN OPERADOR DE COMPETENCIAS

Visto el artículo 39 de la ley n.º 2018-771, de 5 de septiembre de 2018, relativa a la libertad de elegir el propio futuro profesional.

Visto y considerando que el sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico reviste un carácter singular, en particular en cuanto agrupa una gran diversidad de profesiones y un volumen de empleos consecuente, enmarcado por una relación contractual que vincula a un empleado y a un empleador no profesional, persona física que no persigue fines lucrativos ni mercantiles.

Considerando que el sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico está constituido por dos ramas particularmente arraigadas y extendidas en los territorios.

Visto y considerando que la aplicación de los acuerdos de profesionalización celebrados en las ramas del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico requiere que se tengan en cuenta las especificidades del sector por el OPCO designado, tal y como lo han sido hasta ahora a través de la proximidad y la cobertura territorial.

Visto y considerando que las modalidades de organización elegidas por el OPCO a continuación designado parecen adecuadas para acoger el organismo específico previsto por el artículo 38 de la ley n.º 2018-771 del 5 de septiembre de 2018 para la libertad de elegir el propio futuro profesional y creado en las condiciones del acuerdo interprofesional del 19 de diciembre de 2018 sobre la creación de un organismo específico en el seno del OPCO y de una asociación paritaria nacional interprofesional para la puesta en marcha de las garantías sociales de los empleados.

Por todas estas razones, vinculadas a la cobertura territorial, a la proximidad y a la adaptación a nuestro sector, los interlocutores sociales de las ramas de los empleados de empleadores particulares y de los cuidadores infantiles de empleadores particulares bajo la denominación sectorial de empleadores particulares y del empleo doméstico acuerdan:

Artículo 1 Designación del OPCO

Las organizaciones sindicales representativas de empleados y la organización profesional de empleadores representativa en las ramas de los empleados de empleadores particulares y de los cuidadores infantiles de empleadores particulares deciden designar al OPCO de las empresas de proximidad (OPCO 10) como operador de competencias del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico en los campos cubiertos por:

El convenio colectivo nacional de los empleados de empleadores particulares de 24 de noviembre de 1999.

El convenio colectivo nacional para los cuidadores infantiles de empleadores particulares de 1 de julio de 2004.

Le présent accord annule et remplace l'accord interbranches du 19 décembre 2018 portant sur la désignation d'un opérateur de compétences.

Article 2 Dépôt et extension

Conformément aux dispositions de l'article L2231-5 du code du travail, le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.


Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que nécessaire pour le dépôt dans les conditions prévues aux articles L.2231-6 et D2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord. L'extension sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente.

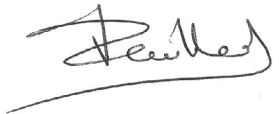
Fait à Paris le 5 mars 2019

Pour la branche des salariés du particulier employeur relevant de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999


La Fédération des Particuliers Employeurs - FEPEM

Marielle BROUARD


La Fédération des Services C. F. D. T.

Vincent REVILLON


La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

Nathalie GHASSAN


El presente acuerdo anula y sustituye al acuerdo interprofesional de 19 de diciembre de 2018 sobre la designación de un operador de competencias.

Artículo 2 Depósito y prórroga

De conformidad con lo dispuesto en el artículo L.2231-5 del Código Laboral, el presente acuerdo se notificará a todas las organizaciones representativas al término del procedimiento de firma.


El presente acuerdo se constituye en cuantas copias sean necesarias para su depósito en las condiciones previstas en los artículos L.2231-6 y D.2231-2 y siguientes del Código Laboral.

Las partes convienen solicitar la extensión del presente acuerdo. La extensión se solicitará por iniciativa de la parte más diligente.

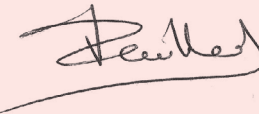
Realizado en París el 5 de marzo de 2019

Para la rama de los empleados de empleadores particulares sujeta al convenio colectivo nacional de los empleados de empleadores particulares de 24 de noviembre de 1999


La Federación de Empleadores Particulares - FEPEM

Marielle BROUARD


La Federación de Servicios CFDT

Vincent REVILLON


La Federación CGT de Comercio, Servicios y Distribución

Nathalie GHASSAN


La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière F. G. T. A./F.O.

Delailhe Veronique
Delailhe

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes U.N.S.A - F.E.S.S.A.D.

Pour la branche des assistants maternels du particulier employeur relevant de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004

La Fédération des Particuliers Employeurs - FEPEM

Marielle BROUARD
MBF

La Fédération C.G.T du commerce, des Services et de la distribution

Nathalie GHAFAN
Ghafan

La Confédération des Syndicats d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels C.S.A.F.A.M

Nathalie DIOLE
Diole

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux S.P.A.M.A.F

CAVIGNE SPUI
Cavigne Spui

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes U.N.S.A - F.E.S.S.A.D.

La Federación General de Trabajadores de la Agricultura, la Alimentación, el Tabaco y las actividades relacionadas con la Fuerza Obrera - FGTA / FO

Delailhe Veronique
Delailhe

Unión Nacional de Sindicatos Autónomos UNSA- FESSAD

Por la rama de los cuidadores infantiles de empleadores particulares cubierta por el convenio colectivo nacional para los cuidadores infantiles de empleadores particulares del 1 de julio de 2004

La Federación de Empleadores Particulares - FEPEM

Marielle BROUARD
MBF

La Federación CGT de Comercio, Servicios y Distribución

Nathalie GHAFAN
Ghafan

La Confederación de Sindicatos de Cuidadores Infantiles y Asistentes Maternas CSAFAM

Nathalie DIOLE
Diole

El Sindicato Profesional de Cuidadores Infantiles y Asistentes Familiares - SPAMAF

CAVIGNE SPUI
Cavigne Spui

Unión Nacional de Sindicatos Autónomos UNSA- FESSAD

ACCORD SUR LE DÉPLOIEMENT DE L'ALTERNANCE DANS LE SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI A DOMICILE

En cours d'extension

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a réformé le système de formation professionnelle initiale et a notamment mis l'accent sur les formations en alternance. Les formations en alternance ont pour objet de permettre aux jeunes d'acquérir une qualification professionnelle, de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Elles associent des enseignements généraux et techniques dispensés pendant le temps de travail et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus.

On distingue parmi elles, les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage. Ce sont ces derniers qui ont fait l'objet d'une réforme profonde.

La loi a ainsi ouvert l'accès à l'activité de formation par apprentissage ce qui a entraîné une très forte croissance du nombre de centre de formation par apprentissage. Elle a également transformé en profondeur les modalités de financement de l'apprentissage et aménagé les règles relatives au contrat d'apprentissage. Elle a ouvert la possibilité de préparer à tous les métiers par la voie de l'apprentissage et réhaussé à 29 ans, voire au-delà par dérogation, l'âge maximal pour conclure un contrat d'apprentissage.

Par ailleurs, elle prévoit l'allongement de la durée maximale du contrat de professionnalisation sous certaines conditions.

Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile a, à la fois des besoins en termes de recrutement, en particulier chez les jeunes, et des besoins en termes de professionnalisation et de qualification.

A cet effet, le secteur s'est doté, notamment dans le cadre d'un dialogue social dynamique et innovant, des moyens nécessaires au développement de politiques de formation ambitieuses. Les accords interbranches des 19 décembre 2018 et 17 novembre 2020 prévoyant des dispositions en matière de professionnalisation témoignent à cet égard de la volonté de disposer de moyens adaptés aux spécificités du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile afin de développer le recours et l'accès à la formation professionnelle.

Aux termes de l'accord cadre du 17 novembre 2020 de mise en œuvre d'une professionnalisation dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile les partenaires sociaux ont prévu des dispositions visant à faciliter l'accès des salariés à la qualification et la certification professionnelle notamment par l'alternance.

Dans les branches du particulier employeur, le dispositif de l'alternance n'est pour l'heure pas utilisé malgré une expérimentation menée en 2012 pour le contrat de professionnalisation. En effet, les règles applicables avant la réforme rendaient, eu égard aux spécificités du secteur, la mise en œuvre de l'alternance difficile.

Depuis la réforme résultant de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le cadre législatif et réglementaire est mieux adapté aux spécificités du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et les branches en parallèle se sont dotées d'outils nouveaux voués au développement de la formation professionnelle.

ACUERDO SOBRE EL DESPLIEGUE DE LA EDUCACIÓN DUAL EN EL SECTOR DE LOS EMPLEADORES PARTICULARES Y DEL EMPLEO DOMÉSTICO

en curso de extensión

La ley n.º 2018-771 del 5 de septiembre de 2018 para la libertad de elegir su futuro profesional ha reformado el sistema de formación profesional inicial y ha puesto especial énfasis en las formaciones duales. Las formaciones duales tienen por objeto permitir a los jóvenes adquirir una cualificación profesional y favorecer la inserción o la reinserción profesional. Combinan las enseñanzas generales y técnicas impartidas durante el tiempo de trabajo y la adquisición de conocimientos especializados mediante el ejercicio de una o varias actividades profesionales en relación con las enseñanzas recibidas.

Se distinguen entre los contratos de profesionalización y los contratos de aprendizaje. Son estos últimos los que han sido objeto de una reforma en profundidad.

La ley ha abierto así el acceso a la actividad de formación por aprendizaje, lo que ha traído un fuerte crecimiento del número de centros de formación por aprendizaje. También ha transformado en profundidad las modalidades de financiación del aprendizaje y ha adaptado las normas relativas al contrato de aprendizaje. Abrió la posibilidad de preparar para todos los oficios por la vía del aprendizaje y elevó a 29 años, o incluso más allá en casos excepcionales, la edad máxima para celebrar un contrato de aprendizaje.

Por otra parte, prevé la ampliación de la duración máxima del contrato de profesionalización en determinadas condiciones.

El sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico tiene tanto necesidades en términos de contratación, en particular entre los jóvenes, como necesidades en términos de profesionalización y cualificación.

A tal efecto, el sector se ha dotado, sobre todo en el marco de un diálogo social dinámico e innovador, de los medios necesarios para el desarrollo de políticas de formación ambiciosas. A este respecto, los acuerdos interprofesionales de 19 de diciembre de 2018 y de 17 de noviembre de 2020, que prevén disposiciones en materia de profesionalización, demuestran la voluntad de disponer de medios adaptados a las especificidades del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico con el fin de desarrollar el recurso y el acceso a la formación profesional.

En virtud del acuerdo marco de 17 de noviembre de 2020 sobre la aplicación de la profesionalización en el sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico, los interlocutores sociales han previsto disposiciones destinadas a facilitar el acceso de los trabajadores a la cualificación y la certificación profesional, en particular mediante la dualidad.

En las ramas de empleadores particulares, el dispositivo dual no se utiliza por el momento a pesar de un experimento realizado en 2012 para el contrato de profesionalización. En efecto, las normas aplicables antes de la reforma hacían difícil, habida cuenta de las especificidades del sector, la aplicación de la dualidad.

Desde la reforma resultante de la ley del 5 de septiembre de 2018 para la libertad de elegir el propio futuro profesional, el marco legislativo y reglamentario se adapta mejor a las especificidades del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico y las ramas en paralelo se han dotado de nuevas herramientas dedicadas al desarrollo de la formación profesional.

En application de l'article 12 de l'accord du 17 novembre 2020 relatif à la mise en œuvre d'une politique de professionnalisation dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, les partenaires sociaux réaffirment leur souhait de mettre en place l'alternance et de développer le recours à l'apprentissage et au contrat de professionnalisation dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

> CHAPITRE 1 Dispositions générales

Article 1 Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord couvre l'ensemble des particuliers employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et géographique de la nouvelle convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile conclue le 15 mars 2021.

Il est précisé que, jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des particuliers employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et géographique de :

- > la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 étendue par arrêté du 2 mars 2000, JORF 11 mars 2000 ;
- > la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 étendue par arrêté du 17 décembre 2004, JORF 28 décembre 2004.

Article 2 Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de fixer les objectifs, les modalités et les moyens permettant la mise en place de l'alternance dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Le présent accord organise le recours à l'apprentissage dans le cadre législatif et réglementaire actuel. Il s'appuie pour cela sur les dispositifs conventionnels mis en place par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile pour traiter les questions spécifiques au développement de la formation professionnelle des salariés et des assistants maternels du particulier employeur.

> CHAPITRE 2 Le contrat d'apprentissage

Article 3 Le développement de l'apprentissage

L'apprentissage est un dispositif de formation initiale, qui s'est ouvert aux branches professionnelles, dans le cadre d'un contrat de travail. Il associe une formation délivrée par un Centre de formation d'apprenti (CFA) conduisant à un titre ou diplôme inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et une formation pratique délivrée dans le cadre de l'activité professionnelle.

En aplicación del artículo 12 del acuerdo de 17 de noviembre de 2020 relativo a la aplicación de una política de profesionalización en el sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico, los interlocutores sociales reafirman su deseo de instaurar la dualidad y desarrollar el recurso al aprendizaje y al contrato de profesionalización en el sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

> CAPÍTULO 1 Disposiciones generales

Artículo 1 Ámbito de aplicación profesional y geográfico

El presente acuerdo cubre a todos los empleadores particulares y los empleados dentro del ámbito de aplicación profesional y geográfico del nuevo convenio colectivo de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico concluido el 15 de marzo de 2021.

Se especifica que, hasta la entrada en vigor del convenio colectivo de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico, las disposiciones del presente acuerdo se aplicarán a todos los empleadores particulares y a los empleados que entren en el ámbito de aplicación profesional y geográfico de:

- > el convenio colectivo nacional para los empleados de empleadores particulares de 24 de noviembre de 1999, prorrogado por decreto de 2 de marzo de 2000, DO de la RF de 11 de marzo de 2000;
- > el convenio colectivo nacional para los cuidadores infantiles de empleadores particulares, de 1 de julio de 2004, prorrogado por decreto de 17 de diciembre de 2004, DO de la RF de 28 de diciembre de 2004.

Artículo 2 Objeto del acuerdo

El presente acuerdo tiene por objeto fijar los objetivos, las modalidades y los medios que permitan la instauración de la dualidad en el sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

El presente acuerdo organiza el recurso al aprendizaje en el marco legislativo y reglamentario actual. Para ello, se apoya en los dispositivos convencionales establecidos por la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico para tratar las cuestiones específicas del desarrollo de la formación profesional de los empleados y de los cuidadores infantiles de empleadores particulares.

> CAPÍTULO 2 El contrato de aprendizaje

Artículo 3 Desarrollo del aprendizaje

El aprendizaje es un dispositivo de formación inicial, que se ha abierto a las ramas profesionales, en el marco de un contrato de trabajo. Combina una formación impartida por un Centro de Formación de Aprendices (CFA), que conduce a obtención de un título o diploma inscrito en el Directorio Nacional de Certificaciones Profesionales (RNCP), y una formación práctica impartida en el marco de la actividad profesional.

Les partenaires sociaux considèrent qu'en vue du développement de l'apprentissage, le particulier employeur doit bénéficier de la possibilité d'être accompagné dans l'exercice de sa fonction de maître d'apprentissage pour sécuriser le fait que le parcours de formation présente toutes les garanties au regard de la finalité du contrat d'apprentissage.

Ils conviennent que cet accompagnement est réalisé dans les conditions fixées par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile en vue de garantir l'efficience du dispositif.

Article 4 Nature, durée et rupture du contrat d'apprentissage

Article 4.1 La nature du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée déterminée ou indéterminée, conclu entre un salarié et un employeur, conformément aux dispositions des articles L.6221-1 et suivants du code du travail.

Il s'adresse aux jeunes âgés de 16 ans à 29 ans révolus. Toutefois les jeunes d'au moins 15 ans peuvent conclure un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire.

Article 4.2 La durée du contrat d'apprentissage

La durée du contrat dans le cadre d'un CDD ou de la période d'apprentissage dans le cadre d'un CDI est comprise entre 6 mois et 3 ans. Elle est égale à la durée du cycle de formation, soit la durée calendaire nécessaire à l'obtention du diplôme.

Eu égard aux spécificités du secteur, les partenaires sociaux conviennent que la durée du contrat d'apprentissage peut être adaptée sans être inférieure à 6 mois.

Dans tous les cas, la durée de la formation en CFA est au moins égale à 25% de la durée du contrat.

Article 4.3 La rupture du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage peut être rompu sans motif et sans préavis par le particulier employeur ou le salarié jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours de formation pratique réalisée par l'apprenti sur le lieu de travail, que ceux-ci soient consécutifs ou non. Passé ce délai, le contrat d'apprentissage peut être rompu avant son terme dans l'un des cas et selon les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Par exception, en cas de rupture à l'initiative de l'employeur, les modalités de rupture sont celles prévues par les articles 119-1 et 161-1 de la convention collective en vigueur.

Article 5 Les conditions d'emploi de l'apprenti

L'apprenti bénéficie des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux salariés de la branche dans laquelle il exerce son activité dès lors qu'elles sont compatibles avec son statut de jeune en formation.

Los interlocutores sociales consideran que, con vistas al desarrollo del aprendizaje, el empleador particular debe disfrutar de la posibilidad de ser acompañado en el ejercicio de su función de tutor de aprendizaje con el fin de garantizar que el itinerario de formación presente todas las garantías en relación con la finalidad del contrato de aprendizaje.

Conviene que este acompañamiento se realizará en las condiciones fijadas por la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico con el fin de garantizar la eficacia del dispositivo.

Artículo 4 Naturaleza, duración y extinción del contrato de aprendizaje

Artículo 4.1 Naturaleza del contrato de aprendizaje

El contrato de aprendizaje es un contrato de trabajo escrito de duración determinada o indeterminada, celebrado entre un empleado y un empleador, de conformidad con las disposiciones de los artículos L.6221-1 y siguientes del Código Laboral.

Está dirigido a jóvenes de entre 16 y 29 años cumplidos. Sin embargo, los jóvenes de 15 años o más pueden concertar un contrato de aprendizaje si justifican haber completado la escolaridad del primer ciclo de la enseñanza secundaria.

Artículo 4.2 Duración del contrato de aprendizaje

La duración del contrato en el marco de un CDD o del período de aprendizaje en el marco de un CDI se comprende entre 6 meses y 3 años. Equivale a la duración del ciclo de formación, es decir, la duración en días de calendario necesaria para la obtención del diploma.

Teniendo en cuenta las especificidades del sector, los interlocutores sociales convienen que la duración del contrato de aprendizaje puede adaptarse, sin ser inferior a 6 meses.

En todos los casos, la duración de la formación en CFA es al menos igual al 25 % de la duración del contrato.

Artículo 4.3 Extinción del contrato de aprendizaje o del periodo de aprendizaje

El contrato de aprendizaje puede ser rescindido sin motivo y sin previo aviso por el empleador particular o el empleado hasta el vencimiento de los primeros 45 días de formación práctica realizada por el aprendiz en el lugar de trabajo, sean estos consecutivos o no.

Transcurrido este plazo, el contrato de aprendizaje puede ser rescindido antes de su finalización en uno de los casos y según las condiciones previstas por las disposiciones jurídicas y reglamentarias vigentes.

Por excepción, en caso de ruptura por iniciativa del empleador, las modalidades de ruptura son las previstas por los artículos 119-1 y 161-1 del convenio colectivo en vigor.

Artículo 5 Condiciones de empleo del aprendiz

El aprendiz se beneficia de las disposiciones jurídicas, reglamentarias y convencionales aplicables a los empleados del sector en el que ejerce su actividad, siempre que sean compatibles con su estatuto de joven en formación.

La CPNEFP examine les modalités de rémunération des apprentis dans le respect des principes énoncés ci-après. Ces principes doivent être également adaptés par la CPNEFP pour les assistants maternels.

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti			
	De 16 à 17 ans	De 18 ans à moins de 20 ans	21 ans à 25 ans	26 ans et plus
1re année	27 % du SMIC	43 % du SMIC	53 % du SMIC sans pouvoir être inférieur à 53 % du Salaire Minimum Conventionnel (SMC)	100 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé
2ème année	39 % du SMIC	51 % du SMIC	61 % du SMIC sans pouvoir être inférieur à 61 % du SMC	
3ème année	55 % du SMIC	67 % du SMIC	78 % du SMIC sans pouvoir être inférieur à 78 % du SMC	

Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18 ans ou de 21 ans, le taux de rémunération change le premier jour du mois de la date de son anniversaire.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur ou avec un autre employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues au présent article en fonction de son âge est plus favorable.

Une majoration de 15% est appliquée à la rémunération réglementaire de l'apprenti dès lors que les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an,
- l'apprenti prépare un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu,
- la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu,

Dans ce cas, les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant accompli la durée d'apprentissage pour l'obtention de leur diplôme ou titre.

Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation préparant la qualification qui fait l'objet du contrat en application du troisième alinéa des articles L. 6222-7-1 ou L. 6222-12-1 du code du travail, ou en application de l'article R. 6222-23-1 du code du travail, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation.

La CPNEFP examina las modalidades de remuneración de los aprendices respetando los principios enunciados a continuación. Estos principios también deben ser adaptados por la CPNEFP para los cuidadores infantiles.

Año de ejecución del contrato	Edad del aprendiz			
	16 a 17 años	18 a 20 años	21 a 25 años	26 años y más
1er año	27 % del SMI	43 % del SMI	53 % del SMI, sin poder ser inferior al 53 % del Salario Mínimo Convencional (SMC)	100 % del salario mínimo de crecimiento o, si es superior, del salario mínimo convencional correspondiente al empleo ocupado
2do año	39 % del SMI	51 % del SMI	61 % del SMI, sin poder ser inferior al 61 % del SMC	
3er año	55 % del SMI	67 % del SMI	78 % del SMI, sin poder ser inferior al 78 % del SMC	

Quando el aprendiz alcance la edad de 18 años o 21 años, la tasa de remuneración cambiará el primer día del mes de la fecha de su cumpleaños.

Quando un aprendiz celebre un nuevo contrato de aprendizaje con el mismo empleador o con otro empleador, su remuneración será por lo menos igual a la que percibía en el último año de ejecución del contrato anterior, cuando este haya conducido a la obtención del título o del diploma así preparado, salvo cuando la aplicación de las remuneraciones previstas en el presente artículo en función de su edad sea más favorable.

Se aplicará un incremento del 15 % a la remuneración reglamentaria del aprendiz siempre que se cumplan las siguientes condiciones acumulativas:

- el contrato de aprendizaje se celebre por un período inferior o igual a un año,
- el aprendiz prepara un diploma o un título del mismo nivel que el obtenido anteriormente,
- la nueva cualificación buscada está en relación directa con la que resulta del diploma o del título obtenido anteriormente,

En este caso, se considerará que los jóvenes procedentes de una vía de formación distinta de la de aprendizaje, en lo que se refiere a su remuneración mínima, han completado el período de aprendizaje para la obtención de su diploma o título.

Quando la duración del contrato o del período de aprendizaje sea inferior a la del ciclo de formación preparatorio para la cualificación que es objeto del contrato en aplicación del tercer párrafo de los artículos L.6222-7-1 o L.6222-12-1 del Código Laboral, o en aplicación del artículo R.6222-23-1 del Código Laboral, se considerará que el aprendiz, en lo que se refiere a su remuneración, ha cumplido una duración de aprendizaje igual a este ciclo de formación.

Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, en application du troisième alinéa de l'article L. 6222-7-1 du code du travail, le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui correspondant à la dernière année d'exécution du contrat précédant cette prolongation selon les modalités prévues à l'article D. 6222-26 du code du travail.

Article 6 Les apprentis en situation de handicap

Lorsque l'apprenti est en situation de handicap, il n'existe pas de limite d'âge pour la conclusion du contrat d'apprentissage et la formation peut faire l'objet d'aménagements, dans les conditions prévues aux articles R.6222-50 et suivants du code du Travail.

Pour favoriser l'embauche des apprentis en situation de handicap, l'employeur qui embauche une personne en situation de handicap peut bénéficier d'une aide versée par l'Agefiph sous réserve de remplir certains critères.

Par ailleurs, pour permettre aux CFA d'aménager leurs cursus et de mettre en place les moyens spécifiques liés au handicap, l'OPCO EP peut majorer le niveau de prise en charge annuel du contrat d'apprentissage, en application de l'article L. 6332-14 du code du travail, dans la limite de 4 000 euros conformément au décret n°2020-1450 du 26 novembre 2020 relatif à la majoration du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés.

La formation visée à l'article 9.4 du présent accord comprend un volet relatif à l'accueil d'apprentis en situation de handicap et à la prise en compte du handicap dans l'intégration de l'apprenti et l'organisation de son parcours d'apprentissage.

Article 7 La formation de l'apprenti

La CPNEFP vise à travers le contrat d'apprentissage l'obtention de l'un des trois titres à finalité professionnelle de niveau 3 listés ci-après :

- > « assistant maternel / garde d'enfants » ;
- > « employé familial » ;
- > « assistant de vie dépendance ».

La formation réalisée par le CFA a une durée égale à 25 % au moins de la durée du contrat, quelle que soit la durée effective de travail. Le CFA a la possibilité de conclure une convention par laquelle tout ou partie de la formation qu'il doit organiser est réalisée par un établissement de formation.

Article 8 Le financement de la formation de l'apprenti

La CPNEFP, en relation avec France compétences, fixe les niveaux de prise en charge des trois titres à finalité professionnelle identifiés à l'article 7 et préparés dans le cadre du contrat d'apprentissage. Ces montants sont financés par l'OPCO EP selon les modalités règlementaires en vigueur.

Le cas échéant, dans l'objectif de garantir la qualité de la formation et l'atteinte des objectifs du contrat, des co-financements peuvent être sollicités auprès des conseils régionaux.

Cuando la duración del contrato o del período de aprendizaje sea superior a la del ciclo de formación preparatorio para la cualificación objeto del contrato, en aplicación del párrafo tercero del artículo L.6222-7-1 del Código Laboral, el salario mínimo aplicable durante la prórroga será el correspondiente al último año de ejecución del contrato que preceda a dicha prórroga según las modalidades previstas en el artículo D.6222-26 del Código Laboral.

Artículo 6 Aprendices con discapacidad

Cuando el aprendiz está en situación de discapacidad, no existe límite de edad para la celebración del contrato de aprendizaje y la formación puede ser objeto de adaptaciones, en las condiciones previstas en los artículos R.6222-50 y siguientes del Código Laboral.

Para favorecer la contratación de aprendices con discapacidad, el empleador que contrate a una persona con discapacidad podrá beneficiarse de una ayuda abonada por el Agefiph, siempre que cumpla determinados criterios.

Por otra parte, para permitir a los CFA adaptar sus cursos y poner en marcha los medios específicos relacionados con la discapacidad, el OPCO EP puede aumentar el nivel de cobertura anual del contrato de aprendizaje, en aplicación del artículo L.6332-14 del Código Laboral, hasta un máximo de 4 000 euros de conformidad con el Decreto n.º 2020-1450 de 26 de noviembre de 2020 relativo al aumento del nivel de cobertura de los contratos de aprendizaje para los aprendices reconocidos como trabajadores con discapacidad.

La formación contemplada en el artículo 9.4 del presente acuerdo comprenderá un componente relativo a la acogida de aprendices con discapacidad y a la consideración de la discapacidad en la integración del aprendiz y la organización de su itinerario de aprendizaje.

Artículo 7 Formación del aprendiz

La CPNEFP tiene como objetivo, a través del contrato de aprendizaje, la obtención de uno de los tres títulos con finalidad profesional de nivelº 3 que se enumeran a continuación:

- > « cuidador infantil / cuidador de niños »;
- > « empleado familiar »;
- > « asistente de dependencia ».

La formación realizada por el CFA tiene una duración igual por lo menos al 25 % de la duración del contrato, cualquiera que sea la duración efectiva del trabajo. El CFA tiene la posibilidad de concluir un convenio por el cual la totalidad o parte de la formación que debe organizar es realizada por un establecimiento de formación.

Artículo 8 Financiación de la formación del aprendiz

La CPNEFP, en relación con Francia competencias, establece los niveles de apoyo a los tres títulos con fines profesionales identificados en el artículo 7 y preparados en el marco del contrato de aprendizaje. Estos importes serán financiados por el OPCO EP según las modalidades reglamentarias vigentes.

En caso necesario, con el fin de garantizar la calidad de la formación y la consecución de los objetivos del contrato, podrán solicitarse cofinanciaciones a los consejos regionales.

Article 9 Le maître d'apprentissage

Article 9.1 La qualité de maître d'apprentissage et les conditions requises

Conformément aux dispositions de l'article L. 6223-8-1 du code du travail, le maître d'apprentissage peut être l'employeur ou un salarié. Il doit être majeur et offrir toutes les garanties de moralité.

Le maître d'apprentissage doit remplir l'une des conditions suivantes :

- être titulaire d'un diplôme, ou titre inscrit au RNCP, du même domaine professionnel et d'un niveau au moins équivalent à celui visé par l'apprenti et d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti,
- ou
- justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti,
- ou
- avoir suivi une formation mise en place par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile pour disposer des compétences minimales d'un maître d'apprentissage.

Article 9.2 Les missions du maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Article 9.3 La délégation de la fonction de maître d'apprentissage par le particulier employeur

A défaut de remplir les conditions listées à l'article 9.1 du présent accord, le particulier employeur peut déléguer, sous sa responsabilité, l'exercice de sa fonction de maître d'apprentissage à une personne tierce salariée d'un organisme habilité, qui dispose des compétences requises pour l'exercice de cette mission. Cette compétence est établie dès lors que l'une des trois conditions visées à l'article 9-1 du présent accord est remplie.

Les partenaires sociaux de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile désignent IPERIA (Association Certifications & Compétences), la plateforme nationale de professionnalisation du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, comme organisme habilité.

La délégation de la fonction de maître d'apprentissage s'inscrit dans le cadre du mandat du particulier employeur confié à l'APNI.

L'OPCO EP peut financer sur la base d'un coût forfaitaire la prestation de maître d'apprentissage délégué. La CPNEFP examinera les voies et les moyens permettant des financements complémentaires.

Article 9.4 La formation des maîtres d'apprentissage et des maîtres d'apprentissage délégués

La formation visée au 3ème tiret de l'article 9.1 du présent accord est mise en place par la branche

Artículo 9 El tutor de aprendizaje

Artículo 9.1 El estatuto de tutor de aprendizaje y las condiciones requeridas

De conformidad con las disposiciones del artículo L.6223-8-1 del Código Laboral, el tutor de aprendizaje puede ser el empleador o un empleado. Debe ser mayor de edad y ofrecer todas las garantías de moralidad.

El tutor de aprendizaje debe cumplir una de las siguientes condiciones:

- ser titular de un diploma o título inscrito en el RNCP, del mismo ámbito profesional y de un nivel al menos equivalente al que aspira el aprendiz, y de un año de ejercicio de una actividad profesional en relación con la cualificación para la que se prepara el aprendiz,
- o
- justificar dos años de ejercicio de una actividad profesional en relación con la cualificación preparada por el aprendiz,
- o
- haber seguido una formación establecida por la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico para disponer de las competencias mínimas de un tutor de aprendizaje.

Artículo 9.2 Las misiones del tutor de aprendizaje

La misión del tutor de aprendizaje es contribuir a que el aprendiz adquiera las competencias correspondientes a la cualificación buscada y al título o diploma preparados, en colaboración con el centro de formación de aprendices.

Artículo 9.3 Delegación de la función de tutor de aprendizaje por el empleador particular

Cuando no cumpla las condiciones enumeradas en el artículo 9.1 del presente acuerdo, el empleador particular podrá delegar, bajo su responsabilidad, el ejercicio de su función de tutor de aprendizaje en un tercero empleado por un organismo habilitado, que disponga de las competencias requeridas para el ejercicio de esta misión. Esta competencia se establecerá siempre que se cumpla una de las tres condiciones contempladas en el artículo 9-1 del presente acuerdo.

Los interlocutores sociales de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico designarán como organismo habilitado a IPERIA (Asociación de Certificaciones y Competencias), la plataforma nacional de profesionalización del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

La delegación de la función de tutor de aprendizaje se inscribe en el marco del mandato del empleador particular confiado a la APNI.

El OPCO EP podrá financiar la prestación de un tutor de aprendizaje delegado sobre la base de un coste a tanto alzado. La CPNEFP examinará las vías y los medios que permitan una financiación adicional.

Artículo 9.4 La formación de los tutores de aprendizaje y de los tutores de aprendizaje delegados

La formación contemplada en el tercer guión del artículo 9.1 del presente acuerdo será impartida por

du secteur des particuliers employeur et de l'emploi à domicile à partir d'un cahier des charges des compétences requises pour exercer la fonction de maître d'apprentissage ou de maître d'apprentissage délégué. La CPNEFP est chargée de valider ce cahier des charges.

La formation peut être financée par l'OPCO EP. La CPNEFP examinera les voies et les moyens permettant des financements complémentaires.

Article 10 Le livret d'apprentissage

La CPNEFP élabore un livret type d'apprentissage pour les principaux métiers qui sont accessibles dans ce cadre dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Ces métiers sont les suivants :

- > Assistant maternel
- > Garde d'enfants
- > Employé familial
- > Assistant de vie

Le livret d'apprentissage est complété par le maître d'apprentissage ou le maître d'apprentissage délégué et par l'apprenti.

Article 11 La mise en place d'un CFA sectoriel

Pour impulser la dynamique en matière d'apprentissage, les partenaires sociaux s'engagent à soutenir le dispositif en créant un CFA sectoriel de dimension nationale qui aura notamment pour mission :

- > De satisfaire aux obligations des CFA en tenant compte des spécificités du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ;
- > D'accompagner les particuliers employeurs dans la mise en place des contrats d'apprentissage ;
- > De travailler en réseau avec différents opérateurs de formation labellisés par l'organisme habilité par les partenaires sociaux, sur l'ensemble du territoire.

Ce CFA sectoriel est abrité au sein de l'Université du Domicile, acteur majeur du déploiement de l'offre prioritaire de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Un conseil de perfectionnement paritaire est mis en place pour piloter et suivre les formations par apprentissage et les obligations dévolus au CFA. Sa composition et son fonctionnement sont définis dans un règlement intérieur.

la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico a partir de un pliego de condiciones de las competencias requeridas para ejercer la función de tutor de aprendizaje o de tutor de aprendizaje delegado. La CPNEFP se encarga de validar este pliego de condiciones.

La formación puede ser financiada por el OPCO EP. La CPNEFP examinará las vías y los medios que permitan una financiación adicional.

Artículo 10 El cuaderno de aprendizaje

La CPNEFP elabora un cuaderno de aprendizaje modelo para las principales profesiones a las que se puede acceder en este marco en la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

Estas profesiones son las siguientes:

- > cuidador infantil
- > cuidador de niños
- > empleado familiar
- > asistente de vida

El cuaderno de aprendizaje es cumplimentado por el tutor de aprendizaje o el tutor de aprendizaje delegado y por el aprendiz.

Artículo 11 Establecimiento de un CFA sectorial

Para impulsar la dinámica en materia de aprendizaje, los interlocutores sociales se comprometen a apoyar el dispositivo creando un CFA sectorial de dimensión nacional, en particular con la misión de:

- > cumplir las obligaciones de los CFA teniendo en cuenta las especificidades del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico;
- > acompañar a los empleadores particulares en la implementación de los contratos de aprendizaje;
- > trabajar en red con diferentes operadores de formación certificados por el organismo habilitado por los interlocutores sociales, en todo el territorio.

Este CFA sectorial se inscribe en la Universidad del Hogar, actor principal del despliegue de la oferta prioritaria de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

Se ha creado un consejo de perfeccionamiento paritario para dirigir y seguir las formaciones por aprendizaje y las obligaciones asignadas al CFA. Su composición y funcionamiento se definen en un reglamento interno.

> CHAPITRE 3 LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Article 12 Le développement du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation permet l'acquisition – dans le cadre de la formation continue – d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Les partenaires sociaux entendent promouvoir l'alternance dans le cadre du contrat de professionnalisation conformément aux dispositions de l'accord cadre du 17 novembre 2020 de mise en œuvre de la professionnalisation dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Les partenaires sociaux considèrent qu'en vue du développement du contrat de professionnalisation, le particulier employeur doit bénéficier de la possibilité d'être accompagné dans l'exercice de sa fonction de tuteur pour sécuriser le fait que le parcours de formation présente toutes les garanties au regard de la finalité du contrat de professionnalisation.

Ils conviennent que cet accompagnement doit être réalisé dans des conditions fixées par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile en vue de garantir l'efficacité du dispositif.

Article 13 Nature, durée et rupture du contrat de professionnalisation

Article 13.1 La nature du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail écrit à durée déterminée ou indéterminée conclu entre un salarié et un employeur conformément aux dispositions de l'article L.6325-5 du code du travail.

Le contrat de professionnalisation s'adresse prioritairement :

- > aux jeunes de 16 ans à 25 ans révolus,
- > aux demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans,
- > aux bénéficiaires du RSA,
- > aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS),
- > aux bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH),
- > aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Un jeune étranger titulaire de la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle portant la mention «étudiant» peut conclure un contrat de professionnalisation.

La CPNEFP détermine en tant que de besoin les publics prioritaires spécifiques.

Article 13.2 La durée du contrat de professionnalisation

La durée d'un contrat de professionnalisation faisant l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'une action de professionnalisation se situant en début de contrat de travail à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

> CAPÍTULO 3 EL CONTRATO DE PROFESIONALIZACIÓN

Artículo 12 Desarrollo del contrato de profesionalización

El contrato de profesionalización permite la adquisición —en el marco de la formación continua— de una cualificación profesional (diploma, título, certificado de cualificación profesional, etc.) reconocida por el Estado o la rama profesional y favorecer la inserción o la reinserción profesional.

Los interlocutores sociales tienen la intención de promover la dualidad en el marco del contrato de profesionalización, de conformidad con las disposiciones del acuerdo marco de 17 de noviembre de 2020 sobre la aplicación de la profesionalización en el sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

Los interlocutores sociales consideran que, con vistas al desarrollo del contrato de aprendizaje, el empleador particular debe disfrutar de la posibilidad de ser acompañado en el ejercicio de su función de tutor con el fin de garantizar que el itinerario de formación presente todas las garantías en relación con la finalidad del contrato de profesionalización.

Conviene que este acompañamiento debe realizarse en las condiciones fijadas por la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico con el fin de garantizar la eficacia del dispositivo.

Artículo 13 Naturaleza, duración y extinción del contrato de profesionalización

Artículo 13.1 Naturaleza del contrato de profesionalización

El contrato de profesionalización es un contrato de trabajo escrito de duración determinada o indeterminada celebrado entre un empleado y un empleador de conformidad con las disposiciones del artículo L.6325-5 del Código Laboral.

El contrato de profesionalización se dirige prioritariamente:

- > a los jóvenes de entre 16 y 25 años cumplidos,
- > a los solicitantes de empleo de al menos 26 años,
- > a los beneficiarios del RSA,
- > a los beneficiarios de la asignación de solidaridad específica (ASS),
- > a los beneficiarios de la asignación para adultos discapacitados (AAH),
- > a las personas con contrato único de inserción (CUI).

Un joven extranjero titular de una tarjeta de residencia temporal o plurianual con la mención «estudiante» podrá celebrar un contrato de profesionalización.

La CPNEFP determina, en caso necesario, los públicos prioritarios específicos.

Artículo 13.2 Duración del contrato de profesionalización

La duración de un contrato de profesionalización que es objeto de un contrato de trabajo de duración determinada o de una acción de profesionalización que se sitúa al comienzo de un contrato de trabajo de duración indeterminada es de entre 6 y 12 meses.

Cette durée est fixée par l'employeur et le bénéficiaire, en cohérence avec la durée de l'action de formation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée.

Toutefois, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 36 mois et notamment pour certains publics conformément aux dispositions de l'article L.6325-11 du code du travail.

Le dépassement de la durée de 12 mois est également possible :

- si la seconde qualification visée est supérieure ou complémentaire à la première,
- ou
- si le bénéficiaire n'a pu atteindre la qualification préparée pour cause d'échec à l'examen, maternité ou adoption, maladie, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation.

Article 13.3 La rupture du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut inclure une période d'essai. Celle-ci peut être rompue librement par l'une des parties conformément à l'article 44-1-3 de la convention collective en vigueur.

En dehors du cas visé à l'alinéa précédent, il peut être mis fin au contrat de professionnalisation, conformément aux articles 62 et 63 de la convention collective applicables en matière de rupture du contrat de travail.

Article 14 Conditions d'emploi du bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux autres salariés, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation ou du contrat.

La CPNEFP examine les modalités de rémunération des apprentis dans le respect des principes énoncés ci-après. Ces principes doivent être également adaptés par la CPNEFP pour les assistants maternels.

Moins de 21 ans	De 21 ans à moins de 26 ans	26 ans et plus
55 % du SMIC	70 % du SMIC	100% du SMIC sans pouvoir être inférieur à 85% du Salaire Minimum Conventionnel

Ces montants ne peuvent être inférieurs à 65% (moins de 21 ans) et 80% (21 et plus) du SMIC lorsque le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins équivalente à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même nature.

Lorsque le bénéficiaire atteint l'âge de 21 ans ou de 26 ans, le taux de rémunération change le premier jour du mois de la date de son anniversaire.

Article 15 La formation du bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation

La CPNEFP vise à travers le contrat de professionnalisation l'obtention de l'un des trois titres à finalité professionnelle de niveau 3 listés ci-après :

- « assistant maternel / garde d'enfants » ;

Esta duración será fijada por el empleador y el beneficiario, en coherencia con la duración de la acción de formación necesaria para la adquisición de la cualificación profesional de que se trate.

Sin embargo, la duración del contrato de profesionalización puede extenderse hasta 36 meses, en especial para ciertos públicos, de conformidad con las disposiciones del artículo L.6325-11 del Código Laboral.

También es posible superar la duración de 12 meses:

- si la segunda cualificación contemplada es superior o complementaria a la primera,
- o
- si el beneficiario no ha podido alcanzar la cualificación preparada debido a un fallo en un examen, maternidad o adopción, enfermedad, accidente de trabajo, deficiencia del organismo de formación.

Artículo 13.3 Extinción del contrato de profesionalización

El contrato de profesionalización puede incluir un período de prueba. Dicho período puede ser interrumpido libremente por una de las partes de conformidad con el artículo 44-1-3 del convenio colectivo en vigor.

Salvo lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá rescindirse el contrato de profesionalización, de conformidad con los artículos 62 y 63 del convenio colectivo aplicables en materia de extinción del contrato de trabajo.

Artículo 14 Condiciones de empleo del beneficiario de un contrato de profesionalización

El titular de un contrato de profesionalización se beneficiará de todas las disposiciones jurídicas, reglamentarias y convencionales aplicables a los demás empleados, en la medida en que no sean incompatibles con las exigencias de la formación o del contrato.

La CPNEFP examina las modalidades de remuneración de los aprendices respetando los principios enunciados a continuación. Estos principios también deben ser adaptados por la CPNEFP para los cuidadores infantiles.

Menos de 21 años	De 21 a menos de 26 años	26 años y más
55 % del SMI	70 % del SMI	100 % del SMI, sin poder ser inferior al 85 % del Salario Mínimo Convencional

Estos importes no podrán ser inferiores al 65 % (menores de 21 años) y al 80 % (21 años y más) del SMI cuando el beneficiario sea titular de una cualificación al menos equivalente a la de un bachillerato profesional o de un título o diploma con finalidad profesional de la misma naturaleza.

Quando el beneficiario alcance la edad de 21 años o 26 años, la tasa de remuneración cambiará el primer día del mes de la fecha de su cumpleaños.

Artículo 15 Formación del beneficiario de un contrato de profesionalización

La CPNEFP tiene como objetivo, a través del contrato de profesionalización, la obtención de uno de los tres títulos con finalidad profesional de nivel° 3 que se enumeran a continuación:

- « cuidador infantil / cuidador de niños »;

- « employé familial » ;
- « assistant de vie dépendance ».

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, la durée des actions d'évaluations, d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques est comprise entre 15% et 25% de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques peut être portée au-delà de 25% de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation, notamment pour :

- les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
- les personnes mentionnées aux 1° et 2° de l'article L. 6325-1 du code du travail inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi définie à l'article L. 5411-1 du code du travail,
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail, selon les modalités prévues aux articles L. 6325-11, L. 6325-14, L. 6332-14 et L. 6332-15 du code du travail,
- ou pour les personnes qui visent des formations diplômantes.

Article 16 Financement de la formation du bénéficiaire du contrat de professionnalisation

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont financées par l'OPCO selon les montants définis par la CPNEFP.

L'OPCO EP prend également en charge :

- la formation des tuteurs délégués ;
- l'indemnité tutorale pour l'exercice de la fonction de tuteur délégué.

L'APNI peut compléter les financements de l'OPCO EP sur la contribution conventionnelle.

Article 17 Le Tuteur

Article 17.1 La qualité de tuteur et les conditions requises

Conformément aux dispositions de l'article L. 6223-8-1 du code du travail, le tuteur peut être l'employeur ou un salarié. Il doit être majeur et offrir toutes les garanties de moralité.

Le tuteur doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.
- avoir suivi une formation mise en place par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile pour disposer des compétences minimales d'un tuteur.

- « empleado familiar »;
- « asistente de dependencia ».

En el marco del contrato de profesionalización, la duración de las acciones de evaluación y acompañamiento, así como de las enseñanzas generales, profesionales y tecnológicas, estará comprendida entre el 15% y el 25% de la duración del contrato, sin poder ser inferior a 150 horas.

La duración de las acciones de evaluación y de acompañamiento, así como las enseñanzas generales, profesionales y tecnológicas, podrá ser superior al 25 % de la duración del CDD o de la acción de profesionalización, en particular para:

- Los jóvenes que no hayan terminado un segundo ciclo de enseñanza secundaria y que no posean un título de enseñanza tecnológica o profesional,
- las personas mencionadas en los 1° y 2° del artículo L. 6325-1 del Código Laboral inscrites desde hace más de un año en la lista de solicitantes de empleo definida en el artículo L. 5411-1 del Código Laboral,
- a los beneficiarios de la renta de solidaridad activa, de la asignación de solidaridad específica o de la asignación a los adultos con discapacidad o a las personas que se hayan beneficiado de un contrato celebrado en aplicación del artículo L.5134-19-1 del Código Laboral, según las modalidades previstas en los artículos L.6325-11, L.6325-14, L.6332-14 y L.6332-15 del Código Laboral,
- las personas que busquen una formación que conduzca a un diploma.

Artículo 16 Financiación de la formación del beneficiario del contrato de profesionalización

Las acciones de evaluación, acompañamiento y formación son financiadas por el OPCO según los importes definidos por la CPNEFP.

El OPCO EP también se encarga de:

- la formación de los tutores delegados;
- la asignación tutorial para el ejercicio de la función de tutor delegado.

La APNI puede complementar la financiación de la OPCO EP sobre la contribución convencional.

Artículo 17 El tutor

Artículo 17.1 El estatuto de tutor y las condiciones requeridas

De conformidad con las disposiciones del artículo L.6223-8-1 del Código Laboral, el tutor puede ser el empleador o un empleado. Debe ser mayor de edad y ofrecer todas las garantías de moralidad.

El tutor debe cumplir los siguientes requisitos acumulativos:

- acreditar una experiencia profesional de al menos 2 años en una cualificación relacionada con el objetivo de profesionalización perseguido;
- haber recibido una formación establecida por la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico para disponer de las competencias mínimas de un tutor.

Article 17.2 Les missions du tuteur

Le tuteur a notamment pour mission de contribuer à l'acquisition par le bénéficiaire du contrat de professionnalisation des savoir-faire professionnels.

Article 17.3 La délégation de la fonction de tuteur par le particulier employeur

A défaut de remplir les conditions listées à l'article 17.1, le particulier employeur peut déléguer, sous sa responsabilité, l'exercice de sa fonction de tuteur à une personne tierce salariée d'un organisme habilité, qui dispose des compétences requises pour l'exercice de cette mission. Cette compétence est établie dès lors que l'une des deux conditions visées à l'article 17.1 du présent accord est remplie.

Les partenaires sociaux des branches du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile désignent IPERIA (Association Certifications & Compétences), la plateforme nationale de professionnalisation du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, comme organisme habilité.

La délégation de la fonction de tuteur s'inscrit dans le cadre du mandat du particulier employeur confié à l'APNI.

L'OPCO EP finance sur la base d'un coût forfaitaire la prestation de tuteur délégué. L'APNI pourra venir en complément du coût du forfait établi par l'OPCO en mobilisant les contributions à la formation professionnelle.

Article 17.4 La formation des tuteurs et tuteurs délégués

La formation visée au 2-ème tiret de l'article 17.1 du présent accord est mise en place par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile à partir d'un cahier des charges des compétences requises pour exercer la fonction de tuteur ou de tuteur délégué. La CPNEFP est chargée de définir et valider ce cahier des charges.

La formation peut être financée par l'OPCO EP. L'APNI pourra venir en complément du financement en mobilisant les contributions à la formation professionnelle.

Article 18 Le livret de professionnalisation

La CPNEFP élabore un livret type de professionnalisation pour les principaux métiers qui sont accessibles dans ce cadre dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Ces métiers sont les suivants :

- > Assistant maternel ;
- > Garde d'enfants ;
- > Employé familial ;
- > Assistant de vie.

Le livret de professionnalisation est complété par le tuteur ou le tuteur délégué et par le bénéficiaire du contrat de professionnalisation.

Artículo 17.2 Funciones del tutor

Uno de los cometidos del tutor es contribuir a la adquisición por el beneficiario del contrato de profesionalización de los conocimientos especializados profesionales.

Artículo 17.3 Delegación de la función de tutor por el empleador particular

A falta de cumplir las condiciones enumeradas en el artículo 17.1, el empleador particular podrá delegar, bajo su responsabilidad, el ejercicio de su función de tutor en un tercero empleado de un organismo habilitado, que disponga de las competencias requeridas para el ejercicio de esta misión. Esta competencia se establecerá siempre que se cumpla una de las dos condiciones contempladas en el artículo 17-1 del presente acuerdo.

Los interlocutores sociales de las ramas del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico designarán como organismo habilitado a IPERIA (Asociación de Certificaciones y Competencias), la plataforma nacional de profesionalización del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

La delegación de la función de tutor se inscribe en el marco del mandato del empleador particular confiado a la APNI.

El OPCO EP financia la prestación de un tutor delegado sobre la base de un coste a tanto alzado. La APNI podrá complementar el coste del paquete establecido por la OPCO movilizando las contribuciones a la formación profesional.

Artículo 17.4 Formación de los tutores y tutores delegados

La formación contemplada en el segundo guión del artículo 17.1 del presente acuerdo será impartida por la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico a partir de un pliego de condiciones de las competencias requeridas para ejercer la función de tutor o de tutor delegado. La CPNEFP se encarga de definir y validar este pliego de condiciones.

La formación puede ser financiada por el OPCO EP. La APNI podrá complementar la financiación movilizando las contribuciones a la formación profesional.

Artículo 18 El cuaderno de profesionalización

La CPNEFP elabora un cuaderno de profesionalización modelo para las principales profesiones a las que se puede acceder en este marco en la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

Estas profesiones son las siguientes:

- > cuidador infantil;
- > cuidador de niños;
- > empleado familiar;
- > asistente de vida.

El cuaderno de profesionalización es completado por el tutor o el tutor delegado y por el beneficiario del contrato de profesionalización.

> CHAPITRE 4 Vie de l'Accord

Article 19 Durée de l'accord – Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le premier jour du mois suivant son dépôt.

Article 20 Suivi du déploiement et suivi de l'accord

Chaque année, la CPNEFP dressera un bilan quantitatif et qualitatif de l'application de l'accord, à destination de la CPPNI, afin d'en évaluer l'impact.

Les parties signataires conviennent de se revoir au plus tard dans le délai de 2 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord. A cette occasion, les partenaires sociaux dresseront le bilan de l'application de l'accord afin d'identifier les points d'amélioration et de proposer un éventuel avenant.

Article 21 Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L.2261-9 à L.2261-12 du code du travail.

Il pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L.2261-7 à L.2261-8 du code du travail.

Les demandes de révision seront portées devant la CPPNI prévue à l'article 19 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 22 Notification et formalités de dépôt

Conformément aux dispositions de l'article L.2231-5 du code du travail, le présent accord est notifié par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que nécessaire pour le dépôt dans les conditions prévues aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 8 juillet 2021.

> CAPÍTULO 4 Vida del acuerdo

Artículo 19 Duración del acuerdo – Entrada en vigor

Este acuerdo se celebra por tiempo indefinido y entrará en vigor el primer día del mes siguiente a su depósito.

Artículo 20 Seguimiento del despliegue y seguimiento del acuerdo

Cada año, la CPNEFP elaborará un balance cuantitativo y cualitativo de la aplicación del acuerdo, destinado a la CPPNI, con el fin de evaluar su impacto.

Las partes signatarias acuerdan volver a reunirse a más tardar en un plazo de 2 años a partir de la fecha de entrada en vigor del acuerdo. En esta ocasión, los interlocutores sociales elaborarán un balance de la aplicación del acuerdo con el fin de identificar áreas de mejora y proponer una posible enmienda.

Artículo 21 Revisión y denuncia

Este contrato podrá denunciarse en las condiciones previstas en los artículos L.2261-9 a L.2261-12 del Código Laboral.

Podrá revisarse en las condiciones previstas en los artículos L.2261-7 a L.2261-8 del Código Laboral.

Las solicitudes de revisión se presentarán ante la CPPNI mencionada en el artículo 19 del convenio colectivo de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

Artículo 22 Notificación y formalidades de presentación

De conformidad con lo dispuesto en el artículo L.2231-5 del Código Laboral, este acuerdo se notificará por carta certificada con acuse de recibo a todas las organizaciones representativas al término del procedimiento de firma.

Este acuerdo se constituye en cuantas copias sean necesarias para su depósito en las condiciones previstas en los artículos L.2231-6 y D.2231-2 y siguientes del Código Laboral.

Realizado en París, el 8 de julio de 2021.

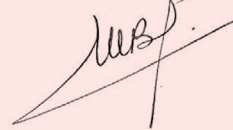
Pour la branche des salariés du particulier employeur relevant de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999

Por la rama de los empleados de empleadores particulares cubierta por el convenio colectivo nacional para los empleados de empleadores particulares del 24 de noviembre de 1999


La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

Marielle BROUARD



La Federación de Empleadores Particulares de Francia - FEPEM

Marielle BROUARD


La Fédération des Services C. F. D. T.

Suzette FISAR



La Federación de Servicios CFDT

Suzette FISAR


La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

Rachel RUHLAND


La Federación CGT de Comercio, Servicios y Distribución

Rachel RUHLAND



La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière F. G. T. A. / F. O.

Richard ROZE



La Federación General de Trabajadores de la Agricultura, la Alimentación, el Tabaco y las actividades relacionadas con la Fuerza Obrera - FGTA / FO

Richard ROZE


L'Union Nationale des Syndicats Autonomes U.N.S.A - F.E.S.S.A.D.

Serge DAUMJAN


La Unión Nacional de Sindicatos Autónomos - UNSA - FESSAD

Serge DAUMJAN


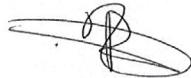
Pour la branche des assistants maternels du particulier employeur relevant de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004

La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

Marielle BROUARD


La Fédération C.G.T du commerce, des Services et de la distribution

Rachel RUHCAND



La Confédération des Syndicats d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels C.S.A.F.A.M

Nathalie DIORE



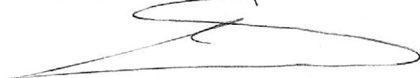
Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux S.P.A.M.A.F

Loisel Lydia



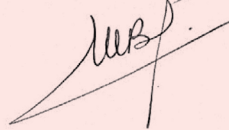
L'Union Nationale des Syndicats Autonomes U.N.S.A - F.E.S.S.A.D.

Serd Danwenn



Por la rama de los cuidadores infantiles de empleadores particulares cubierta por el convenio colectivo nacional para los cuidadores infantiles de empleadores particulares del 1 de julio de 2004

La Federación de Empleadores Particulares de Francia - FEPEM

Marielle BROUARD


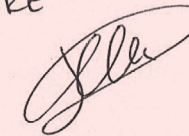
La Federación CGT de Comercio, Servicios y Distribución

Rachel RUHCAND



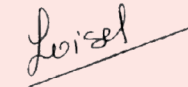
La Confederación de Sindicatos de Cuidadores Infantiles y Asistentes Familiares - CSAFAM

Nathalie DIORE



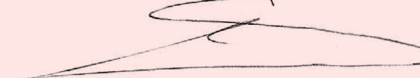
El Sindicato Profesional de Cuidadores Infantiles y Asistentes Familiares - SPAMAF

Loisel Lydia



La Unión Nacional de Sindicatos Autónomos - UNSA - FESSAD

Serd Danwenn



Branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Avenant n°1 à l'accord sur le déploiement de l'alternance dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 8 juillet 2021

en cours d'extension

Préambule Objet de l'avenant

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord sur le déploiement de l'alternance dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile conclu le 8 juillet 2021 entre l'ensemble des organisations syndicales et professionnelles représentatives dans le secteur, il est apparu nécessaire de compléter et de modifier certaines dispositions.

Eu égard à la singularité du secteur et en vue de faciliter sa mise en œuvre, certaines dispositions dudit accord ont été adaptées afin notamment de tenir compte du lieu d'exercice du travail : le domicile privé.

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont convenu de demander l'extension de l'accord sur le déploiement de l'alternance dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, de nouvelles dispositions ont par conséquent été insérées en ce sens.

CECI PRÉALABLEMENT EXPOSÉ, IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des particuliers employeurs et leurs salariés compris dans le champ d'application professionnel et géographique de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021.

Il est par ailleurs souligné que la spécificité des activités couvertes, et plus particulièrement l'exclusion de toute entreprise de son champ d'application, rend singulière la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Dès lors, les dispositions de l'article L.2261- 23-1 du code du travail, relatif aux entreprises de moins de cinquante salariés, ne sont pas applicables au présent avenant.

Article 2 Modifications apportées à l'accord sur le déploiement de l'alternance dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Article 2.1 Modifications apportées au préambule

A la fin du préambule est introduit le paragraphe suivant :

« Il est par ailleurs souligné que la spécificité des activités couvertes, et plus particulièrement l'exclusion de toute entreprise de son champ d'application, rend singulière la convention collective de

Rama del sector de los empleadores particulares y el empleo doméstico

Enmienda n.º 1 al acuerdo sobre el despliegue de la alternancia en el sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico, de 8 de julio de 2021

en curso de extensión

Preámbulo Objeto de la cláusula adicional

En el marco de la aplicación del acuerdo sobre el despliegue de la dualidad en el sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico celebrado el 8 de julio de 2021 entre todas las organizaciones sindicales y profesionales representativas en el sector, se ha puesto de manifiesto la necesidad de completar y modificar determinadas disposiciones.

Habida cuenta del carácter singular del sector y con el fin de facilitar su aplicación, se han adaptado algunas disposiciones de dicho acuerdo para tener en cuenta, en particular, el lugar de ejercicio del trabajo: el domicilio privado.

Por otra parte, los interlocutores sociales han acordado solicitar la extensión del acuerdo sobre el despliegue de la dualidad en el sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico, por lo que se han introducido nuevas disposiciones en este sentido.

VISTO LO ANTERIOR, SE HA ACORDADO LO SIGUIENTE:

Artículo 1 Ámbito de aplicación

La presente enmienda se aplica a todos los empleadores particulares y a sus empleados incluidos en el ámbito de aplicación profesional y geográfico del convenio colectivo de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico de 15 de marzo de 2021.

Por otra parte, se subraya que la especificidad de las actividades cubiertas, y más particularmente la exclusión de toda empresa de su ámbito de aplicación, caracteriza el convenio colectivo de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico. En consecuencia, no son de aplicación a la presente enmienda las disposiciones del artículo L.2261-23-1 del Código Laboral, relativo a las empresas con menos de cincuenta empleados.

Artículo 2 Modificaciones introducidas en el acuerdo sobre el despliegue de la dualidad en el sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico

Artículo 2.1 Modificaciones introducidas en el preámbulo

Al final del preámbulo se inserta el párrafo siguiente:

«Por otra parte, se subraya que la especificidad de las actividades cubiertas, y más particularmente la exclusión de toda empresa de su ámbito de aplicación, concede un carácter singular al convenio colectivo

la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Dès lors, les dispositions de l'article L.2261- 23-1 du code du travail, relatif aux entreprises de moins de cinquante salariés, ne sont pas applicables au présent accord. »

Article 2.2 Modifications apportées à l'article 4

A la première phrase de l'article 4.1, le mot « déterminée » est supprimé et remplacé par le mot « limitée ».

Par ailleurs, les phrases « Il s'adresse aux jeunes âgés de 16 ans à 29 ans révolus. Toutefois les jeunes d'au moins 15 ans peuvent conclure un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire. » sont supprimées et remplacées par « Par dérogation aux dispositions de l'article L. 6222-1, eu égard aux spécificités de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, et considérant que le lieu d'exercice du travail est le domicile privé, le contrat d'apprentissage s'adresse aux jeunes âgés de 18 ans à 29 ans révolus. ».

A la première phrase de l'article 4.2, le mot « CDD » est supprimé et remplacé par « contrat à durée limitée ».

Article 2.3 Modifications apportées à l'article 5

Le tableau figurant à l'article 5 est remplacé et modifié comme suit :

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti		
	De 18 ans à moins de 20 ans	21 ans à 25 ans	26 ans et plus
1 re année	43 % du SMIC	53 % du SMIC sans pouvoir être inférieur à 53 % du Salaire Minimum Conventionnel (SMC)	100 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé
2 e année	51 % du SMIC	61 % du SMIC sans pouvoir être inférieur à 61 % du SMC	
3 e année	67 % du SMIC	78 % du SMIC sans pouvoir être inférieur à 78 % du SMC	

Par ailleurs, au troisième alinéa de l'article 5, les mots « de 18 ans ou » sont supprimés.

Article 2.4 Modifications apportées à l'article 13

Le premier tiret du deuxième alinéa de l'article 13.1, est supprimé et remplacé par :

« - aux jeunes de 18 à 25 ans révolus, par dérogation aux dispositions de l'article L. 6325-1, eu égard aux spécificités de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, et considérant que le lieu d'exercice du travail est le domicile privé, ».

de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico. En consecuencia, no son de aplicación a la presente enmienda las disposiciones del artículo L.2261-23-1 del Código Laboral, relativo a las empresas con menos de cincuenta empleados».

Artículo 2.2 Modificaciones del artículo 4

En la primera frase del artículo 4.1, se suprime la palabra « determinada » y se sustituye por la palabra « limitada ».

Por otra parte, las frases «Está dirigido a jóvenes de entre 16 y 29 años cumplidos. Sin embargo, los jóvenes de 15 años o más pueden concertar un contrato de aprendizaje si justifican haber completado la escolaridad del primer ciclo de la enseñanza secundaria» se suprimen y se sustituyen por «No obstante lo dispuesto en el artículo L.6222-1, habida cuenta de las especificidades de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico, y considerando que el lugar de ejercicio del trabajo es el domicilio privado, el contrato de aprendizaje se dirige a los jóvenes de entre 18 y 29 años cumplidos».

En la primera frase del artículo 4.2, se suprime la palabra «CDD» y se sustituye por «contrato de duración limitada».

Artículo 2.3 Modificaciones del artículo 5

El cuadro que figura en el artículo 5 se sustituye y modifica como sigue:

Año de ejecución del contrato	Edad del aprendiz		
	18 a 20 años	21 a 25 años	26 años y más
1er año	43 % del SMI	53 % del SMI, sin poder ser inferior al 53 % del Salario Mínimo Convencional (SMC)	100 % del salario mínimo de crecimiento o, si es superior, del salario mínimo convencional correspondiente al empleo ocupado
2º año	51 % del SMI	61 % del SMI, sin poder ser inferior al 61 % del SMC	
3er año	67 % del SMI	78 % del SMI, sin poder ser inferior al 78 % del SMC	

Por otra parte, en el tercer párrafo del artículo 5 se suprimen las palabras «de 18 años o».

Artículo 2.4 Modificaciones del artículo 13

El primer guión del párrafo segundo del artículo 13.1 se suprimirá y se sustituirá por el texto siguiente:

«- a los jóvenes de entre 18 y 25 años cumplidos, no obstante lo dispuesto en el artículo L.6325-1, habida cuenta de las especificidades de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico, y considerando que el lugar de ejercicio del trabajo es el domicilio privado, ».

Article 2.5 Modifications apportées à l'article 22

Le titre de l'article 22 est modifié et remplacé par « Article 22 – Notification, formalités de dépôt et extension ».

A la fin de l'article 22 est ajouté le paragraphe suivant : « Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail. »

Article 3 Modalités d'entrée en vigueur et vie du présent avenant

Article 3.1 Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter de sa signature.

Article 3.2 Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé et dénoncé dans les conditions prévues par les articles 5 et 6 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 3.3 Notification – formalités de dépôt et extension

Conformément aux dispositions de l'article L.2231-5 du code du travail, le présent avenant est notifié par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des organisations représentatives, à l'issue de la procédure de signature.

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt dans les conditions habituelles.

Les parties signataires du présent avenant conviennent d'en demander l'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 18 février 2022.

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

DocuSigned by:
Brouard Marielle
729C6022BF6A451...

Artículo 2.5 Modificaciones del artículo 22

El título del artículo 22 se modifica y se sustituye por «Artículo 22 – Notificación, formalidades de presentación y extensión».

Al final del artículo 22, se añade el párrafo siguiente: « Las partes firmantes del presente acuerdo acuerdan solicitar su extensión de conformidad con las disposiciones del artículo L.2261-24 del Código Laboral».

Artículo 3 Modalidades de entrada en vigor y vida de la presente cláusula adicional

Artículo 3.1 Duración y entrada en vigor

La presente enmienda tiene una duración indefinida y entrará en vigor a partir de su firma.

Artículo 3.2 Revisión y denuncia

La presente enmienda podrá ser revisada y denunciada en las condiciones previstas en los artículos 5 y 6 del convenio colectivo de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

Artículo 3.3 Notificación – formalidades de depósito y extensión

De conformidad con lo dispuesto en el artículo L.2231-5 del Código Laboral, esta enmienda se notificará por carta certificada con acuse de recibo a todas las organizaciones representativas al término del procedimiento de firma.

La presente enmienda se depositará en las condiciones habituales.

Las partes firmantes de la presente enmienda acuerdan solicitar su extensión de conformidad con las disposiciones del artículo L.2261-24 del Código Laboral.

Realizado en París, el 18 de febrero de 2022.

Por la organización profesional de empleadores:

La Federación de Empleadores Particulares de Francia - FEPEM

DocuSigned by:
Brouard Marielle
729C6022BF6A451...

Pour les Organisations syndicales de salariés :

La Fédération des Services C. F. D. T.

DocuSigned by:
Aurélie FUSAR
FA4D722B5B4F4AE...

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

DocuSigned by:
FUSTEL Stéphane
15732F36CA074EB...

La Confédération des Salariés du particulier employeur, Assistants Familiaux et Assistants Maternels - C.S.A.F.A.M

DocuSigned by:
DIORE Nathalie
1A498ECBBBC846C...

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière - F. G. T. A. / F. O.

DocuSigned by:
ROZE Richard
345B5A46338C43C...

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux - S.P.A.M.A.F

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A - F.E.S.S.A.D.

DocuSigned by:
DARWANE Saïd
243CC17857A142E...

Por las organizaciones sindicales de empleados:

La Federación de Servicios CFDT

DocuSigned by:
Aurélie FUSAR
FA4D722B5B4F4AE...

La Federación CGT de Comercio, Servicios y Distribución

DocuSigned by:
FUSTEL Stéphane
15732F36CA074EB...

La Confederación de Empleados de Empleadores Particulares, Asistentes Familiares y Cuidadores Infantiles - CSAFAM

DocuSigned by:
DIORE Nathalie
1A498ECBBBC846C...

La Federación General de Trabajadores de la Agricultura, la Alimentación, el Tabaco y las actividades relacionadas con la Fuerza Obrera - FGTA / FO

DocuSigned by:
ROZE Richard
345B5A46338C43C...

El Sindicato Profesional de Cuidadores Infantiles y Asistentes Familiares - SPAMAF

La Unión Nacional de Sindicatos Autónomos - UNSA - FESSAD

DocuSigned by:
DARWANE Saïd
243CC17857A142E...

ANNEXE 3

Prévoyance

Préambule

La branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est caractérisée par une forte singularité. Les relations de travail y sont, de ce fait, régies principalement par des règles conventionnelles spécifiques.

En matière de prévoyance, les partenaires sociaux de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile jouent un rôle essentiel pour mettre en place un dispositif adapté à ces spécificités, permettant d'assurer l'effectivité des droits des salariés.

Dans le cadre des travaux de convergence des branches, les partenaires sociaux décident de mettre en place, au profit des salariés de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, un régime obligatoire et unique en matière de prévoyance en fusionnant les régimes existants dans les branches des salariés du particulier employeur ⁽¹⁾ et des assistants maternels du particulier employeur ⁽²⁾, et les réserves financières afférentes.

La présente annexe prévoit les modalités de mise en place de ce régime et détermine les conditions d'application de l'article 83 du socle commun de la présente convention collective.

Les partenaires sociaux affirment ainsi leur attachement à l'existence d'une protection sociale complémentaire effective au bénéfice des salariés de la branche, notamment contre les risques incapacité, invalidité, décès, afin de permettre, sous certaines conditions, une indemnisation en cas de réalisation de ces risques. Ils affirment également leur volonté d'assurer la lisibilité et l'équilibre du régime unifié, mais également de mettre en place des mécanismes de solidarité, notamment en renforçant la prise en charge des risques lourds et en améliorant les prestations à destination des ayants droit des salariés décédés.

Enfin, compte tenu des spécificités du secteur, et dans l'objectif d'assurer l'effectivité des droits des salariés et de simplifier les démarches des particuliers employeurs en la matière, il est confié à l'Association paritaire créée, aux termes de l'accord du 19 décembre 2018 figurant à l'annexe n° 2 de la présente convention collective, dénommée APNI, conformément à son objet social, la mission d'organiser, pour le compte des particuliers employeurs, la mise en œuvre et le suivi du régime de prévoyance.

Article 1 Bénéficiaires

Le régime de prévoyance institué par la présente convention collective bénéficie à l'ensemble des salariés relevant du champ d'application professionnel et géographique de la présente convention collective, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sous réserve de remplir les conditions d'accès requises pour bénéficier effectivement des prestations prévues à l'annexe A (« Prestations ») de la présente annexe.

(1) Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, étendue par arrêté ministériel en date du 2 mars 2000, IDCC 2111

(2) Convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004, étendue par arrêté ministériel du 17 décembre 2004, IDCC 2395.

ANEXO 3

Previsión

Preámbulo

La rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico se caracteriza por una marcada singularidad. Por este motivo, las relaciones laborales se rigen principalmente por normas convencionales específicas.

En materia de previsión, los interlocutores sociales de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico desempeñan un papel fundamental en el establecimiento de un mecanismo adaptado a estas especificidades que permita garantizar la efectividad de los derechos de los empleados.

En el marco de la labor de convergencia de las ramas, los interlocutores sociales deciden establecer, en beneficio de los empleados de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico, un régimen obligatorio y único en materia de previsión mediante la fusión de los regímenes existentes en las ramas de los empleados de empleadores particulares ⁽¹⁾ y los cuidadores infantiles de empleadores particulares ⁽²⁾ y las correspondientes reservas financieras.

El presente anexo prevé las modalidades de establecimiento de este régimen y determina las condiciones de aplicación del artículo 83 de la base común de este convenio colectivo.

Los interlocutores sociales afirman su apego a la existencia de una protección social complementaria efectiva en beneficio de los empleados de la rama, en particular contra los riesgos de incapacidad, invalidez y fallecimiento, con el fin de permitir, en determinadas condiciones, una compensación en caso de que se materialicen dichos riesgos. Asimismo, afirman su voluntad de garantizar la legibilidad y el equilibrio del régimen unificado, pero también de establecer mecanismos de solidaridad, en particular fortaleciendo la asunción de los riesgos graves y mejorando las prestaciones destinadas a los derechohabientes de los empleados fallecidos.

Por último, habida cuenta de las especificidades del sector y con el objetivo de asegurar la efectividad de los derechos de los empleados y de simplificar los procedimientos para los empleadores particulares en este ámbito, se encomienda a la Asociación Paritaria creada según los términos del acuerdo de 19 de diciembre de 2018 que figura en el anexo n.º 2 de este convenio colectivo, denominada APNI, y de conformidad con su objeto social, la misión de organizar, en nombre de los empleadores particulares, la implementación y el seguimiento del régimen de previsión.

Artículo 1 Beneficiarios

El régimen de previsión instituido por el presente convenio colectivo beneficiará a todos los empleados pertenecientes al ámbito de aplicación profesional y geográfico del presente convenio colectivo, independientemente de la naturaleza de su contrato de trabajo, siempre que cumplan las condiciones de acceso requeridas para beneficiarse efectivamente de las prestaciones previstas en el anexo A (« Prestaciones ») de este anexo.

(1) Convenio colectivo nacional para los empleados de empleadores particulares de 24 de noviembre de 1999, prorrogado por decreto ministerial de 2 de marzo de 2000, IDCC 2111.

(2) Convenio colectivo nacional para los cuidadores infantiles de empleadores particulares de 1 de julio de 2004, prorrogado mediante decreto ministerial de 17 de diciembre de 2004 (IDCC 2395).

Article 2 Caractère obligatoire du régime

Le régime de prévoyance institué par la présente convention collective revêt un caractère obligatoire pour tous les salariés et les particuliers employeurs relevant du champ d'application professionnel et géographique de la présente convention collective.

Article 3 Prestations

Article 3-1 Informations sur les prestations

À titre liminaire, il est rappelé que :

- les dispositions légales et réglementaires relatives à l'indemnisation, par l'employeur, des absences pour maladie ou accident du travail, ne s'appliquent pas aux particuliers employeurs relevant de la présente annexe, qui ne sont pas des entreprises ;
- pour autant, le régime de prévoyance, institué par la présente convention collective, et mis en œuvre par les particuliers employeurs (par l'intermédiaire de l'APNI) via un contrat d'assurance souscrit au profit des salariés, assure un niveau de garanties globalement plus favorable que celui résultant de l'application des dispositions légales et réglementaires visées à l'alinéa précédent.

Dans ce cadre, un salarié qui ne remplirait pas les conditions pour bénéficier du régime de prévoyance ne peut solliciter un quelconque maintien de salaire auprès du particulier employeur.

Les prestations dont bénéficient les salariés du particulier employeur en application du régime de prévoyance sont décrites, à titre informatif, à l'annexe A de la présente annexe, intitulée « Prestations ». Les conditions d'accès à ces prestations sont par ailleurs définies à ladite annexe.

En tout état de cause, il est précisé que le versement des prestations relève de la seule responsabilité de l'organisme assureur, au même titre que les limites et exclusions de garanties. Les prestations ne sauraient en aucun cas constituer un engagement pour le particulier employeur, qui n'est tenu qu'au seul paiement des cotisations.

Article 3-2 Versement des prestations

Les prestations décrites à l'annexe A de la présente annexe sont versées aux salariés, par l'organisme assureur, après déduction des prélèvements sociaux.

Le salarié fournit à l'organisme assureur les documents nécessaires au versement des prestations. Afin de connaître la liste des documents nécessaires au versement des prestations, le salarié doit se rapprocher de l'organisme assureur.

Article 3-3 Revalorisation des prestations

La référence annuelle utilisée pour la revalorisation des indemnités et rentes du régime de prévoyance est l'évolution annuelle, sur les douze (12) derniers mois, de la valeur du point de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO, et ce, dans la double limite :

- des résultats techniques et financiers du régime lors de l'année précédente, d'une part et,

Artículo 2 Carácter obligatorio del régimen

El régimen de previsión instituido por este anexo reviste carácter obligatorio para todos los empleados y los empleadores particulares que entren en el ámbito de aplicación profesional y geográfico del presente convenio colectivo.

Artículo 3 Prestaciones

Artículo 3-1 Información sobre las prestaciones

Como punto preliminar, se recuerda que:

- las disposiciones jurídicas y reglamentarias relativas a la compensación, por parte del empleador, de las ausencias por enfermedad o accidente en el trabajo no se aplicarán a los empleadores particulares cubiertos por este anexo, que no son empresas;
- sin embargo, el régimen de previsión instituido por este convenio colectivo e implementado por los empleadores particulares (a través de la APNI) por medio de un contrato de seguro suscrito en beneficio de los empleados garantiza un nivel de garantías generalmente más favorable que el resultante de la aplicación de las disposiciones jurídicas y reglamentarias a que se refiere el párrafo anterior.

En este marco, un empleado que no reuniese las condiciones para beneficiarse del régimen de previsión no podría solicitar ningún mantenimiento del salario al empleador particular.

Las prestaciones que disfrutaban los empleados de empleadores particulares en aplicación del régimen de previsión, así como sus condiciones de acceso, se definen en el anexo A de este anexo, titulado «Prestaciones». Además, las condiciones de acceso a estas prestaciones se definen en dicho anexo.

En todo caso, se especifica que el pago de las prestaciones es responsabilidad exclusiva del organismo asegurador, al igual que los límites y las exclusiones de garantías. Las prestaciones no podrán, bajo ninguna circunstancia, constituir un compromiso para el empleador particular, quien solo estará obligado al pago de las cotizaciones.

Artículo 3-2 Pago de las prestaciones

Las prestaciones descritas en el anexo A del presente anexo serán abonadas a los empleados por el organismo asegurador, previa deducción de las exacciones sociales.

El empleado proporciona al organismo asegurador los documentos necesarios para el pago de las prestaciones. Para conocer la lista de documentos necesarios para el pago de las prestaciones, el empleado debe acudir al organismo asegurador.

Artículo 3-3 Revalorización de las prestaciones

La referencia anual utilizada para revalorizar las compensaciones y rentas del régimen de previsión es la variación anual, durante los últimos doce (12) meses, del valor del punto de jubilación complementario AGIRC-ARRCO, dentro del límite doble:

- de los resultados técnicos y financieros del régimen durante el año anterior, por un lado, y

- de quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du rendement annuel net des actifs en couverture des engagements du régime, d'autre part.

Il s'agit d'une référence s'appliquant automatiquement dans le cadre de l'établissement des comptes annuels, à défaut de décision spécifique de la CPPNI sur proposition de la CPSP. En effet, au terme d'une étude actuarielle portant sur les équilibres techniques de moyen et long termes et sur la situation financière des actifs sous gestion, la CPSP peut proposer à la CPPNI, dans les conditions prévues à l'article 23-1 du socle commun de la présente convention collective, de déroger à cette méthode de revalorisation.

Les dispositions du présent article font l'objet d'un réexamen par les partenaires sociaux, au plus tard dans un délai de trois (3) ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente annexe, puis tous les trois (3) ans.

Article 3-4 Exclusions

Sont exclus des garanties visées à l'annexe A (« Prestations ») de la présente annexe, les sinistres résultant :

- du fait intentionnel de l'assuré ;
- de tout suicide du participant intervenant dans la 1ère année suivant la prise d'effet des garanties ;
- de l'homicide volontaire ou de la tentative d'homicide volontaire à l'encontre de l'assuré par le bénéficiaire ayant fait l'objet d'une condamnation pénale ;
- du fait d'une guerre étrangère à laquelle la France serait partie prenante, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à venir ;
- du fait de guerres civiles ou étrangères, d'attentat, d'émeute, d'insurrection, d'acte de terrorisme, quel que soit le lieu où se déroulent ces événements et quels que soient les protagonistes, dès lors que l'assuré y prend une part active ;
- de la participation volontaire et violente de l'assuré à des rassemblements, des manifestations sur la voie publique, à des mouvements populaires, si l'assuré a fait l'objet d'une condamnation définitive pour ces faits ;
- du fait des rixes, jeux et paris ;
- d'un acte volontaire effectué sous l'emprise de l'ivresse si le taux d'alcoolémie est supérieur au taux légal, de l'utilisation de drogues, stupéfiants non prescrits médicalement ;
- de la navigation aérienne, lorsque les pilotes ne sont pas munis d'un brevet ou d'une licence valable, ou l'appareil non muni d'un certificat valable de navigabilité ;
- de l'usage de véhicules à moteur et encourus à l'occasion de démonstrations, acrobaties, compétitions ou rallyes de vitesse ;
- de la pratique d'ULM, deltaplane, parapente, de parachutisme, de sauts à l'élastique, et toutes autres formes de vol libres ;
- de la pratique des sports extrêmes suivants : acrobaties et voltiges aérienne, free fight, full contact, MMA, saut à l'élastique, tauromachie, zorbing (sur herbe, neige ou hydrozorbing), VTT de descente, safari, aile volante, base jump, skysurf, speed flying, speed riding, wingsuit et tout sport pratiqué en freeride. Cette exclusion s'étend à leur pratique dans le cadre du loisir, d'exhibitions, de paris,

- del noventa por ciento (90 %) del rendimiento neto anual de los activos para cubrir los compromisos del régimen, por otro lado.

Se trata de una referencia que se aplica automáticamente en el marco de la elaboración de las cuentas anuales, a falta de una decisión específica por la CPPNI sobre la base de una propuesta de la CPSP. En efecto, al término de un estudio actuarial sobre los equilibrios técnicos a medio y largo plazo y sobre la situación financiera de los activos bajo gestión, la CPSP podrá proponer a la CPPNI, en las condiciones previstas en el artículo 23-1 de la base común de este convenio colectivo, derogar este método de revalorización.

Las disposiciones de este artículo serán objeto de un reexamen por los interlocutores sociales, a más tardar en un plazo de tres (3) años a partir de la fecha de entrada en vigor de este anexo, y a continuación cada tres (3) años.

Artículo 3-4 Exclusiones

Quedan excluidos de las garantías contempladas en el anexo A (« Prestaciones ») del presente anexo los siniestros resultantes de:

- la comisión intencional del asegurado;
- cualquier suicidio del participante que se produzca dentro del primer año siguiente a la entrada en vigor de las garantías;
- el homicidio voluntario o la tentativa de homicidio voluntario contra el asegurado por el beneficiario que haya sido objeto de una condena penal;
- una guerra extranjera en la que Francia participe, con sujeción a las condiciones que determine la legislación futura;
- guerras civiles o extranjeras, atentados, revueltas, insurrecciones, actos de terrorismo, independientemente del lugar en que se desarrollen estos acontecimientos y de sus protagonistas, siempre que el asegurado participe activamente en ellos;
- la participación voluntaria y violenta del asegurado en concentraciones, manifestaciones en la vía pública o movimientos populares, si el asegurado ha sido objeto de una condena en firme por estos hechos;
- peleas, juegos y apuestas;
- un acto voluntario realizado bajo la influencia de la embriaguez, si la tasa de alcoholemia es superior a la tasa legal, o del uso de drogas o estupefacientes sin receta médica;
- la navegación aérea, cuando los pilotos no estén en posesión de un título o licencia válidos, o la aeronave no esté en posesión de un certificado válido de aeronavegabilidad;
- el uso de vehículos de motor y ocurridos durante demostraciones, acrobacias, competiciones o rallys de velocidad;
- la práctica de ultraligero, ala delta, parapente, paracaidismo, puenting y cualquier otra forma de vuelo libre;
- la práctica de los deportes extremos siguientes: acrobacias y volteretas aéreas, lucha libre, full contact, MMA, puenting, tauromaquia, esferismo (sobre hierba, nieve o hidroesferismo), bicicleta de montaña de descenso, safari, ultraligero, base jump, skysurf, speed flying, speed riding, wingsuit y cualquier deporte que se practique en freeride. Esta exclusión se extiende a su práctica en contextos

de participation à des défis et de tentatives de records, ainsi que pour les essais préparatoires qui les précèdent ;

- du fait de sinistres survenus à la suite des effets directs ou indirects d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de transmutations de noyaux atomiques.

Article 3-5 Contrôle médical

L'organisme assureur peut procéder, dans le cadre du service des prestations incapacité et invalidité, à un contrôle médical. Le salarié qui conteste une décision du médecin conseil de l'organisme assureur relative à son état de santé peut se faire représenter par son médecin.

En cas de désaccord entre le médecin du salarié et le médecin conseil de l'organisme assureur, les deux parties font appel à un troisième médecin pour les départager dans le mois suivant la décision rendue, et à l'avis duquel les parties doivent se ranger.

Faute d'accord sur le choix de ce médecin, un médecin est désigné par la juridiction compétente sur requête de la partie la plus diligente.

Les honoraires du troisième médecin ainsi que les frais liés à sa désignation sont supportés par l'organisme assureur.

Dans ces conditions et au vu des résultats du contrôle médical effectué, la décision de l'organisme assureur peut provoquer la suspension ou la suppression des prestations. Il en est de même en cas de refus ou d'opposition à ce contrôle par le salarié.

Article 4 Cotisations

Article 4-1 Taux et assiette de cotisation

La cotisation du régime de prévoyance est assise sur le salaire brut soumis à cotisations sociales, dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale, et fixée à deux virgule vingt-quatre pour cent (2,24%) se décomposant comme suit :

- deux virgule vingt pour cent (2,20 %) correspondant aux cotisations d'assurance ;
- zéro virgule zéro quatre pour cent (0,04 %) affectés à la section « Prévoyance » de l'APNI conformément aux dispositions de l'article 75 des statuts de l'APNI.

La ventilation des taux de cotisations par risque est détaillée à l'annexe B de la présente annexe.

Article 4-2 Répartition

La cotisation afférente aux garanties invalidité, décès, rente éducation et maladies redoutées est réparti de la manière suivante :

- cinquante pour cent (50 %) à la charge des particuliers employeurs ;
- cinquante pour cent (50 %) à la charge des salariés.

Pour la garantie « incapacité », la cotisation est spécifiquement répartie comme suit :

- cinquante-neuf virgule cinquante deux pour cent (59,52 %) à la charge des particuliers employeurs ;

de ocio, de exhibiciones, de apuestas, de participación en desafíos y de intentos de romper récords, así como para los ensayos preparatorios que los preceden;

- siniestros resultantes de los efectos directos o indirectos de explosión, liberación de calor o irradiación procedentes de transmutaciones de núcleos atómicos.

Artículo 3-5 Control médico

El organismo asegurador podrá proceder, en el marco del servicio de prestaciones de incapacidad e invalidez, a un control médico. El empleado que recurra una decisión del médico asesor del organismo asegurador relativa a su estado de salud podrá ser representado por su médico.

En caso de desacuerdo entre el médico del empleado y el médico asesor del organismo asegurador, las dos partes recurrirán a un tercer médico para dirimir el asunto en el plazo de un mes a partir de la decisión dictada, cuyo dictamen deberán acatar ambas partes.

A falta de acuerdo sobre la elección de este médico, el tribunal competente designará a un médico a petición de la parte más diligente.

Los honorarios del tercer médico, así como los gastos relacionados con su designación, correrán a cargo del organismo asegurador.

En estas condiciones y a la vista de los resultados del control médico efectuado, la decisión del organismo asegurador podrá acarrear la suspensión o la supresión de las prestaciones. Lo mismo ocurre en caso de negativa u oposición a este control por parte del empleado.

Artículo 4 Cotizaciones

Artículo 4-1 Tasas y base de cotización

La cotización del régimen de previsión se basa en el salario bruto sujeto a cotizaciones sociales, dentro del límite máximo anual de la seguridad social, y se fija en dos coma veinticuatro por ciento (2,24 %), que se desglosa de la siguiente manera:

- un dos coma veinte por ciento (2,20 %) correspondiente a cotizaciones de seguros;
- un cero coma cero cuatro por ciento (0,04 %) destinado a la sección de «Previsión» de la APNI de conformidad con las disposiciones del artículo 75 de los estatutos de la APNI.

El desglose de los tipos de cotización por riesgo se detalla en el anexo B del presente anexo.

Artículo 4-2 Distribución

La cotización correspondiente a las garantías de invalidez, fallecimiento, renta de educación y enfermedades temidas se reparte de la siguiente manera:

- un cincuenta por ciento (50 %) a cargo de los empleadores particulares;
- un cincuenta por ciento (50 %) a cargo de los empleados.

Para la garantía de «incapacidad», la cotización se reparte específicamente de la siguiente manera:

- un cincuenta y nueve coma cincuenta y dos por ciento (59,52 %) a cargo de los empleadores particulares;

- quarante virgule quarante huit pour cent (40,48 %) à la charge des salariés.

Ainsi, la répartition totale de la cotisation prévoyance affectée aux prestations, entre les particuliers employeurs et les salariés, est la suivante :

- cinquante-trois virgule soixante-quatre pour cent (53,64 %) à la charge des particuliers employeurs ;
- quarante-six virgule trente-six pour cent (46,36 %) à la charge des salariés.

Article 4-3 Évolution ultérieure des cotisations

Toute évolution ultérieure de la cotisation sera répercutée dans les mêmes proportions que les cotisations initiales entre le particulier employeur et les salariés, dès lors qu'elle :

- ne dépasse pas, annuellement, dix pour cent (10 %) du montant de la cotisation annuelle et, en tout état de cause ;
- n'aboutit pas à un pourcentage de cotisation supérieur à deux virgule soixante-quatorze pour cent (2,74 %) de l'assiette des cotisations du régime.

Au-delà de ces limites, l'augmentation de la cotisation fera l'objet d'une nouvelle négociation et de la conclusion d'un avenant à la présente annexe.

Article 4-4 Recouvrement des cotisations

En application de l'article L.133-7 du code de la sécurité sociale, le recouvrement des cotisations afférentes au financement du régime de prévoyance est délégué par l'APNI (en sa qualité de collecteur) aux organismes de recouvrement du régime général et, pour les salariés relevant du régime agricole, aux caisses de mutualité sociale agricole, selon des modalités prévues par convention.

Article 5 Suspension ou rupture du contrat de travail

Article 5-1 Suspension du contrat de travail indemnisée par l'employeur

Article 5-1-1 Cas général

L'adhésion des salariés au régime de prévoyance de la branche est maintenue, sans versement de cotisation, en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de rémunération, total ou partiel, d'indemnités journalières complémentaires ou de rentes d'invalidité financés au moins pour partie par le particulier employeur.

L'adhésion des salariés au régime est également maintenue, sans versement de cotisation, en cas de suspension de leur contrat de travail non indemnisée par le régime de sécurité sociale, pour les bénéficiaires qui ne remplissent pas les conditions d'activité requises en termes de cotisations ou d'heures travaillées.

Article 5-1-2 Activité partielle

L'adhésion des salariés au régime de prévoyance de la branche est maintenue en cas de suspension de

- un cuarenta coma cuarenta y ocho por ciento (40,48 %) a cargo de los empleados.

Así, el reparto total de la cotización de previsión destinada a prestaciones entre empleadores particulares y empleados es el siguiente:

- un cincuenta y tres coma sesenta y cuatro por ciento (53,64 %) a cargo de los empleadores particulares;
- un cuarenta y seis coma treinta y seis por ciento (46,36 %) a cargo de los empleados.

Artículo 4-3 Evolución ulterior de las cotizaciones

Todo ulterior cambio en la cotización se repercutirá en las mismas proporciones que las cotizaciones iniciales en el empleador particular y los empleados, siempre que:

- no exceda, anualmente, el diez por ciento (10 %) del monto de la cotización anual en ningún caso;
- no resulte en un porcentaje de cotización mayor al dos coma setenta y cuatro por ciento (2,74 %) de la base de cotización del régimen.

Más allá de estos límites, el aumento de la cotización será objeto de una nueva negociación y de la conclusión de una enmienda a este anexo.

Artículo 4-4 Recaudación de las cotizaciones

En aplicación del artículo L. 133-7 del código de la seguridad social, la APNI (en su calidad de recaudador) delega la recaudación de las cotizaciones asociadas a la financiación del régimen de previsión en los organismos de recaudación del régimen general y, en el caso de los empleados cubiertos por el régimen agrícola, en las cajas de Mutualidad Social Agrícola, según las modalidades previstas por el convenio.

Artículo 5 Suspensión o rescisión del contrato de trabajo

Artículo 5-1 Suspensión del contrato de trabajo indemnizada por el empleador

Artículo 5-1-1 Caso general

En caso de suspensión de su contrato de trabajo, cualquiera que sea la causa, se mantendrá la adhesión de los empleados al régimen de previsión de la rama, sin pago de cotización, siempre que durante este período disfruten de un mantenimiento de la remuneración, total o parcial, de compensaciones diarias complementarias o de rentas de invalidez financiadas al menos en parte por el empleador particular.

También se mantendrá la adhesión de los empleados al régimen, sin pago de cotización, en caso de suspensión de su contrato de trabajo no compensada por el régimen de seguridad social, para los beneficiarios que no cumplan las condiciones de actividad requeridas en materia de cotizaciones o de horas trabajadas.

Artículo 5-1-2 Actividad parcial

La adhesión de los empleados al régimen de previsión de la rama se mantendrá en caso de suspensión

leur contrat de travail liée à un placement en activité partielle, en application d'une disposition légale ou réglementaire spécifique au secteur. Dans une telle hypothèse :

- le particulier employeur verse une cotisation calculée selon le taux applicable aux salariés en activité, pendant toute la période de suspension du contrat de travail liée à l'activité partielle. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à s'acquitter de sa propre part de cotisation ;
- l'assiette des cotisations est constituée de l'indemnité obligatoire d'activité partielle (à l'exclusion de l'éventuelle indemnité complémentaire), et ce quel qu'en soit le traitement social et fiscal ;
- l'assiette servant au calcul des prestations est identique à celle des cotisations définie ci-dessus.

Lorsque, au cours du même mois, le salarié a cumulé indemnité d'activité partielle et revenus d'activité, l'indemnité obligatoire d'activité partielle est l'assiette par défaut pour les heures chômées. Pour les heures travaillées, la rémunération reste cotisée dans les conditions prévues pour les salariés en activité.

Article 5-2 Suspension du contrat de travail non indemnisée par l'employeur

L'adhésion des salariés au régime de prévoyance de la branche est maintenue, sans versement de cotisation, en cas de suspension de leur contrat de travail non indemnisée, lorsqu'ils bénéficient de congés pour « enfant malade », dans les conditions prévues par l'article 48-2-2 du socle commun de la présente convention collective.

Article 5-3 Portabilité en cas de rupture du contrat de travail

Le régime de prévoyance est maintenu au profit des bénéficiaires visés à l'article 1 de la présente annexe, dans les conditions prévues à l'article L.911-8 du code de la sécurité sociale.

Article 5-4 Maintien complémentaire des garanties en cas de suspension ou de rupture du contrat de travail

Article 5-4-1 Généralités

En cas de suspension ou de rupture du contrat de travail, et au-delà des cas de maintien des garanties visés aux articles 5.1. à 5.3. de la présente annexe, le salarié ou l'ancien salarié conserve, sans versement de cotisation, le bénéfice de l'ensemble des garanties prévues à la présente annexe pendant une durée de quatre (4) mois dans les conditions définies à l'article 5.4.2. de la présente annexe.

Article 5-4-2 Conditions du maintien complémentaire

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que la suspension ou la rupture du contrat de travail résulte :

- du déménagement du salarié du particulier employeur ou de l'assistant maternel du particulier employeur, ou du particulier employeur ;
- du sinistre du logement de l'assistant maternel du particulier employeur ou du particulier employeur ;
- du décès de l'enfant ou de la fratrie accueillie
- de l'arrêt de travail prévisible pour incapacité de travail.

de su contrato de trabajo vinculada a una colocación en actividad parcial, en aplicación de una disposición jurídica o reglamentaria específica del sector. En tal caso:

- el empleador particular pagará una cotización calculada según la tasa aplicable a los empleados en activo, durante todo el período de suspensión del contrato de trabajo vinculada a la actividad parcial. Por su parte, el empleado estará obligado a seguir abonando su propia parte de la cotización;
- la base de cotización se compone de la compensación obligatoria de actividad parcial (excluyendo cualquier posible compensación complementaria), con independencia del tratamiento social y fiscal;
- la base utilizada para el cálculo de las prestaciones es idéntica a la de las cotizaciones definida a continuación.

Cuando, durante un mismo mes, el empleado haya acumulado una compensación por actividad parcial e ingresos de actividad, la compensación obligatoria por actividad parcial constituirá la base por defecto para las horas no trabajadas. Para las horas trabajadas, la remuneración seguirá cotizándose en las condiciones previstas para los empleados en activo.

Artículo 5-2 Suspensión del contrato de trabajo no indemnizada por el empleador

En caso de suspensión de su contrato de trabajo no compensada, se mantendrá la adhesión de los empleados al régimen de previsión de la rama, sin pago de cotización, cuando disfruten de un permiso por «hijo enfermo», en las condiciones previstas en el artículo 48-2- 2 de la base común de este convenio colectivo.

Artículo 5-3 Portabilidad en caso de extinción del contrato de trabajo

El régimen de previsión se mantendrá en beneficio de los beneficiarios contemplados en el artículo 1 de este anexo, en las condiciones previstas en el artículo L. 911-8 del código de la seguridad social.

Artículo 5-4 Mantenimiento complementario de las garantías en caso de suspensión o extinción del contrato de trabajo

Artículo 5-4-1 Generalidades

En caso de suspensión o extinción del contrato de trabajo, y más allá de los supuestos de mantenimiento de las garantías a que se refieren los artículos 5.1. a 5.3. de este anexo, el empleado o antiguo empleado conservará, sin pago de cotización, el beneficio de todas las garantías previstas en este anexo durante un período de cuatro (4) meses en las condiciones previstas en el artículo 5.4.2. de este anexo.

Artículo 5-4-2 Condiciones para el mantenimiento complementario

El disfrute del mantenimiento de estas garantías está sujeto a la condición de que la suspensión o extinción del contrato de trabajo resulte de:

- la reubicación del empleado o cuidador infantil de empleador particular o del empleador particular;
- daños al alojamiento del cuidador infantil de empleador particular o del empleador particular;
- el fallecimiento del niño o de los hermanos acogidos;
- detención previsible del trabajo por incapacidad laboral.

Article 5-4-3 Date d'effet et cessation du maintien complémentaire

Le maintien complémentaire des garanties :

- prend effet au lendemain de la suspension ou de la rupture du contrat de travail ;
- cesse, le cas échéant, à :
 - la date de reprise d'une activité professionnelle par le bénéficiaire
 - la date d'effet de la liquidation de la retraite de base du régime de sécurité sociale
 - ou, à l'issue de la durée de maintien à laquelle le bénéficiaire a droit.

Article 5-4-4 Assiette du maintien

S'agissant du niveau des prestations maintenues, le salaire de référence afférent est calculé dans les conditions prévues à l'annexe A, selon la garantie concernée, à partir des salaires perçus par le salarié ou l'ancien salarié avant la date de la suspension ou de la rupture du contrat de travail.

Article 6 Association paritaire nationale (APNI)

Le rôle et les missions de l'APNI en matière de prévoyance sont décrits à l'article 84-1 du socle commun de la présente convention collective.

Article 7 Fonds d'action sociale**Article 7-1 Constitution et dénomination**

Il est institué un fonds d'action sociale prévoyance dédié à la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Le règlement du fonds d'action sociale précise les règles de fonctionnement du fonds et les modalités d'attribution des aides.

Le fonds d'action sociale ainsi constitué est dénommé « fonds social de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ».

Article 7-2 Objet du fonds d'action sociale

Le fonds a pour objet de consentir des aides ou secours à titre exceptionnel et/ou ponctuel, au profit des bénéficiaires du régime de prévoyance dont la situation matérielle, financière, physique ou psychologique est particulièrement digne d'intérêt.

Le fonds peut également intervenir dans des actions collectives ayant pour objectifs de mettre à la disposition des bénéficiaires des outils ou des structures leur permettant de trouver des compléments d'information ou des soutiens tant sur le plan matériel que sur le plan psychologique.

Ces actions revêtent un caractère non contributif.

Artículo 5-4-3 Fecha efectiva y terminación del mantenimiento complementario

El mantenimiento complementario de las garantías:

- entra en vigor el día siguiente a la suspensión o extinción del contrato de trabajo;
- termina, en su caso, en:
 - la fecha de reanudación de una actividad profesional por parte del beneficiario;
 - la fecha efectiva de la liquidación de la pensión básica del régimen de seguridad social;
 - o, al final del período de mantenimiento al que tiene derecho el beneficiario.

Artículo 5-4-4 Base de mantenimiento

En cuanto al nivel de las prestaciones mantenidas, el salario de referencia correspondiente se calculará según las condiciones previstas en el anexo A, en función de la garantía de que se trate, a partir de los salarios percibidos por el empleado o antiguo empleado antes de la fecha de suspensión o extinción del contrato de trabajo.

Artículo 6 Asociación Paritaria Nacional (APNI)

El papel y las misiones de la APNI en materia de previsión se describen en el artículo 84-1 de la base común de este convenio colectivo.

Artículo 7 Fondo de acción social**Artículo 7-1 Constitución y denominación**

Se constituye un fondo de acción social de previsión específico para el sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

El reglamento del fondo de acción social especificará las normas de funcionamiento del fondo y las modalidades de asignación de las ayudas.

El fondo de acción social así constituido se denomina «Fondo social de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico».

Artículo 7-2 Objeto del fondo de acción social

El fondo tiene por objeto conceder ayudas o socorro de forma excepcional o puntual, en beneficio de los beneficiarios del régimen de previsión cuya situación material, financiera, física o psicológica sea especialmente interesante.

El fondo también podrá intervenir en acciones colectivas que tengan por objetivo poner a disposición de los beneficiarios herramientas o estructuras que les permitan encontrar información adicional o apoyo en el plano tanto material como psicológico.

Estas acciones revisten un carácter no contributivo.

Article 7-3 Bénéficiaires du fonds d'action sociale

Le fonds est mis en place au profit des bénéficiaires visés à l'article 1 de la présente annexe (salariés en activité ou en période de maintien de garanties dans les conditions fixées à l'article 5 de la présente annexe, et leurs ayants droit), couverts par le régime de prévoyance.

Article 7-4 Mode de financement du fonds d'action sociale

Le fonds est alimenté à hauteur de dix pour cent (10 %) du résultat technique du régime, tel que constaté au 31 décembre de chaque exercice, auquel s'ajoutent les produits financiers issus du placement du fonds d'action sociale au 31 décembre de chaque exercice, calculés sur la base de quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du rendement net des actifs en couverture des engagements.

Si l'alimentation du fonds par les résultats techniques du régime s'avère insuffisante, il pourra être décidé, sur proposition de la CPSP et décision de la CPPNI, et seulement en cas de disponibilité de la réserve générale, de procéder à une dotation complémentaire, par prélèvement sur la réserve générale du régime de prévoyance.

Article 7-5 Définition des orientations stratégiques

La CPSP est chargée de la définition et du suivi des actions individuelles et des actions collectives dans le cadre des orientations stratégiques définies et validées par la CPPNI visée à l'article 19 du socle commun de la convention collective.

Article 7-6 Mode de gestion du fonds d'action sociale

La gestion du fonds d'action sociale est déléguée à l'APNI ou à un autre opérateur de gestion après mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence, pour la durée et selon les critères définis par la CPSP, validés par la CPPNI.

Cette gestion déléguée fait l'objet de comptes rendus réguliers à chaque réunion de la CPSP.

Le bilan de la gestion du fonds fait l'objet d'une présentation annuelle à la CPSP, selon les règles définies dans un document annexe.

La délégation consentie à l'opérateur de gestion peut prendre fin, moyennant un délai de prévenance de six (6) mois.

Article 8 Commission paritaire de suivi et de pilotage

Les missions, la composition et le fonctionnement de la CPSP sont définis à l'article 23 du socle commun de la présente convention collective.

Article 9 Information

Sous sa seule responsabilité, l'organisme assureur élabore et remet à l'APNI une notice d'information résumant les principales dispositions du régime de prévoyance.

Artículo 7-3 Beneficiarios del fondo de acción social

El fondo se establece en beneficio de los beneficiarios a que se refiere el artículo 1 de este anexo (empleados en activo o en período de mantenimiento de las garantías en las condiciones previstas en el artículo 5 de este anexo y sus derechohabientes), cubiertos por el régimen de previsión.

Artículo 7-4 Modo de financiación del fondo de acción social

Se dota el fondo por valor del diez por ciento (10 %) del resultado técnico del régimen, tal y como se registra el 31 de diciembre de cada ejercicio, al que se suman los ingresos financieros derivados de la colocación del fondo de acción social al 31 de diciembre de cada ejercicio, calculados sobre la base del noventa por ciento (90 %) del rendimiento neto de los activos para cubrir compromisos.

Si la alimentación del fondo por los resultados técnicos del régimen se revela insuficiente, podrá decidirse, a propuesta de la CPSP y decisión de la CPPNI, y únicamente en caso de disponibilidad de la reserva general, proceder a una dotación complementaria, con cargo a la reserva general del régimen de previsión.

Artículo 7-5 Definición de orientaciones estratégicas

La CPSD se encarga de la definición y el seguimiento de las acciones individuales y las acciones colectivas en el marco de las orientaciones estratégicas definidas y validadas por la CPPNI a que se refiere el artículo 19 de la base común de este convenio colectivo.

Artículo 7-6 Modo de gestión del fondo de acción social

La gestión del fondo de acción social se delega en la APNI o en otro operador de gestión tras la implantación de un procedimiento de competencia, por la duración y según los criterios definidos por la CPSD, validados por la CPPNI.

Esta gestión delegada será objeto de informes periódicos en cada reunión de la CPSP.

El balance de la gestión de fondos es objeto de una presentación anual a la CPSD, con arreglo a las normas definidas en un documento anexo.

Podrá ponerse fin a la delegación otorgada al operador de gestión con un plazo de notificación previa de seis (6) meses.

Artículo 8 Comisión Paritaria de Seguimiento y Dirección (CPSD)

Las misiones, la composición y el funcionamiento de la CPSD se definen en el artículo 23 de la base común de este convenio colectivo.

Artículo 9 Información

Bajo su exclusiva responsabilidad, el organismo asegurador elaborará y remitirá a la APNI un aviso informativo que resuma las principales disposiciones del régimen de previsión.

Cette notice d'information sera transmise à chaque salarié visé à l'article 1 de la présente annexe et à tout nouvel embauché, soit directement par l'APNI, soit par l'organisme assureur en application d'une convention conclue avec cette dernière.

Toute modification du régime fera l'objet d'une actualisation de cette notice réalisée par l'organisme assureur. Toute actualisation de la notice sera communiquée aux salariés concernés, soit directement par l'APNI, soit par l'organisme assureur en application d'une convention conclue avec cette dernière.

Article 10 Conséquences en cas de changement d'organisme assureur

Conformément à l'article L.912-3 du code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente) seront maintenues à leur niveau atteint à la date de la résiliation du contrat d'assurance et continueront à être revalorisées.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Ces engagements seront couverts par l'ancien ou le nouvel organisme assureur.

Article 11 Sort des réserves actuelles

Le sort des réserves concerne les réserves afférentes aux régimes de prévoyance (la provision d'égalisation et la provision pour réserve générale) constituées respectivement dans les branches des assistants maternels du particulier employeur (pour un montant total de quatre-vingt-seize millions trois-cent-soixante-huit-mille deux-cent-quatre-vingt-quinze euros (96 368 295 €) au 31 décembre 2019, dont 22 259 021 € au titre de la provision pour égalisation et 74 109 274 € au titre de la réserve générale) et des salariés du particulier employeur (pour un montant total de vingt-huit millions neuf-cent-vingt-neuf-mille huit-cent-quarante et un euros (28 929 841 €) au 31 décembre 2019), antérieurement à la convergence des deux branches. Le sort des réserves est, d'une part, instruit pour la réserve générale et, d'autre part, traité dans le cadre légal et réglementaire, pour la provision d'égalisation, par la CPSP (par nature de provision et après mise à jour lors de la validation des comptes 2021) ; il est alors soumis pour validation à la CPPNI puis mis en œuvre par l'APNI en tant que souscripteur.

Les réserves afférentes aux fonds d'action sociale prévoyance, constituées respectivement dans les branches des assistants maternels du particulier employeur (pour un montant de sept millions deux-cent-soixante-dix-huit-mille deux-cent-quatre-vingt-deux euros (7 278 282 €) au 31 décembre 2019) et des salariés du particulier employeur (pour un montant de quatre millions sept-cent-trois-mille deux euros (4 703 002 €) au 31 décembre 2019), antérieurement à la convergence des deux branches, sont fusionnées en une seule réserve affectée au fonds d'action sociale du régime de prévoyance institué par l'article 7 de la présente annexe.

La réserve afférente au fonds social créé par avenant du 13 septembre 2010 à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur, constituée dans cette branche avant sa convergence avec celle des assistants maternels du particulier employeur (pour un montant de trois millions cent-cinquante-six-mille cinq-cent-trente-cinq euros (3 156 535 €) au 31 décembre 2019), est intégrée à la réserve visée au paragraphe précédent et ainsi affectée au fonds d'action sociale du régime de prévoyance.

Este aviso informativo se transmitirá a cada empleado a que se refiere el artículo 1 de este anexo y a cualquier nuevo contratado, ya sea directamente por la APNI o a través del organismo asegurador en aplicación de un convenio concluido con esta última.

Cualquier modificación del régimen será objeto de una actualización de este aviso realizada por el organismo asegurador. Cualquier actualización del aviso será comunicada a los empleados afectados, ya sea directamente por la APNI o por el organismo asegurador en aplicación de un convenio concluido con esta última.

Artículo 10 Consecuencias en caso de cambio del organismo asegurador

De conformidad con el artículo L.912-3 del código de la seguridad social, las rentas en curso en la fecha de cambio del organismo asegurador (incluidas las prestaciones por fallecimiento en forma de renta) se mantendrán al nivel que hayan alcanzado en la fecha de expiración del contrato de seguro y seguirán valorizándose.

Las garantías de fallecimiento también se mantendrán en beneficio de los beneficiarios de las rentas de incapacidad laboral o invalidez a la rescisión del contrato de seguro, precisándose que la revalorización de las bases para el cálculo de las prestaciones deberá ser al menos igual a la prevista por el contrato rescindido.

Estos compromisos estarán cubiertos por el organismo asegurador antiguo o nuevo.

Artículo 11 Destino de las reservas actuales

El destino de las reservas se refiere a las reservas relativas a los regímenes de previsión (la provisión de equiparación y la provisión de reserva general) constituidas, respectivamente, en las ramas de los cuidadores infantiles de empleadores particulares (por un monto total de noventa y seis millones trescientos sesenta y ocho mil doscientos noventa y cinco euros (96 368 295 €) a 31 de diciembre de 2019, de los que 22 259 021 € para la provisión de equiparación y 74 109 274 € para la provisión de reserva general) y de los empleados de empleadores particulares (por un monto total de veintiocho millones novecientos veintinueve mil ochocientos cuarenta y un euros (28 929 841 €) a 31 de diciembre de 2019), con carácter previo a la convergencia de las dos ramas. El destino de las reservas viene dictaminado, por un lado, para la reserva general y, por otro lado, tratado en el marco jurídico y reglamentario, para la provisión de equiparación, por la CPSP (por naturaleza de provisión y después de la actualización durante la validación de las cuentas de 2021); a continuación, se presenta para su validación a la CPPNI y es luego implementada por la APNI en calidad de suscriptor.

Las reservas asociadas a los fondos de acción social de previsión, constituidos respectivamente en las ramas de los cuidadores infantiles de empleadores particulares (por un monto de siete millones doscientos setenta y ocho mil doscientos ochenta y dos euros (7 278 282 €) a 31 de diciembre de 2019) y de empleados de empleadores particulares (por un monto de cuatro millones setecientos tres mil dos euros (4 703 002 €) a 31 de diciembre de 2019), con carácter previo a la convergencia de las dos ramas, se fusionan en una reserva única destinada al fondo de acción social del régimen de previsión instituido por el artículo 7 de este anexo.

La reserva relativa al fondo social creado por enmienda del 13 de septiembre de 2010 al convenio colectivo nacional para los empleados de empleadores particulares, constituido en esta rama antes de su convergencia con la de los cuidadores infantiles de empleadores particulares (por un monto de tres millones ciento cincuenta y seis mil quinientos treinta y cinco euros (3 156 535 €) a 31 de diciembre de 2019) se integra en la reserva a que se refiere el párrafo anterior y, por tanto, se destina al fondo de acción social del régimen de previsión.

Article 12 Entrée en vigueur

La présente annexe est applicable à compter du premier jour de l'année civile suivant celle de son extension.

Article 13 Suivi de la présente annexe

Le premier réexamen par les partenaires sociaux de la mise en œuvre des dispositions de la présente annexe interviendra pour la première fois dans un délai de trois (3) ans à compter de sa date d'effet, puis tous les cinq (5) ans.

Ces dispositions n'interdisent pas, avant cette date, la modification, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat d'assurance, et la modification corrélative de la présente annexe par avenant.

Article 14 Dispositions générales

Le régime de prévoyance institué par la présente annexe remplace, en intégralité, l'ensemble des actes de droit du travail et dispositions conventionnelles portant sur le même objet, qui existaient respectivement au sein des branches des assistants maternels du particulier employeur et des salariés du particulier employeur, avant leur convergence.

Les conditions et modalités non prévues par la présente annexe sont celles définies par la réglementation en vigueur, la notice d'information et le règlement du fonds d'action sociale.

Artículo 12 Entrada en vigor

Este anexo será de aplicación a partir del primer día del año natural siguiente al de su prórroga.

Artículo 13 Seguimiento de este anexo

El primer reexamen por parte de los interlocutores sociales de la implementación de las disposiciones de este anexo se producirá por primera vez en un plazo de tres (3) años a partir de su fecha efectiva, luego cada cinco (5) años.

Estas disposiciones no prohíben, antes de esta fecha, la modificación, la rescisión o la no renovación del contrato de seguro, así como la modificación correspondiente de este anexo por enmienda.

Artículo 14 Disposiciones generales

El régimen de previsión instituido por este anexo sustituye, en su totalidad, todos los actos del derecho laboral y las disposiciones convencionales relativos al mismo objeto, que existían respectivamente dentro de las ramas de los cuidadores infantiles y los empleados de empleadores particulares, antes de su convergencia.

Las condiciones y modalidades no previstas por este anexo son las definidas por la reglamentación vigente, el aviso informativo y el reglamento del fondo de acción social.

ANNEXE A À L'ANNEXE 3

Prestations

Définitions générales

- **Maladie** : Toute altération de la santé constatée par une autorité médicale compétente et qui nécessite un traitement médical ou une intervention chirurgicale.
- **Accident** : Toute atteinte corporelle non intentionnelle de la part du salarié provenant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure.
- **Rechute** : Nouvel arrêt de travail intervenant dans les six (6) mois qui suivent la fin du précédent arrêt ; c'est le régime de sécurité sociale qui définit s'il y a rechute ou non.
- **Perte totale et irréversible d'Autonomie (P.T.I.A.)** : Est considéré en perte totale et irréversible d'autonomie le salarié qui bénéficie d'une rente d'invalidité du régime de sécurité sociale de 3ème catégorie et est reconnu inapte par l'assureur à tout travail à la suite d'une maladie ou d'un accident et définitivement incapable de se livrer à une activité professionnelle, même de surveillance ou de direction, susceptible de lui procurer salaire, gain ou profit, et devant avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie courante.

ANEXO A DEL ANEXO 3

Prestaciones

Definiciones generales

- **Enfermedad**: Cualquier deterioro de la salud observado por una autoridad médica competente y que requiera un tratamiento médico o una intervención quirúrgica.
- **Accidente**: Cualquier daño corporal no intencionado sufrido por el empleado resultante de la acción repentina e imprevisible de una causa externa.
- **Recaída**: Nuevo paro laboral que se produzca dentro de los seis (6) meses siguientes al final del paro anterior; corresponde al régimen de seguridad social determinar si se produce o no una recaída.
- **Pérdida total e irreversible de autonomía (PTIA)**: Se considera en pérdida total e irreversible de autonomía aquel empleado que se beneficie de una renta de invalidez del régimen de seguridad social de 3ª categoría y sea reconocido por el asegurador como inapto para cualquier trabajo a raíz de una enfermedad o accidente y definitivamente incapaz de ejercer una actividad profesional, incluso de supervisión o de dirección, susceptible de proporcionarle un salario, unos ingresos o unas ganancias, y que, por tanto, se ve forzado a recurrir a la asistencia de un tercero para efectuar las acciones ordinarias de la vida cotidiana.

Garantie	Couverture	Conditions d'accès
Incapacité	<p>L'indemnité journalière complémentaire est égale à quatre-vingt-un virgule huit pour cent (81,8 %) du salaire de référence journalier, sous déduction de l'indemnité journalière du régime de sécurité sociale brute recalculée.</p> <p>Elle est versée à compter :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ du premier (1^{er}) jour en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle reconnu par le régime de sécurité sociale ; ➤ du huitième (8^{ème}) jour en cas d'arrêt maladie, la carence étant appliquée pour chaque arrêt sauf en cas de rechute pour laquelle le régime de sécurité sociale n'applique pas de carence. <p>Le crédit d'indemnisation est égal à mille-quatre-vingt-quinze (1 095) jours. Le crédit peut être reconstitué entre deux arrêts à la condition d'une reprise d'activité de six (6) mois. En cas d'atteinte de l'âge légal de départ en retraite, le salarié bénéficie de cent-quatre-vingts (180) jours d'indemnisation.</p> <p>L'indemnisation au titre de l'incapacité prend fin :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ en cas de cessation du versement des indemnités journalières du régime de sécurité sociale ; ➤ à la date d'effet d'une rente d'invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie ; ➤ au premier jour d'effet de la retraite ou à l'âge légal de départ en retraite ; ➤ au jour du décès du salarié. <p>L'indemnisation est susceptible d'être suspendue sur décision du médecin conseil après contrôle médical effectué par la CPAM ou le service médical de l'organisme assureur.</p> <p>La prescription pour la garantie incapacité est de cinq (5) ans à compter de l'évènement qui y donne naissance.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Être titulaire d'un contrat de travail avec un particulier employeur au premier (1^{er}) jour de l'arrêt de travail ; ➤ Justifier, sauf impossibilité absolue, de son incapacité au travail dans les conditions prévues à l'article 49 du socle commun de la présente convention collective ; ➤ Justifier, au premier jour de l'arrêt de travail, de salaires réguliers dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile : <ul style="list-style-type: none"> • c'est-à-dire de salaires mensuels consécutifs provenant d'un ou de plusieurs employeurs pendant les six (6) derniers mois (*) ; • ou avoir cotisé sur une période globale des quatre (4) trimestres civils précédant l'interruption de travail sur un salaire cumulé dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile au moins égal à quarante pour cent (40 %) du montant minimum de vieillesse et d'invalidité. ➤ Se soumettre à une contre-visite s'il y a lieu à l'initiative de l'organisme assureur.

Garantía	Cobertura	Condiciones de acceso
Incapacidad	<p>La compensación diaria complementaria es igual al ochenta y uno coma ocho por ciento (81,8 %) del salario de referencia diario, una vez deducida la compensación diaria bruta recalculada del régimen de seguridad social.</p> <p>Se paga a partir:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ del primer (1er) día en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional reconocido por el régimen de seguridad social; ➤ el octavo (8º) día en caso de baja por enfermedad, aplicándose la carencia para cada baja, salvo en caso de recaída, para la que el régimen de seguridad social no aplica una carencia. <p>El crédito de compensación es igual a mil noventa y cinco (1 095) días. El crédito se puede reconstituir entre dos bajas con la condición de que se reanude la actividad por seis (6) meses. En caso de que alcance la edad legal de jubilación, el empleado disfrutará de ciento ochenta (180) días de compensación.</p> <p>La compensación por incapacidad finalizará:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ en caso de cese del pago de las compensaciones diarias del régimen de seguridad social; ➤ en la fecha efectiva de una renta de invalidez de 2ª o 3ª categoría; ➤ el primer día efectivo de jubilación o a la edad legal de jubilación; ➤ el día del fallecimiento del empleado. <p>La compensación podrá suspenderse por decisión del médico asesor tras un control médico efectuado por la CPAM o el servicio médico del organismo asegurador.</p> <p>El plazo de prescripción de la garantía de incapacidad es de cinco (5) años a partir del evento que lo origina.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ser titular de un contrato de trabajo con un empleador particular el primer (1er) día del paro laboral; ➤ Justificar, a menos que sea absolutamente imposible, su incapacidad para trabajar en las condiciones previstas en el artículo 49 de la base común de este convenio colectivo; ➤ Justificar, el primer día del paro laboral, salarios regulares en la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico: <ul style="list-style-type: none"> • es decir, salarios mensuales consecutivos procedentes de uno o más empleadores durante los últimos seis (6) mes (*); • o haber cotizado durante un período total de los cuatro (4) trimestres naturales anteriores a la interrupción del trabajo sobre un salario acumulado en la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico al menos igual al cuarenta por ciento (40 %) del monto mínimo por vejez e invalidez. ➤ Someterse a una segunda opinión, si es necesario, a iniciativa del organismo asegurador.

Garantie	Couverture	Conditions d'accès
Invalidité	<p>Le montant de la rente annuelle d'invalidité est égal à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) du salaire net (calculé sur la base du salaire de référence pour la garantie invalidité) diminué de la pension de la sécurité sociale recalculée à partir du salaire de référence et avant déduction des prélèvements sociaux appliqués à ce revenu de remplacement.</p> <p>L'indemnisation commence à la date d'effet de l'invalidité telle que définie aux conditions d'accès et prend fin :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ à la date d'effet de la retraite ; ➤ à la date d'arrêt de l'éventuel versement de la pension ou de la rente d'invalidité du régime de sécurité sociale ; ➤ à la date du passage par le régime de sécurité sociale en retraite pour inaptitude ; ➤ à la date où le taux d'incapacité accident de travail ou maladie professionnelle devient inférieur à soixante-six pour cent (66 %) ou du passage d'une invalidité 2^{ème} catégorie à 1^{ère} catégorie ; ➤ au jour du décès du salarié. <p>L'indemnisation est susceptible d'être suspendue sur décision du médecin conseil après contrôle médical effectué par la CPAM ou le service médical de l'organisme assureur. La prescription pour la garantie invalidité est de deux (2) ans à compter de l'évènement qui y donne naissance.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Être titulaire d'un contrat de travail avec un particulier employeur au premier (1^{er}) jour de l'arrêt de travail initial / évènement donnant naissance à l'invalidité ; ➤ Être immatriculé au régime de sécurité sociale et percevoir une pension pour une invalidité de 2^{ème} ou de 3^{ème} catégorie, ou une rente accident de travail pour une invalidité égale ou supérieure à soixante-six pour cent (66 %). <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Être reconnu par le service médical de l'organisme assureur à l'un des niveaux d'invalidité définis ci-dessus en cas de nombre insuffisant pour prétendre à une rente ou pension d'invalidité du régime de sécurité sociale ; ➤ Justifier, au premier jour de l'arrêt de travail, de salaires réguliers dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ; <ul style="list-style-type: none"> • c'est-à-dire de salaires mensuels consécutifs provenant d'un ou de plusieurs employeurs pendant les six (6) derniers mois(*) ; • ou avoir cotisé sur une période globale des quatre (4) trimestres civils précédant l'interruption de travail sur un salaire cumulé dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile au moins égal à quarante pour cent (40 %) du montant minimum de vieillesse et d'invalidité. ➤ Se soumettre à une contre-visite s'il y a lieu à l'initiative de l'organisme assureur.

Garantía	Cobertura	Condiciones de acceso
Invalidez	<p>La renta anual de invalidez es igual al noventa y cinco por ciento (95 %) del salario neto (calculado sobre la base del salario de referencia para la garantía de invalidez), menos la pensión de la seguridad social recalculada a partir del salario de referencia y antes de deducir las exacciones sociales aplicadas a este ingreso de sustitución.</p> <p>La compensación comienza en la fecha efectiva de la invalidez según se define en las condiciones de acceso y finaliza:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ en la fecha efectiva de jubilación; ➤ en la fecha de terminación de cualquier pago de la pensión o la renta de invalidez del régimen de seguridad social; ➤ en la fecha de jubilación por incapacidad por el régimen de seguridad social; ➤ en la fecha en que la tasa de discapacidad por accidente de trabajo o enfermedad profesional descienda por debajo del sesenta y seis por ciento (66 %) o de la transición a una invalidez 2^a categoría a un de 1^a categoría; ➤ el día del fallecimiento del empleado. <p>La compensación podrá suspenderse por decisión del médico asesor tras un control médico efectuado por la CPAM o el servicio médico del organismo asegurador. El plazo de prescripción de la garantía de invalidez es de dos (2) años a partir del evento que lo origina.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ser titular de un contrato de trabajo con un empleador particular el primer (1er) día del paro laboral inicial o del evento que origina la invalidez; ➤ Estar registrado en el régimen de seguridad social y recibir una renta de invalidez de 2^a o 3^a categoría, o una renta de accidente de trabajo por una invalidez igual o superior al sesenta y seis por ciento (66 %); <p>o</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ser reconocido por el servicio médico del organismo asegurador en uno de los niveles de invalidez definidos anteriormente en caso de que el número sea insuficiente para reclamar una renta o pensión de invalidez del régimen de seguridad social; ➤ Justificar, el primer día del paro laboral, salarios regulares en la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico; <ul style="list-style-type: none"> • es decir, salarios mensuales consecutivos procedentes de uno o más empleadores durante los últimos seis (6) mes (*); • o haber cotizado durante un período total de los cuatro (4) trimestres naturales anteriores a la interrupción del trabajo sobre un salario acumulado en la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico al menos igual al cuarenta por ciento (40 %) del monto mínimo por vejez e invalidez. ➤ Someterse a una segunda opinión, si es necesario, a iniciativa del organismo asegurador.

Garantie	Couverture	Conditions d'accès
Décès	<p>Le capital, en cas de décès ou de P.T.I.A., est égal à cinquante pour cent (50 %) du salaire de référence avec un minimum conventionnel fixé à cinquante pour cent (50 %) du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).</p> <p>La prescription pour la garantie décès est de dix (10) ans à compter de l'évènement qui y donne naissance.</p> <p>Sont reconnus comme bénéficiaires, sauf désignation expresse du salarié, dans l'ordre de priorité suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ le conjoint survivant du bénéficiaire, non séparé de corps judiciairement, ni divorcé par un jugement définitif ; ➤ le partenaire du pacte civil de solidarité (PACS), c'est-à-dire la personne, quel que soit son sexe, ayant conclu avec l'assuré un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par le code civil sous réserve qu'il ne soit rompu de fait à la date de décès ou de la PTIA ; ➤ le concubin, c'est-à-dire la personne quel que soit son sexe, vivant au même domicile que l'assuré, de façon notoire et permanente depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droits à prestations, sous réserve que les concubins ne soient, ni l'un, ni l'autre, mariés ou liés par un PACS ; aucune durée n'est exigée si un enfant, reconnu par l'assuré, est né de cette union ; ➤ à défaut, les enfants du bénéficiaire, nés ou à naître ou représentés par parts égales entre eux, la part du prédécédé revenant à ses propres descendants ou à ses frères et sœurs s'il n'a pas de descendant ; ➤ à défaut les autres ascendants du bénéficiaire par parts égales entre eux, ou le survivant en cas de prédécédés ; ➤ à défaut les autres personnes à charge au sens fiscal, par parts égales ; ➤ à défaut les héritiers du bénéficiaire à proportion de leur part héréditaire. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Être titulaire d'un contrat de travail avec un particulier employeur au jour du décès ou au jour de la constatation de la P.T.I.A. (ou au premier jour d'arrêt de travail en cas de décès à la suite d'un arrêt de travail) ; ➤ Justifier au jour du décès ou de la constatation de la P.T.I.A. (ou au premier jour d'arrêt de travail en cas de décès à la suite d'un arrêt de travail), de salaires réguliers dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile : <ul style="list-style-type: none"> • c'est-à-dire de salaires mensuels consécutifs provenant d'un ou de plusieurs employeurs pendant les trois (3) derniers mois ; • ou avoir cotisé sur une période globale des quatre (4) trimestres civils précédant le décès ou la constatation de la P.T.I.A. (ou au premier jour d'arrêt de travail en cas de décès à la suite d'un arrêt de travail) sur un salaire cumulé dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile au moins égal à quarante pour cent (40 %) du montant minimum de vieillesse et d'invalidité.

Garantía	Cobertura	Condiciones de acceso
Fallecimiento	<p>El capital, en caso de fallecimiento o PTIA, es igual al cincuenta por ciento (50 %) del salario de referencia con un mínimo convencional fijado en el cincuenta por ciento (50 %) del límite máximo mensual de seguridad social (PMSS).</p> <p>El plazo de prescripción de la garantía de fallecimiento es de diez (10) años a partir del evento que lo origina.</p> <p>Se reconocen como beneficiarios, salvo designación expresa del empleado, en el siguiente orden de prioridad:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ el cónyuge supérstite del beneficiario, no separado o divorciado jurídicamente por sentencia firme; ➤ el socio del pacto de solidaridad civil (PACS), es decir, la persona, cualquiera que sea su sexo, que haya celebrado con el asegurado un pacto de solidaridad civil en las condiciones que se establecen en el Código Civil, siempre que no se haya roto de facto en la fecha de fallecimiento o de la PTIA; ➤ la pareja, es decir, la persona, cualquiera que sea su sexo, que viva en el mismo domicilio que el asegurado, de forma conocida y permanente desde hace al menos dos años en la fecha del evento que da lugar al derecho a las prestaciones, siempre que ninguno de los miembros de la pareja esté casado ni vinculado por un PACS; no se requiere ninguna duración en caso de que de esta unión haya nacido un hijo, reconocido por el asegurado; ➤ en su defecto, los hijos del beneficiario, nacidos o por nacer o representados a partes iguales entre ellos, pasando la parte de quien haya fallecido anteriormente a sus propios descendientes o a sus hermanos y hermanas si no tuviese descendientes; ➤ en su defecto, los demás ascendientes del beneficiario a partes iguales, o el supérstite en caso de quienes hayan fallecido anteriormente; ➤ en su defecto, los demás dependientes a efectos fiscales, a partes iguales; ➤ en su defecto, los herederos del beneficiario en proporción a su parte de la herencia. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ser titular de un contrato de trabajo con un empleador particular el día del fallecimiento o el día de constatación de la PTIA (o el primer día de paro laboral en caso de fallecimiento tras paro laboral); ➤ Justificar el día del fallecimiento o de la constatación del PTIA (o el primer día de paro laboral en caso de fallecimiento posterior a un paro laboral) salarios regulares en la rama del sector los empleadores particulares y del empleo doméstico: <ul style="list-style-type: none"> • es decir, salarios mensuales consecutivos procedentes de uno o más empleadores durante los últimos tres (3) mes; • o haber cotizado durante un período total de los cuatro (4) trimestres naturales anteriores al fallecimiento o a la constatación de la PTIA (o al primer día de paro laboral en caso de fallecimiento tras un paro laboral) sobre un salario acumulado en la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico al menos igual al cuarenta por ciento (40 %) del monto mínimo por vejez e invalidez.

Garantie	Couverture	Conditions d'accès
Rente d'éducation	<p>La rente d'éducation est versée aux enfants à charge fiscalement du salarié au moment du décès ou de la P.T.I.A., en cas de décès ou de P.T.I.A.. Elle est fixée par tranche :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ douze pour cent (12 %) du salaire de référence jusqu'à 17 ans inclus avec une rente annuelle minimum fixée à un pour cent (1 %) du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) ; ➤ seize pour cent (16 %) du salaire de référence, avec une rente annuelle minimum fixée à un virgule trente pour cent (1,30 %) du PASS, jusqu'à 18 ans sans condition ou jusqu'à 25 ans inclus sous condition (poursuite d'étude de l'enfant à charge ou apprentissage, ou enfant demandeur d'emploi non indemnisé par le régime d'assurance chômage). <p>La rente d'éducation est servie sans limitation de durée en cas d'invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie du régime de sécurité sociale ou équivalente avant le 26^{ème} anniversaire, ou tant que l'enfant bénéficie de l'allocation adulte handicapé.</p> <p>La prescription pour la garantie décès est de dix (10) ans à compter de l'évènement qui y donne naissance.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Être titulaire d'un contrat de travail avec un particulier employeur au jour du décès ou au jour de la constatation de la P.T.I.A. (ou au premier jour d'arrêt de travail en cas de décès à la suite d'un arrêt de travail) ; ➤ Justifier au jour du décès ou de la constatation de la P.T.I.A. (ou au premier jour d'arrêt de travail en cas de décès à la suite d'un arrêt de travail), de salaires réguliers dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile : <ul style="list-style-type: none"> • c'est-à-dire de salaires mensuels consécutifs provenant d'un ou de plusieurs employeurs pendant les trois (3) derniers mois ; • ou avoir cotisé sur une période globale des quatre (4) trimestres civils précédant le décès ou la constatation de la P.T.I.A. (ou au premier jour d'arrêt de travail en cas de décès à la suite d'un arrêt de travail) sur un salaire cumulé dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile au moins égal à quarante pour cent (40 %) du montant minimum de vieillesse et d'invalidité.

Garantía	Cobertura	Condiciones de acceso
Renta de educación	<p>La renta de educación se paga a los hijos dependientes fiscalmente del empleado al momento del fallecimiento o de la PTIA, en caso de fallecimiento o de PTIA. Se fija por tramos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ el doce por ciento (12 %) del salario de referencia hasta los 17 años incluidos con una renta mínima anual fijada en uno por ciento (1 %) del límite máximo anual de la seguridad social (PASS); ➤ dieciséis por ciento (16 %) del salario de referencia, con una renta mínima anual fijada en uno coma treinta por ciento (1,30 %) del PASS, hasta 18 años incondicionalmente o hasta 25 años incluidos bajo condiciones (estudio continuo del hijo dependiente o aprendizaje, o hijo que busca empleo no compensado por el régimen de seguro de desempleo). <p>La renta de educación se paga sin límites de duración en caso de invalidez de 2ª o 3ª categoría del régimen de seguridad social o equivalente antes del 26º cumpleaños, o mientras el niño se beneficie de la asignación de adulto discapacitado.</p> <p>El plazo de prescripción de la garantía de fallecimiento es de diez (10) años a partir del evento que lo origina.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ser titular de un contrato de trabajo con un empleador particular el día del fallecimiento o el día de constatación de la PTIA (o el primer día de paro laboral en caso de fallecimiento tras paro laboral); ➤ Justificar el día del fallecimiento o de la constatación del PTIA (o el primer día de paro laboral en caso de fallecimiento posterior a un paro laboral) salarios regulares en la rama del sector los empleadores particulares y del empleo doméstico: <ul style="list-style-type: none"> • es decir, salarios mensuales consecutivos procedentes de uno o más empleadores durante los últimos tres (3) mes; • o haber cotizado durante un período total de los cuatro (4) trimestres naturales anteriores al fallecimiento o a la constatación de la PTIA (o al primer día de paro laboral en caso de fallecimiento tras un paro laboral) sobre un salario acumulado en la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico al menos igual al cuarenta por ciento (40 %) del monto mínimo por vejez e invalidez.

Garantie	Couverture	Conditions d'accès
Maladies redoutées	<p>Le capital, en cas de survenance d'une maladie redoutée (**), constaté par l'organisme assureur, avec une date de diagnostic de la maladie postérieure à la date d'effet de la garantie, est égal à cinquante pour cent (50 %) du salaire de référence avec un minimum conventionnel fixé à cinquante pour cent (50 %) du PMSS.</p> <p>Le salarié de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est le bénéficiaire de la prestation, la demande de versement d'un capital devant provenir du bénéficiaire de son vivant. En cas de décès, le capital sera versé à la succession.</p> <p>La prescription pour la garantie maladies redoutées est fixée à cinq (5) ans à compter de la date de constatation médicale validée par le service médical de l'organisme assureur.</p>	<p>➤ Être titulaire d'un contrat de travail avec un particulier employeur au jour du diagnostic de la maladie ;</p> <p>➤ Justifier au jour du diagnostic de la maladie, de salaires réguliers dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile :</p> <ul style="list-style-type: none"> • c'est-à-dire de salaires mensuels consécutifs provenant d'un ou de plusieurs employeurs pendant les trois (3) derniers mois ; • ou avoir cotisé sur une période globale des quatre (4) trimestres civils précédant le jour du diagnostic de la maladie sur un salaire cumulé dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile au moins égal à quarante pour cent (40%) du montant minimum de vieillesse et d'invalidité.

Garantía	Cobertura	Condiciones de acceso
Enfermedades temidas	<p>El capital, en caso de aparición de una enfermedad temida (**), constatada por el organismo asegurador, con fecha de diagnóstico de la enfermedad posterior a la fecha efectiva de la garantía, será igual al cincuenta por ciento (50 %) del salario de referencia con un mínimo convencional establecido en el cincuenta por ciento (50 %) del PMSS.</p> <p>El empleado de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico es el beneficiario de la prestación, debiendo la solicitud de pago de un capital proceder del beneficiario durante su vida. En caso de fallecimiento, el capital se pagará a los sucesores.</p> <p>La prescripción de la garantía de enfermedades temidas se fija a los cinco (5) años a partir de la fecha de la constatación médica validada por el servicio médico del organismo asegurador.</p>	<p>➤ Ser titular de un contrato de trabajo con un empleador particular el día del diagnóstico de la enfermedad;</p> <p>➤ Justificar, el día del diagnóstico de la enfermedad, salarios regulares en la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • es decir, salarios mensuales consecutivos procedentes de uno o más empleadores durante los últimos tres (3) mes; • o haber cotizado durante un período total de los cuatro (4) trimestres naturales anteriores al día del diagnóstico de la enfermedad sobre un salario acumulado en la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico al menos igual al cuarenta por ciento (40 %) del monto mínimo de vejez y de invalidez.

Règle de cumul pour les garanties incapacité et invalidité

Les prestations incapacité / invalidité versées au bénéficiaire ne peuvent pas, en s'ajoutant aux prestations en espèces de même nature qui sont servies par le régime de sécurité sociale et par tout autre organisme de prévoyance collective obligatoire, ou à toute autre rémunération résultant d'une activité salariée ou prestation de l'assurance chômage, avoir pour effet de porter les ressources à un niveau supérieur à cent pour cent (100 %) du salaire net moyen, calculé sur les trois (3) derniers mois précédant l'arrêt de travail.

En cas de dépassement, la prestation complémentaire servie est réduite à due concurrence. Le cas échéant, les prestations ou fractions de prestations indûment versées peuvent être réclamées.

Salaires de référence pour la garantie incapacité

Si le salarié cotise en base réelle, il s'agit du salaire mensuel brut moyen, limité au plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS), soumis à cotisations sociales et patronales, perçu par le salarié au cours des trois (3) derniers mois précédant le premier jour d'arrêt de travail, à l'exclusion des congés payés lorsqu'ils sont versés mensuellement en même temps que le salaire.

Si le salarié cotise en base forfaitaire, il s'agit du salaire mensuel brut moyen calculé sur la base du SMIC en vigueur et du nombre d'heures de travail moyen effectué dans la profession au cours des trois (3) derniers mois précédant le premier jour d'arrêt de travail.

Le salaire de référence journalier est égal au salaire mensuel brut moyen / trente virgule quarante-deux (30,42).

En cas d'absence inférieure à soixante (60) jours pour maladie, accident de travail, maternité ou congés payés, le salaire de référence est reconstitué prorata temporis.

En cas d'absence supérieure à soixante (60) jours pour maladie, accident de travail, maternité ou congés payés, le salaire de référence est reconstitué sur la base des trois (3) mois antérieurs les plus proches comprenant au moins un (1) mois travaillé.

En cas de rechute constatée par le régime de sécurité sociale, le salaire de référence retenu est celui utilisé pour l'indemnisation de la période d'arrêt précédente et dans ce cas, la carence n'est pas appliquée.

L'indemnité journalière du régime de sécurité sociale est recalculée selon la méthode de calcul du régime de sécurité sociale et calculée sur la base de cinquante pour cent (50 %) du salaire journalier. Celui-ci est calculé sur la moyenne des salaires bruts, dans la limite d'un virgule huit (1,8) SMIC, des trois (3) mois qui précèdent l'arrêt de travail (ou des douze (12) mois précédant la cessation d'activité pour une activité non continue).

Salaires de référence pour les garanties invalidité, capital décès, rente éducation et maladies redoutées

Si le salarié cotise en base réelle, il s'agit du salaire annuel brut, limité au plafond annuel du régime de sécurité sociale, soumis à cotisations sociales et patronales, perçu par le salarié au cours des quatre (4) trimestres civils précédant l'évènement, soit :

Norma de acumulación para las garantías de incapacidad y de invalidez

Las prestaciones por discapacidad o invalidez pagadas al beneficiario no podrán, sumándose a las prestaciones en especie de la misma naturaleza que son erogadas por el régimen de seguridad social y por cualquier otro organismo de previsión colectiva obligatoria, o a cualquier otra remuneración resultante de una actividad asalariada o prestación del seguro de desempleo, tener el efecto de elevar los recursos a un nivel superior al cien por cien (100 %) del salario neto promedio, calculado sobre los últimos tres (3) meses anteriores al paro laboral.

En caso de que se exceda dicho límite, la prestación complementaria pagada se reducirá en consecuencia. Cuando corresponda, se podrán reclamar las prestaciones o fracciones de prestaciones indebidamente pagadas.

Salario de referencia para la garantía de incapacidad

En caso de que el empleado cotice sobre una base real, se tratará del salario mensual bruto promedio, limitado al límite máximo mensual de la seguridad social (PMSS), sujeto a cotizaciones sociales y patronales, percibido por el empleado durante los últimos tres (3) meses anteriores al primer día de paro laboral, excluyendo las vacaciones retribuidas cuando se paguen mensualmente al mismo tiempo que el salario.

En caso de que el empleado cotice a tanto alzado, se tratará del salario mensual bruto promedio calculado sobre la base del SMI vigente y del número promedio de horas trabajadas en la profesión durante los últimos tres (3) meses anteriores al primer día de paro laboral.

El salario de referencia diario es igual al salario medio mensual bruto / treinta coma cuarenta y dos (30,42).

En caso de ausencia inferior a sesenta (60) días por enfermedad, accidente de trabajo, maternidad o vacaciones retribuidas, el salario de referencia se reconstituirá prorata temporis.

En caso de ausencia superior a sesenta (60) días por enfermedad, accidente de trabajo, maternidad o vacaciones retribuidas, el salario de referencia se reconstituirá sobre la base de los tres (3) meses anteriores más cercanos que incluyan al menos un (1) mes trabajado.

En caso de recaída constatada por el régimen de seguridad social, el salario de referencia que se preservará será el que se utiliza para la compensación del período de paro anterior y no se aplicará la carencia.

La compensación diaria del régimen de seguridad social se recalcula según el método de cálculo del régimen de seguridad social y se calcula sobre la base del cincuenta por ciento (50 %) del salario diario. Este se calculará sobre el promedio de los salarios brutos, dentro del límite de uno coma ocho (1,8) SMI, para los tres (3) meses anteriores al paro laboral (o para los doce (12) meses anteriores al cese de la actividad para una actividad discontinua).

Salario de referencia para las garantías de invalidez, el capital por fallecimiento, la renta de educación y las enfermedades temidas

En caso de que el empleado cotice sobre una base real, se tratará del salario anual bruto, limitado al límite máximo anual del régimen de seguridad social, sujeto a las cotizaciones sociales y patronales, percibido por el empleado durante los cuatro (4) trimestres naturales anteriores al evento, ya sea:

- l'arrêt de travail initial pour la garantie invalidité ;
- le décès ou la P.T.I.A. pour la garantie capital décès ou la garantie rente d'éducation, et en cas de décès survenant au cours d'un arrêt de travail, les rémunérations prises en considération pour le calcul de la prestation sont celles des quatre (4) derniers trimestres civils précédant la date de l'arrêt de travail ;
- la constatation d'une des maladies redoutées pour la garantie maladies redoutées, et si la constatation survient au cours d'un arrêt de travail, les rémunérations prises en considération pour le calcul de la prestation sont celles des quatre (4) derniers trimestres civils précédant la date de l'arrêt de travail.

Si le salarié cotise en base forfaitaire, le salaire de référence correspond au salaire annuel brut calculé sur la base du SMIC en vigueur et du nombre d'heures de travail effectué chez les employeurs relevant de la présente convention collective, au cours des quatre (4) trimestres civils précédant l'évènement, selon la même méthode définie ci-dessus en base réelle.

Précision : en cas de passage d'une invalidité de 1ère catégorie vers une invalidité de 2ème ou 3ème catégorie, le salaire de référence est celui de l'arrêt initial/événement qui donne naissance à l'invalidité (soit l'invalidité 1ère catégorie).

La pension invalidité est recalculée sur la base de cinquante pour cent (50 %) du salaire de référence.

(*) En cas de suspension ou de rupture du contrat de travail prévu à l'article 5.2. ou 5.4. de la présente annexe, la justification de 6 salaires mensuels consécutifs dans la branche s'établit sur la période des douze (12) derniers mois et le salaire de référence est calculé sur les trois (3) derniers mois de la période des six (6) mois consécutifs travaillés.

(**) Définition des maladies redoutées couvertes :

1. **Cancer.** Tumeur maligne (y compris cancers in situ) dont le diagnostic est confirmé par un oncologue sur la base d'un examen histopathologique. La terminologie « tumeur maligne » inclut la leucémie, le lymphome et le sarcome. Les tumeurs bénignes et les affections pré-malignes sont exclues.
2. **Infarctus.** Nécrose d'une partie du muscle cardiaque, due à un apport sanguin insuffisant, qui entraîne tous les signes médicaux de l'infarctus aigu du myocarde. Le diagnostic d'un infarctus du myocarde récent doit être confirmé par un cardiologue.
3. **Pontage coronarien avec sternotomie.** Chirurgie à thorax ouvert par pontages veineux ou artériels pour rétrécissement ou obstruction d'une ou de plusieurs artères coronaires.
4. **Accident vasculaire cérébral avec symptômes de lésions cérébrales permanentes.** Accident vasculaire cérébral avec séquelles cliniques persistantes dont le diagnostic est confirmé par un neurologue. Les accidents ischémiques transitoires (AIT) sont spécifiquement exclus
5. **Transplantation d'un organe vital.** Être receveur d'une transplantation de moelle osseuse ou du cœur, rein, foie, poumon, ou pancréas ou être sur la liste d'attente pour une telle intervention. La transplantation d'autres organes, parties d'organes ou de cellules n'est pas couverte.

- el paro laboral inicial por la garantía de invalidez;
- el fallecimiento o la PTIA para la garantía de capital por fallecimiento o la garantía de renta de educación y, en caso de fallecimiento durante un paro laboral, las remuneraciones que se tendrán en cuenta para el cálculo de la prestación son las de los últimos cuatro (4) trimestres naturales anteriores a la fecha del paro laboral;
- la constatación de una de las enfermedades temidas para la garantía de enfermedades temidas y, si la constatación se produce durante un paro laboral, las remuneraciones que se tendrán en cuenta para el cálculo de la prestación son las de los últimos cuatro (4) trimestres naturales anteriores a la fecha del paro laboral.

En caso de que el empleado cotice a tanto alzado, el salario de referencia corresponderá al salario anual bruto calculado sobre la base del SMI vigente y del número de horas de trabajo efectuadas con los empleadores cubiertos por este convenio colectivo, a lo largo de los cuatro (4) trimestres naturales anteriores al evento, según el mismo método que se define anteriormente en base real.

Nota: en caso de transición de una invalidez de 1ª categoría a una invalidez de 2ª o 3ª categoría, el salario de referencia es el del paro inicial o el evento que origina la invalidez (es decir, la invalidez de 1ª categoría).

La renta de invalidez se recalcula sobre la base del cincuenta por ciento (50 %) del salario de referencia.

(*) En caso de suspensión o extinción del contrato de trabajo previsto en el artículo 5.2. o 5.4. de este anexo, se establece la justificación de 6 salarios mensuales consecutivos en la rama para el período de los últimos doce (12) meses y el salario de referencia se calculará sobre la base de los últimos tres (3) meses del período de seis (6) meses consecutivos trabajados.

(**) Definición de las enfermedades temidas cubiertas:

1. **Cáncer.** Tumor maligno (incluidos los cánceres in situ) cuyo diagnóstico sea confirmado por un oncólogo sobre la base de un examen histopatológico. La terminología «tumor maligno» incluye leucemia, linfoma y sarcoma. Se excluyen los tumores benignos y las condiciones premalignas.
2. **Infarto.** Necrosis de una parte del músculo cardíaco, debido a un suministro sanguíneo insuficiente, que conlleva todos los signos médicos de infarto agudo de miocardio. El diagnóstico de un infarto de miocardio reciente debe ser confirmado por un cardiólogo.
3. **Bypass coronario con esternotomía.** Cirugía a tórax abierto mediante bypass venoso o arterial para el estrechamiento o la obstrucción de una o más arterias coronarias.
4. **Accidente cerebrovascular con síntomas de lesiones cerebrales permanentes.** Accidente cerebrovascular con secuelas clínicas persistentes cuyo diagnóstico sea confirmado por un neurólogo. Los accidentes isquémicos transitorios (AIT) se excluyen específicamente.
5. **Trasplante de un órgano vital.** Recibir un trasplante de médula ósea o de corazón, riñón, hígado, pulmón o páncreas o estar en la lista de espera para dicha intervención. El trasplante de otros órganos, partes de órganos o células no está cubierto.

6. Sclérose en plaques avec syndromes persistants. Sclérose en plaques avec altérations cliniques persistant de manière continue depuis au moins six (6) mois et dont le diagnostic définitif est confirmé par un neurologue.

7. Insuffisance rénale nécessitant un traitement par dialyse. Le diagnostic doit être confirmé par un néphrologue.

8. Maladie de Parkinson déclarée avec troubles permanents de la fonction motrice associés à des tremblements. Le diagnostic doit être confirmé par un neurologue. Le syndrome Parkinsonien de conséquence médicamenteuse n'est pas couvert.

9. Maladie d'Alzheimer et autres démences organiques (par détérioration et perte de la capacité intellectuelle ou d'autres désordres irréversibles et dégénératifs du cerveau, requérant une surveillance continue de l'assuré). Détérioration et perte de la capacité intellectuelle, sous forme de maladie d'Alzheimer, ou d'autres désordres irréversibles, organiques et dégénératifs du cerveau, requérant une surveillance continue de l'assuré. Un neurologue qualifié doit confirmer le diagnostic à partir d'un examen clinique et des tests ou questionnaires de référence.

Les démences d'origine psychiatrique sont spécifiquement exclues. Un spécialiste qualifié doit confirmer le diagnostic à partir d'un examen clinique et des tests ou questionnaires de référence.

6. Esclerosis múltiple con síndromes persistentes. Esclerosis múltiple con alteraciones clínicas que persistan de forma continua desde hace al menos seis (6) meses y cuyo diagnóstico definitivo sea confirmado por un neurólogo.

7. Insuficiencia renal que requiera un tratamiento de diálisis. El diagnóstico debe ser confirmado por un nefrólogo.

8. Enfermedad de Parkinson declarada con deterioro permanente de la función motriz asociada a temblores. El diagnóstico debe ser confirmado por un neurólogo. El síndrome de Parkinson provocado por medicamentos no está cubierto.

9. Enfermedad de Alzheimer y otras demencias orgánicas (por deterioro y pérdida de la capacidad intelectual u otros trastornos irreversibles y degenerativos del cerebro que requieran un seguimiento continuo del asegurado). Deterioro y pérdida de la capacidad intelectual, en forma de enfermedad de Alzheimer u otros trastornos irreversibles, orgánicos y degenerativos del cerebro que requieran un seguimiento continuo del asegurado. Un neurólogo cualificado debe confirmar el diagnóstico a partir de un examen clínico o pruebas o cuestionarios de referencia.

Se excluyen específicamente las demencias de origen psiquiátrico. Un especialista calificado debe confirmar el diagnóstico a partir de un examen clínico o pruebas o cuestionarios de referencia.

ANNEXE B À L'ANNEXE 3

Cotisations d'assurance

Garantie	Taux de cotisation Global	Taux de cotisation (part employeur)	Taux de cotisation (part salarié)
Incapacité	0,84 %	0,50 %	0,34 %
Invalidité	0,82 %	0,41 %	0,41 %
Décès	0,196 %	0,098 %	0,098 %
Rente d'éducation	0,167 %	0,0835 %	0,0835 %
Maladies redoutées	0,177 %	0,0885 %	0,0885 %
Total	2,20 %	1,18 %	1,02 %

L'assiette des cotisations est l'assiette retenue pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, limitée au plafond annuel de la sécurité sociale (PASS).

Synthèse

Garantie	Taux de cotisation Global	Taux de cotisation (part employeur)	Taux de cotisation (part salarié)
Cotisation prévoyance affectée aux prestations	2,20 %	1,18 %	1,02 %
Financement de la section prévoyance de l'APNI	0,04 %	0,02 %	0,02 %
Total cotisation prévoyance	2,24 %	1,20 %	1,04 %

ANEXO B DEL ANEXO 3

Cotizaciones de seguros

Garantía	Tasa de cotización total	Tasa de cotización (parte del empleador)	Tasa de cotización (parte del empleado)
Incapacidad	0,84 %	0,50 %	0,34 %
Invalidez	0,82 %	0,41 %	0,41 %
Fallecimiento	0,196 %	0,098 %	0,098 %
Renta de educación	0,167 %	0,0835 %	0,0835 %
Enfermedades temidas	0,177 %	0,0885 %	0,0885 %
Total	2,20 %	1,18 %	1,02 %

La base de cotización es la base adoptada para calcular las cotizaciones a la seguridad social, limitada al límite máximo anual de la seguridad social (PASS).

Resumen

Garantía	Tasa de cotización total	Tasa de cotización (parte del empleador)	Tasa de cotización (parte del empleado)
Cotización de previsión asignada a las prestaciones	2,20 %	1,18 %	1,02 %
Financiación de la sección de previsión de la APNI	0,04 %	0,02 %	0,02 %
Total cotización de previsión	2,24 %	1,20 %	1,04 %

ANNEXE 4

Indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite

Préambule

Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est marqué par une forte singularité. Celle-ci se traduit notamment par :

- une large diversité de métiers, qui répondent aux besoins d'accompagnement fondamentaux relevant de la vie personnelle ou familiale, à l'exclusion de ceux relevant de la vie professionnelle ;
- une proportion importante de salariés en situation de multi-emplois ;
- des durées d'emploi variables, qui dépendent de l'évolution des besoins d'accompagnement fondamentaux relevant de la vie personnelle ou familiale des particuliers employeurs.

Cette singularité implique une adaptation des règles régissant les relations de travail entre salariés et particuliers employeurs. Le législateur a ainsi précisé, aux termes des articles L.7221-2 du code du travail et L.423-2 du code de l'action sociale et des familles, les dispositions légales et réglementaires de droit commun applicables aux salariés de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Concernant plus particulièrement les modalités de départ volontaire à la retraite et l'indemnisation des salariés, les dispositions légales et réglementaires de droit commun ne sont pas visées comme s'appliquant aux salariés de la branche professionnelle du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Seule la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, étendue par arrêté ministériel en date du 2 mars 2000, IDCC 2111, reprenait conventionnellement les dispositions légales et réglementaires relatives au départ volontaire à la retraite.

En tout état de cause, ces dispositions ne sont pas de nature à permettre, en l'état de leur rédaction actuelle, d'assurer l'effectivité des droits de ces salariés. En effet, le code du travail prévoit que le salarié qui bénéficie d'une ancienneté de dix années et plus auprès de son employeur peut bénéficier d'une indemnité lorsqu'il remplit les conditions pour partir volontairement à la retraite.

Or, compte tenu de la singularité du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, une part significative de salariés atteint rarement dix années d'ancienneté auprès du même particulier employeur. De ce fait, un grand nombre de salariés soumis à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, étendue par arrêté ministériel en date du 2 mars 2000, IDCC 2111, est privé du bénéfice de l'indemnité de départ volontaire à la retraite.

Aussi, dans une démarche de reconnaissance et de fidélisation des salariés de la branche, les partenaires sociaux ont décidé de permettre aux salariés de bénéficier d'une indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite spécifique à la branche, dont les conditions d'octroi et le montant sont plus favorables que les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

La présente annexe prévoit ainsi les modalités de mise en place du régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite et détermine les conditions d'application de l'article 86 du socle commun de la présente convention collective.

ANEXO 4

Compensación convencional por jubilación voluntaria

Preámbulo

El sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico se caracteriza por una fuerte singularidad. En particular, esto se traduce en:

- una amplia variedad de profesiones, que satisfacen las necesidades de apoyo fundamentales relacionadas con la vida personal o familiar, excluyendo las relacionadas con la vida profesional;
- una importante proporción de empleados en situación de múltiple empleo;
- duraciones de empleo variables, que dependen de la evolución de las necesidades de apoyo fundamentales relacionadas con la vida personal o familiar de los empleadores particulares.

Esta singularidad implica una adaptación de las normas que rigen las relaciones laborales entre empleados y empleadores particulares. El legislador ha especificado, en los términos de los artículos L. 7221-2 del Código Laboral y L. 423-2 del Código de Acción Social y Familia, las disposiciones jurídicas y reglamentarias del derecho consuetudinario aplicables a los empleados de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

Más concretamente, en lo que se refiere a las modalidades de jubilación voluntaria y a la compensación de los empleados, no se contempla la aplicación de las disposiciones jurídicas y reglamentarias del derecho consuetudinario a los empleados de la rama profesional del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico. Únicamente el convenio colectivo nacional para los empleados de empleadores particulares, de 24 de noviembre de 1999, prorrogado por decreto ministerial de 2 de marzo de 2000, IDCC 2111, retomaba convencionalmente las disposiciones jurídicas y reglamentarias relativas a la jubilación voluntaria.

En cualquier caso, estas disposiciones no permiten, en su formulación actual, garantizar la efectividad de los derechos de estos empleados. De hecho, el Código Laboral establece que el empleado que tenga diez años o más de antigüedad con su empleador podrá disfrutar de una compensación cuando cumpla las condiciones para la jubilación voluntaria.

Sin embargo, teniendo en cuenta la singularidad del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico, una parte significativa de empleados rara vez alcanza los diez años de antigüedad con el mismo empleador particular. Como resultado, un gran número de empleados sujetos al convenio colectivo nacional para los empleados de empleadores particulares, de 24 de noviembre de 1999, prorrogado por decreto ministerial de 2 de marzo de 2000, IDCC 2111, se ve privado del disfrute de la compensación por jubilación voluntaria.

Asimismo, en un proceso de reconocimiento y de retención de los empleados de la rama, los interlocutores sociales han decidido permitir a los empleados disfrutar de una compensación convencional por jubilación voluntaria específica de la rama, cuyas condiciones de otorgamiento y monto son más favorables que las disposiciones jurídicas y reglamentarias del derecho consuetudinario.

El presente anexo prevé así las modalidades de establecimiento del régimen de compensación convencional por jubilación voluntaria y determina las condiciones de aplicación del artículo 86 de la base común de este convenio colectivo.

À ce titre, les partenaires sociaux se sont engagés dans une démarche de reconnaissance de la durée cumulée des périodes d'emploi au sein du secteur, en lieu et place de la notion d'ancienneté auprès d'un même particulier employeur. Cette notion de périodes d'emploi correspond à la période au cours de laquelle le salarié a été lié par un ou plusieurs contrat(s) de travail à un ou plusieurs particulier(s) employeur(s) au cours de sa carrière professionnelle. Elle s'entend quelle que soit la nature des contrats de travail conclus par le salarié (contrat à durée déterminée ou indéterminée) et que ces périodes d'emploi aient été continues ou non, interrompues ou non par des périodes d'emploi au sein d'autres secteurs d'activité. Cette notion permet ainsi d'assurer une meilleure effectivité des droits des salariés du secteur en considération de la singularité des métiers qu'ils occupent.

En outre, cette indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite est :

- financée, de manière mutualisée, par une contribution à la charge des particuliers employeurs, assise sur les salaires versés aux salariés du secteur qu'ils emploient. Cette contribution est précomptée par les organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales, sur délégation de l'Association paritaire créée, aux termes de l'accord du 19 décembre 2018, dénommée APNI, pour assurer le versement des indemnités de départ volontaire à la retraite aux salariés éligibles, au nom et pour le compte des particuliers employeurs.

Cette mutualisation permet ainsi de garantir un mécanisme de solidarité entre les particuliers employeurs au service d'une effectivité des droits des salariés du secteur ;

- versée aux salariés qui remplissent les conditions légales et réglementaires pour partir volontairement à la retraite.

À ce titre, il est rappelé que l'indemnité de départ volontaire à la retraite prévue par les dispositions légales et réglementaires de droit commun n'est pas applicable aux salariés de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Seules sont applicables les modalités et conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires de droit commun qui permettent au salarié de rompre le ou les contrats de travail qui le lie(nt) à son (ou ses) particulier(s) employeur(s) pour partir volontairement à la retraite.*

Enfin, compte tenu des spécificités du secteur, et dans l'objectif d'assurer l'effectivité des droits des salariés et de simplifier les démarches des particuliers employeurs en la matière, il est confié à l'APNI, conformément à son objet social, la mission d'organiser, pour le compte des particuliers employeurs, la mise en œuvre et le suivi du régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite.

Article 1 Bénéficiaires

Le régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite institué par la présente convention collective bénéficie à l'ensemble des salariés relevant du champ d'application professionnel et géographique de la présente convention collective, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sous réserve de remplir les conditions d'accès visées à l'article 2 de la présente annexe pour bénéficier effectivement du versement de cette indemnité.

Article 2 Conditions d'accès au versement de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite

Cette indemnité est versée une seule fois par salarié. Un salarié ayant déjà bénéficié de cette in-

* exclu de l'extension - exclusion en cours de révision par la DGT

A este respecto, los interlocutores sociales se han comprometido con un proceso de reconocimiento de la duración acumulada de los períodos de empleo dentro del sector, en lugar de la noción de antigüedad con el mismo empleador particular. Esta noción de períodos de empleo corresponde al período durante el cual el empleado estuvo vinculado por uno o más contratos de trabajo con uno o más empleadores particulares a lo largo de su carrera profesional. Se entiende con independencia de la naturaleza de los contratos de trabajo celebrados por el empleado (contrato de duración determinada o por tiempo indefinido) y de que estos períodos de empleo hayan sido continuos o no y hayan estado interrumpidos o no por períodos de empleo dentro de otros sectores de actividad. De este modo, esta noción permite asegurar una mejor efectividad de los derechos de los empleados del sector en consideración de la singularidad de las profesiones que ejercen.

Además, esta compensación convencional por jubilación voluntaria:

- se financiará, de manera mutualizada, mediante una contribución a cargo de los empleadores particulares, sobre la base de los salarios pagados a los empleados del sector que emplean. Los organismos encargados de recaudar las contribuciones y cotizaciones sociales retendrán esta contribución, por delegación de la Asociación Paritaria creada, en los términos del acuerdo de 19 de diciembre de 2018, denominada APNI, para garantizar el pago de las compensaciones de jubilación voluntaria a los empleados elegibles, en nombre y por cuenta de los empleadores particulares.

Por tanto, esta mutualización permite garantizar un mecanismo de solidaridad entre empleadores particulares al servicio de la efectividad de los derechos de los empleados del sector;

- se pagará a los empleados que cumplan las condiciones legales y reglamentarias para la jubilación voluntaria.

Por tanto, se recuerda que la compensación por jubilación voluntaria prevista en las disposiciones jurídicas y reglamentarias del derecho consuetudinario no será aplicable a los empleados de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico. Solo se aplicarán las modalidades y condiciones previstas por las disposiciones jurídicas y reglamentarias del derecho consuetudinario que permiten al empleado rescindir el contrato o los contratos de trabajo que lo vinculan a su empleador particular para jubilarse voluntariamente.*

Por último, habida cuenta de las especificidades del sector y con el objetivo de asegurar la efectividad de los derechos de los empleados y de simplificar los procedimientos para los empleadores particulares en este ámbito, se encomienda a la APNI, y de conformidad con su objeto social, la misión de organizar, en nombre de los empleadores particulares, la implementación y el seguimiento del régimen de compensación convencional por jubilación voluntaria.

Artículo 1 Beneficiarios

El régimen de compensación convencional por jubilación voluntaria instituido por el presente convenio colectivo beneficiará a todos los empleados incluidos en el ámbito de aplicación profesional y geográfico del presente convenio colectivo, independientemente de la naturaleza de su contrato de trabajo, siempre que cumplan las condiciones de acceso contempladas en el artículo 2 del presente anexo para beneficiarse efectivamente del pago de esta compensación.

Artículo 2 Condiciones de acceso al pago de la compensación convencional por jubilación voluntaria

Esta compensación se pagará una sola vez por empleado. Por consiguiente, un empleado que ya

* excluido de la extensión - exclusión en curso de revisión por la DGT

ne peut donc pas en demander à nouveau le versement, ni solliciter le versement de cette indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite, ou de tout complément ou substitut à celle-ci, directement auprès de son ou de ses particulier(s) employeur(s). La demande de versement doit être exclusivement formulée dans les conditions prévues à l'article 3 de la présente annexe.

Article 2-1 Condition liée au départ volontaire à la retraite

Seuls peuvent solliciter le versement de l'indemnité visée à l'article 4 de la présente annexe, les salariés remplissant les conditions précisées à l'article 1 de la présente annexe qui décident de partir volontairement à la retraite pour bénéficier d'une pension de vieillesse selon les modalités et conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

En cas de situation de multi-emplois, le salarié doit avoir rompu l'intégralité des contrats de travail qui le lient à des particuliers employeurs relevant de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Si le salarié choisit de bénéficier du dispositif de cumul emploi-retraite, il peut, dans certains cas prévus par les dispositions légales et réglementaires applicables, liquider ses droits à retraite sans justifier de la rupture du ou des contrats de travail qui le lient à un ou plusieurs particuliers employeurs. Dans une telle situation, la condition relative à la rupture du ou des contrats de travail qui lient le salarié à un ou plusieurs particuliers employeurs n'est pas requise et le salarié doit alors solliciter le versement de l'indemnité visée à l'article 4 de la présente annexe au moment de la liquidation de ses droits à la retraite, au titre des périodes d'emploi qui précèdent la date à laquelle il a commencé à bénéficier du dispositif de cumul emploi-retraite.

Enfin, il est rappelé que, si après avoir bénéficié du versement de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite, le salarié reprend une activité au sein de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et/ou au sein d'une autre branche d'activité, dans le cadre d'un dispositif de cumul emploi-retraite, il ne peut solliciter à nouveau le bénéfice de ladite indemnité au moment de la rupture de son ou de ses contrats de travail.

Article 2-2 Conditions liées à la durée des périodes d'emploi du salarié au sein de la branche

Pour prétendre au versement de l'indemnité visée à l'article 4 de la présente annexe, le salarié doit justifier, lors de la date effective de son départ volontaire à la retraite ou de la date de la liquidation de ses droits à la retraite s'il poursuit son activité en cumul emploi-retraite sans interrompre son ou ses contrats de travail en cours, des deux conditions cumulatives suivantes :

- d'une part, d'une période d'emploi d'au moins dix années continues ou discontinues, soit cent-vingt (120) mois entiers calendaires, auprès d'un ou de plusieurs particuliers employeurs, au sein de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.
- d'autre part, d'une période d'emploi continue ou discontinue, auprès d'un ou de plusieurs particuliers employeurs, de soixante (60) mois entiers calendaires, au sein de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, au cours des sept (7) années, soit quatre-vingt-quatre (84) mois entiers calendaires, qui précèdent la date visée au premier alinéa du présent article.

haya disfrutado de esta compensación no podrá solicitar ni su pago de nuevo, ni el pago de esta compensación convencional por jubilación voluntaria, ni el pago de cualquier complemento o sustituto a la misma directamente a su empleador particular o sus empleadores particulares. La solicitud de pago deberá formularse exclusivamente en las condiciones previstas en el artículo 3 de este anexo.

Artículo 2-1 Condición vinculada a la jubilación voluntaria

Solo los empleados que cumplan las condiciones que se especifican en el artículo 1 de este anexo que decidan jubilarse voluntariamente para disfrutar de una pensión de vejez en las modalidades y condiciones que se establecen en las disposiciones jurídicas y reglamentarias del derecho consuetudinario podrán solicitar el pago de la compensación a que se refiere el artículo 4 de este anexo.

En el caso de una situación de múltiple empleo, el empleado deberá haber rescindido la totalidad de los contratos de trabajo que lo vinculaban a empleadores particulares pertenecientes a la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

Cuando el empleado opte por beneficiarse del mecanismo de acumulación empleo-jubilación, podrá, en determinados casos previstos por las disposiciones jurídicas y reglamentarias aplicables, liquidar sus derechos a jubilación sin justificar la extinción del contrato o los contratos de trabajo que lo vinculan a uno o varios empleadores particulares. En dicha situación, no se requiere la condición relativa a la extinción del contrato o los contratos de trabajo que vinculan al empleado con uno o más empleadores particulares, y el empleado deberá solicitar el pago de la compensación a que se refiere el artículo 4 del presente anexo en el momento de liquidación de sus derechos de jubilación, en concepto de los períodos de empleo anteriores a la fecha en que comenzó a beneficiarse del mecanismo de acumulación empleo-jubilación.

Finalmente, se recuerda que si, después de haberse beneficiado del pago de la compensación convencional por jubilación voluntaria, el empleado retoma una actividad dentro de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico o dentro de otra rama de actividad, en el marco de un mecanismo de acumulación empleo-jubilación, no podrá volver a solicitar el disfrute de dicha compensación en el momento de la extinción de su contrato o sus contratos de trabajo.

Artículo 2-2 Condiciones vinculadas a la duración de los períodos de empleo del empleado dentro de la rama

Para reclamar el pago de la indemnización a que se refiere el artículo 4 del presente anexo, el empleado deberá justificar, en la fecha efectiva de su jubilación voluntaria o fecha la liquidación de sus derechos de pensión si continúa su actividad en combinación de empleo y jubilación sin interrumpir su (s) contrato (s) de trabajo actual, de las dos siguientes condiciones acumulativas:

- por un lado, un período de empleo de al menos diez años continuos o discontinuos, es decir, ciento veinte (120) meses naturales completos, con uno o más empleadores particulares, dentro de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico;
- por otro lado, un período de empleo continuo o discontinuo, con uno o más empleadores particulares, de sesenta (60) meses naturales completos, dentro de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico, durante los siete (7) años, es decir, ochenta y cuatro (84) meses naturales completos, que preceden a la fecha a que se refiere el párrafo primero de este artículo.

La notion de périodes d'emploi, au sens de la présente annexe, correspond aux périodes au cours desquelles le salarié a été lié, au cours de sa carrière professionnelle, à un ou plusieurs particuliers employeurs, par un ou plusieurs contrats de travail soumis à l'application de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, que ces périodes d'emploi aient été continues ou non, interrompues ou non par des périodes d'emploi au sein d'autres secteurs d'activité. Elles sont décomptées en mois entiers calendaires. En cas de mois calendaire incomplet, un calcul prorata temporis est effectué.

Il est précisé que les périodes d'emploi à temps partiel sont comptabilisées au même titre que les périodes d'emploi à temps plein, soit à cent pour cent (100 %).

Ces conditions sont appréciées à la date du départ effectif du salarié à la retraite, soit à la date d'effet de la rupture de son contrat de travail. En situation de multi-emplois, si les dates de fin de contrat ne coïncident pas, c'est la date de rupture du dernier contrat de travail pour cause de départ volontaire à la retraite qui est prise en compte pour déterminer la date de départ effectif du salarié à la retraite.

Lorsque le salarié poursuit son activité en cumul emploi-retraite sans interrompre son ou ses contrats de travail en cours, les conditions sont appréciées à la date à laquelle le salarié procède à la liquidation de ses droits à la retraite, au titre des périodes d'emploi antérieures à la date à laquelle le salarié commence à bénéficier du dispositif de cumul emploi-retraite.

Article 3 Demande de versement de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite

La demande de versement de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite doit être formulée, auprès de l'organisme assureur. Cette demande doit s'effectuer à l'aide du formulaire prévu à cet effet, accompagné de l'ensemble des pièces justificatives.

Afin de connaître la liste des justificatifs nécessaires au versement de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite, le salarié doit se rapprocher de l'organisme assureur.

La demande est formulée, par le salarié, son représentant légal ou ses ayants droit, dans un délai de cent quatre-vingts (180) jours calendaires à compter du lendemain de la date effective de départ volontaire à la retraite.

En cas de situation de multi-emplois, si les dates de fin de contrat ne coïncident pas, la date la plus récente de rupture du contrat de travail pour cause de départ volontaire à la retraite est retenue comme constituant le point de départ du délai de cent quatre-vingts (180) jours calendaires susmentionné.

Lorsque le salarié poursuit son activité en cumul emploi-retraite sans interrompre son ou ses contrats de travail en cours, le délai de cent quatre-vingts (180) jours calendaires susmentionné commence à courir à compter du lendemain de la date à laquelle le salarié liquide ses droits à pension de retraite.

Toute demande formulée hors délai est irrecevable.

En cas de dossier incomplet, le salarié peut le compléter dans un délai de soixante (60) jours calendaires à compter de la date à laquelle il est informé, par courrier, des pièces manquantes. La date d'envoi du courrier fixe le point de départ du délai de soixante (60) jours calendaires susmentionné. Une seule demande d'envoi de complément de pièces est formulée auprès du salarié. A l'issue du délai de soixante (60) jours calendaires susmentionné, si le salarié n'a pas complété son dossier de demande, cette dernière est irrecevable.

El concepto de períodos de empleo, en el sentido de este anexo, corresponde a los períodos durante los que el empleador estuvo vinculado, durante su carrera profesional, con uno o más empleadores particulares, por uno o más contratos de trabajo sujetos a la aplicación del convenio colectivo de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico, tanto si dichos períodos de empleo fueron continuos como si no lo fueron, interrumpidos o no por períodos de empleo dentro de otros sectores de actividad. Se descontarán en meses naturales completos. En el caso de un mes natural incompleto, se efectuará un cálculo prorata temporis.

Se especifica que los períodos de empleo a jornada parcial se contabilizarán de la misma manera que los períodos de empleo a jornada completa, es decir, el cien por ciento (100 %).

Estas condiciones se evaluarán en la fecha de jubilación voluntaria efectiva del empleado, es decir, en la fecha efectiva de extinción de su contrato de trabajo. En situación de múltiple empleo, en caso de que las fechas de finalización del contrato no coincidan, es la fecha de extinción del último contrato de trabajo por jubilación voluntaria la que se tiene en cuenta para determinar la fecha efectiva de salida de jubilación voluntaria del empleado.

Cuando el empleado continúe su actividad en acumulación de empleo-jubilación sin interrumpir su contrato o sus contratos de trabajo actuales, las condiciones se evaluarán en la fecha en que el empleado proceda a la liquidación de sus derechos de jubilación, con respecto a los períodos de empleo anteriores a la fecha en que el empleado comience a beneficiarse del mecanismo de acumulación empleo-jubilación.

Artículo 3 Solicitud de pago de la compensación convencional por jubilación voluntaria

La solicitud de pago de la compensación convencional por jubilación voluntaria debe formularse ante el organismo asegurador. Dicha solicitud deberá efectuarse mediante el formulario previsto a tal efecto, acompañándolo de todos los documentos justificativos.

Para conocer la lista de documentos justificativos necesarios para el pago de la compensación convencional por jubilación voluntaria, el empleado debe acudir al organismo asegurador.

La solicitud la formulará el empleado, su representante legal o sus derechohabientes, dentro de un plazo de ciento ochenta (180) días naturales contados a partir del día siguiente a la fecha efectiva de la jubilación voluntaria.

En el caso de una situación de múltiple empleo, si las fechas de finalización del contrato no coinciden, se retiene la fecha más reciente de extinción del contrato de trabajo por causa de jubilación voluntaria como punto de partida del plazo de empleo y ochenta (180) días naturales antes mencionado.

Cuando el empleado continúe su actividad en acumulación de empleo-jubilación sin interrumpir su contrato o sus contratos de trabajo actuales, el plazo de ciento ochenta (180) días naturales antes mencionado comenzará a partir del día siguiente a la fecha en que el empleado liquide sus derechos de jubilación voluntaria.

Cualquier solicitud formulada fuera de plazo se considerará inadmisibles.

En caso de que el expediente esté incompleto, el empleado podrá completarlo en un plazo de sesenta (60) días naturales a partir de la fecha en que se le informe por correo de los documentos faltantes. La fecha de envío de la carta establece el punto de partida para el plazo de sesenta (60) días naturales antes mencionado. Solo se efectuará una única solicitud de envío de los documentos faltantes al empleado. Al término del plazo de sesenta (60) días naturales antes mencionado, si el empleado no ha completado su expediente de solicitud, esta última se considerará inadmisibles.

Article 4 Montant et modalités de calcul de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite

Article 4-1 Détermination du salaire brut de référence

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite correspond à la moyenne mensuelle des salaires bruts perçus par le bénéficiaire au cours des soixante (60) derniers mois calendaires d'emploi du salarié qui précèdent la date effective de son départ volontaire à la retraite, ou la date de la liquidation de ses droits à la retraite s'il poursuit son activité en cumul emploi-retraite sans interrompre son ou ses contrat(s) de travail en cours. ⁽¹⁾

Dans les cas limitatifs suivants, en cas de suspension du contrat de travail, intervenue au cours de la période mentionnée au premier alinéa du présent article, sans maintien de salaire directement par le particulier employeur, les salaires qui auraient été perçus au cours de ces périodes d'absences sont reconstitués pour déterminer le salaire de référence :

- arrêt de travail que celui-ci ait une cause professionnelle ou non ;
- congé de formation sur le temps de travail ;
- visite médicale auprès de la médecine du travail sur le temps de travail ;
- chômage partiel mis en place pour le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 4-2 Montant de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite

Le montant de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite s'élève à :

- un (1) mois de salaire brut de référence à compter de dix (10) années de périodes d'emploi au sein du secteur telles que définies à l'article 2-2 de la présente annexe ;
- un (1) mois et demi de salaire brut de référence à compter de quinze (15) années de périodes d'emploi au sein du secteur telles que définies à l'article 2-2 de la présente annexe ;
- deux (2) mois de salaire brut de référence à compter de vingt (20) années de périodes d'emploi au sein du secteur telles que définies à l'article 2-2 de la présente annexe ;
- deux (2) mois et demi de salaire brut de référence à compter de trente (30) années de périodes d'emploi au sein du secteur telles que définies à l'article 2-2 de la présente annexe.

Article 5 Cessation d'accès à l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite

Le salarié ne peut plus prétendre au bénéfice de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite :

- à la date où il ne remplit plus les conditions précisées à l'article 1 de la présente annexe ;
- s'il a déjà perçu l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite ;
- s'il n'a pas formulé sa demande dans les délais prévus à l'article 3 de la présente annexe.

(1) Le 1er alinéa de l'article 4-1 de l'annexe 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 1237-2 du code du travail, dans le cas où elles seraient plus avantageuses.

Artículo 4 Monto y modalidades de cálculo de la compensación convencional por jubilación voluntaria

Artículo 4-1 Determinación del salario bruto de referencia

El salario a tomar en consideración para el cálculo de la compensación convencional por jubilación voluntaria corresponde al promedio mensual de los salarios brutos percibidos por el beneficiario durante los últimos sesenta (60) meses naturales de empleo del empleado anteriores a la fecha efectiva de su jubilación voluntaria o a la fecha de liquidación de sus derechos de jubilación si prosigue su actividad en acumulación empleo-jubilación sin interrumpir su contrato o sus contratos de trabajo actuales. ⁽¹⁾

En los siguientes casos limitantes, en caso de suspensión del contrato de trabajo que se produzca durante el período mencionado en el párrafo primero de este artículo, sin mantenimiento del salario directamente por parte del empleador particular, los salarios que se hubieran percibido durante estos períodos ausencia se reconstituirán para determinar el salario de referencia:

- paro laboral, tenga o no una causa profesional;
- permiso de formación durante la jornada laboral;
- examen médico con un especialista en medicina del trabajo durante la jornada laboral;
- paro parcial establecido para el sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

Artículo 4-2 Monto de la compensación convencional por jubilación voluntaria

El monto de la compensación convencional por jubilación voluntaria asciende a:

- un (1) mes de salario de referencia bruto a partir de diez (10) años de períodos de empleo dentro del sector según se definen en el artículo 2-2 de este anexo;
- un (1) mes y medio de salario de referencia bruto a partir de quince (15) años de empleo dentro del sector según se definen en el artículo 2-2 de este anexo;
- dos (2) meses de salario de referencia bruto a partir de veinte (20) años de empleo dentro del sector según se definen en el artículo 2-2 de este anexo;
- dos (2) meses y medio de salario de referencia bruto a partir de treinta (30) años de empleo dentro del sector según se definen en el artículo 2-2 de este anexo.

Artículo 5 Cese del acceso a la compensación convencional por jubilación voluntaria

El empleado no podrá optar a beneficiarse de la compensación convencional por jubilación voluntaria:

- en la fecha en que deje de cumplir las condiciones que establece el artículo 1 de este anexo;
- si ya ha percibido la compensación convencional por jubilación voluntaria;
- si no ha presentado su solicitud en los plazos previstos en el artículo 3 de este anexo.

(1) Se prorroga el párrafo primero del artículo 4-1 del anexo n.º 4 sujeto al respeto de las disposiciones del artículo D. 1237-2 del Código Laboral, en el caso de que fueran más ventajosas.

En cas de décès du salarié remplissant les conditions visées à l'article 2 de la présente annexe, le bénéficiaire de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite est transféré, dans le cadre de la succession, au profit des ayants droits uniquement si la demande a été formulée par le salarié avant son décès dans les conditions fixées à l'article 3 de la présente annexe.

Article 6 Financement du dispositif

Article 6-1 Taux et assiette de cotisation

La cotisation à la charge des particuliers employeurs servant au financement du régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite est assise sur le salaire brut soumis à cotisations sociales et fixée à zéro virgule six pour cent (0,6%) se décomposant comme suit :

- Zéro virgule cinquante-neuf pour cent (0,59%), affectés au financement de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite et,
- Zéro virgule zéro un pour cent (0,01%), affectés à la section « Indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite » de l'APNI conformément aux dispositions de l'article 90 des statuts de l'APNI.

Article 6-2 Recouvrement des cotisations

En application de l'article L.133-7 du code de la sécurité sociale, le recouvrement des cotisations afférentes au financement du régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite est délégué par l'APNI (en sa qualité de collecteur) aux organismes collecteurs de recouvrement selon des modalités prévues par convention.

Article 7 Association paritaire nationale (APNI)

Le rôle et les missions de l'APNI en matière d'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite sont décrits à l'article 87-1 du socle commun de la présente convention collective.

Article 8 Commission paritaire de suivi et de pilotage

Les missions, la composition et le fonctionnement de la CPSP sont définis à l'article 23 du socle commun de la présente convention collective.

Article 9 Information

Sous sa seule responsabilité, l'organisme assureur élabore et remet à l'APNI une notice d'information résumant les principales dispositions du régime d'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite.

Cette notice d'information sera transmise à chaque salarié visé à l'article 1 de la présente annexe et à tout nouvel embauché, soit directement par l'APNI, soit par l'organisme assureur en application d'une convention conclue avec cette dernière.

Toute modification du régime fera l'objet d'une actualisation de cette notice réalisée par l'organisme assureur. Toute actualisation de la notice sera communiquée aux salariés concernés, soit directement par l'APNI, soit par l'organisme assureur en application d'une convention conclue avec cette dernière.

En caso de fallecimiento del empleado que cumpla las condiciones contempladas en el artículo 2 del presente anexo, el beneficio de la indemnización convencional por jubilación voluntaria se transferirá, en el marco de la sucesión, a los derechohabientes únicamente si la solicitud ha sido formulada por el empleado antes de su fallecimiento en las condiciones fijadas en el artículo 3 del presente anexo.

Artículo 6 Financiación del dispositivo

Artículo 6-1 Tasas y base de cotización

La cotización a cargo de los empleadores particulares a efectos de financiar el régimen de compensación convencional por jubilación voluntaria se basa en el salario bruto sujeto a cotizaciones sociales y se fija en cero coma seis por ciento (0,6 %), desglosándose de la siguiente manera:

un cero coma cincuenta y nueve por ciento (0,59 %) destinado a la financiación de la compensación convencional por jubilación voluntaria, y

un cero coma cero uno por ciento (0,01 %) destinado a la sección «Compensación convencional por jubilación voluntaria» de la APNI de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de los estatutos de la APNI.

Artículo 6-2 Recaudación de las cotizaciones

En aplicación del artículo L. 133-7 del código de la seguridad social, la APNI (en su calidad de recaudador) delega la recaudación de las cotizaciones asociadas a la financiación del régimen de compensación convencional por jubilación voluntaria en los organismos de recaudación, según las modalidades previstas por el convenio.

Artículo 7 Asociación Paritaria Nacional (APNI)

El papel y las misiones de la APNI en materia de compensación convencional por jubilación voluntaria se describen en el artículo 87-1 de la base común de este convenio colectivo.

Artículo 8 Comisión Paritaria de Seguimiento y Dirección (CPSD)

Las misiones, la composición y el funcionamiento de la CPSD se definen en el artículo 23 de la base común de este convenio colectivo.

Artículo 9 Información

Bajo su exclusiva responsabilidad, el organismo asegurador elaborará y remitirá a la APNI un aviso informativo que resuma las principales disposiciones del régimen de compensación convencional por jubilación voluntaria.

Este aviso informativo se transmitirá a cada empleado a que se refiere el artículo 1 de este anexo y a cualquier nuevo contratado, ya sea directamente por la APNI o a través del organismo asegurador en aplicación de un convenio concluido con esta última.

Cualquier modificación del régimen será objeto de una actualización de este aviso realizada por el organismo asegurador. Cualquier actualización del aviso será comunicada a los empleados afectados, ya sea directamente por la APNI o por el organismo asegurador en aplicación de un convenio concluido con esta última.

Article 10 Modalités d'entrée en vigueur, dispositions transitoires et suivi de la présente annexe**Article 10-1 Durée et entrée en vigueur de la présente annexe**

La présente annexe est conclue pour une durée indéterminée. Elle est annexée à la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Elle entre en vigueur :

- à compter du premier janvier de l'année civile suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension en ce qui concerne les dispositions des articles 1, 6, 7, 8 et 10 de la présente annexe ;
- à compter du premier janvier de l'année civile qui suit celle visée à l'alinéa précédent en ce qui concerne les dispositions des articles 2, 3, 4, 5 et 9 de la présente annexe.

Article 10-2 Dispositions transitoires

Jusqu'à la date d'entrée en vigueur des dispositions des articles 2, 3, 4, 5 et 9 de la présente annexe, les salariés et les particuliers employeurs qui relevaient de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 étendue par arrêté ministériel en date du 2 mars 2000, IDCC 2111, restent soumis au respect des dispositions applicables aux salariés éligibles au départ volontaire à la retraite, prévues par l'article 11-b) de ladite convention collective, reprises ci-après :

« b) Départ volontaire à la retraite du salarié (...) »

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. »

Ces dispositions transitoires ne sont pas applicables aux assistants maternels et aux particuliers employeurs qui relevaient de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 étendue par arrêté ministériel du 17 décembre 2004, IDCC 2395.

À compter de la date d'entrée en vigueur des dispositions des articles 2, 3, 4, 5 et 9 de la présente annexe, telle que fixée à l'article 10-1 de la présente annexe, les dispositions transitoires cessent de plein droit de s'appliquer. Elles sont alors automatiquement remplacées par les dispositions de la présente annexe, plus favorables pour les salariés.

Artículo 10 Modalidades de entrada en vigor, disposiciones transitorias y seguimiento de este anexo**Artículo 10-1 Duración y entrada en vigor de este anexo**

Este anexo se concluye por tiempo indefinido. Se anexa al convenio colectivo para la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

Entra en vigor:

- a partir del 1 de enero del año natural siguiente a la publicación en el Diario Oficial de su decreto de prórroga en lo que respecta a lo dispuesto en los artículos 1, 6, 7, 8 y 10 de este anexo;
- a partir del 1 de enero del año natural siguiente a aquel al que se refiere el párrafo anterior en lo que respecta a lo dispuesto en los artículos 2, 3, 4, 5 y 9 de este anexo.

Artículo 10-2 Disposiciones transitorias

Hasta la fecha de entrada en vigor de las disposiciones de los artículos 2, 3, 4, 5 y 9 de este anexo, los empleados y los empleadores particulares cubiertos por el convenio colectivo nacional para los empleados de empleadores particulares, de 24 de noviembre de 1999, prorrogado por decreto ministerial de 2 de marzo de 2000, IDCC 2111, quedan sujetos al cumplimiento de las disposiciones aplicables a los empleados elegibles para la jubilación voluntaria, previstas en el artículo 11, letra b), de dicho convenio colectivo, que se reproducen a continuación:

«b) Jubilación voluntaria del empleado (...)»

La compensación por jubilación voluntaria pagada por el empleador será de:

- 1/2 mes de salario bruto después de 10 años de antigüedad con el mismo empleador, del que se deducirán las cotizaciones adeudadas;
- 1 mes de salario bruto después de 15 años de antigüedad con el mismo empleador, del que se deducirán las cotizaciones adeudadas;
- 1,5 meses de salario bruto después de 20 años de antigüedad con el mismo empleador, del que se deducirán las cotizaciones adeudadas;
- 2 meses de salario bruto después de 30 años de antigüedad con el mismo empleador, del que se deducirán las cotizaciones adeudadas.

El salario que se tomará en consideración para el cálculo de esta compensación es el que sirva de base para el cálculo de la compensación por despido: véase artículo 12, letra a, párrafo tercero.

Esta compensación por jubilación voluntaria no se puede acumular con ninguna otra compensación de la misma naturaleza »

Estas disposiciones transitorias no se aplicarán ni a los cuidadores infantiles ni a los empleadores particulares cubiertos por el convenio colectivo nacional para los cuidadores infantiles de empleadores particulares de 1 de julio de 2004 prorrogado por decreto ministerial de 17 de diciembre de 2004, IDCC 2395.

A partir de la fecha de entrada en vigor de las disposiciones de los artículos 2, 3, 4, 5 y 9 de este anexo, según se establece en el artículo 10-1 de este anexo, las disposiciones transitorias cesarán de aplicarse de pleno derecho. A continuación, se sustituirán automáticamente por las disposiciones de este anexo, más favorables para los empleados.

Article 10-3 Suivi de la présente annexe

La présente annexe fait l'objet d'un suivi par la CPPNI de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir au plus tard dans le délai de trois (3) ans à compter de la date d'entrée en vigueur des articles 2, 3, 4, 5 et 9 de la présente annexe. À cette occasion, les partenaires sociaux dresseront le bilan qualitatif et quantitatif de l'application de la présente annexe afin d'en évaluer l'impact, d'identifier les points d'amélioration et de proposer un éventuel avenant.

Artículo 10-3 Seguimiento de este anexo

Este anexo será objeto de un seguimiento por la CPPNI de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

Los interlocutores sociales acuerdan reunirse de nuevo a más tardar en el plazo de tres (3) años a partir de la fecha de entrada en vigor de los artículos 2, 3, 4, 5 y 9 de este anexo. En esta ocasión, los interlocutores sociales elaborarán un balance cualitativo y cuantitativo de la aplicación de este anexo con el fin de evaluar su impacto, identificar áreas de mejora y proponer una posible enmienda.

ANNEXE 5

Salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels

La présente annexe a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 107 du socle spécifique « assistant maternel » de la présente convention collective.

Article 1 Salaires minima conventionnels bruts

La grille des salaires minima conventionnels bruts est établie comme suit :

	Salaires minima conventionnels bruts	Pourcentage de majoration découlant de l'obtention du titre AM-GE*	Salaires minima conventionnels bruts incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE
Assistant maternel du particulier employeur	2,97 €	3 %	3,06 €

* titre assistant-maternel – garde d'enfants

Les indemnités allouées à l'assistant maternel (entretien, repas, indemnité kilométrique) ne sont pas prises en compte pour déterminer si le salaire minimum conventionnel est respecté.

En cas d'obtention du titre assistant maternel – garde d'enfant(s) en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que l'assistant maternel bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE. A défaut, les parties concluent un avenant au contrat de travail afin de respecter les dispositions de la présente annexe.

Article 2 Modalités de négociation de la présente annexe

Les partenaires sociaux de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile conviennent de se réunir tous les ans pour négocier les dispositions de la présente annexe.

À défaut d'accord, les dispositions de la présente annexe restent applicables dès lors qu'elles sont au moins aussi favorables que les dispositions légales et réglementaires relatives au salaire minimum statutaire applicable aux assistants maternels du particulier employeur.

ANEXO 5

Salarios mínimos convencionales aplicables a los cuidadores infantiles

Este anexo tiene por objeto determinar la tabla de salarios mínimos convencionales según se definen en el artículo 107 de la base específica de «Cuidador infantil» de este convenio colectivo.

Artículo 1 Salarios mínimos brutos convencionales

La tabla de salarios mínimos convencionales brutos se establece de la siguiente manera:

	Salarios mínimos brutos convencionales	Porcentaje de aumento resultante de la obtención del título CI-CN*	Salario bruto por hora incluido el aumento por la obtención del título AM-GE
Cuidador infantil de empleador particular	2,97 €	3 %	3,06 €

* título de cuidador infantil - cuidador de niños

Las compensaciones asignadas al cuidador infantil (manutención, comidas, compensación por kilometraje) no se tendrán en cuenta para determinar si se respeta el salario mínimo convencional.

En caso de que se obtenga el título de cuidador infantil-cuidador de niños durante la ejecución del contrato, las partes garantizarán que el cuidador infantil se beneficie de un salario por hora al menos equivalente al salario bruto por hora, incluido el aumento por la obtención del título CI-CN. En su defecto, las partes celebrarán una enmienda del contrato de trabajo para cumplir con lo dispuesto en este anexo.

Artículo 2 Modalidades de negociación de este anexo

Los interlocutores sociales de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico acuerdan reunirse todos los años para negociar las disposiciones de este anexo.

A falta de acuerdo, las disposiciones de este anexo seguirán siendo aplicables siempre que sean al menos tan favorables como las disposiciones jurídicas y reglamentarias relacionadas con el salario mínimo estatutario aplicable a los cuidadores infantiles de empleadores particulares.

Avenant n°1 à l'annexe 5 relative aux salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels du particulier employeur du 18 février 2022

(étendu par arrêté publié au Journal officiel du 14 juin 2022)

L'annexe n° 5, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 107 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 1 Salaires minima conventionnels bruts

La grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales, est établie comme suit :

	Salaire horaire brut	Pourcentage de majoration découlant de l'obtention du titre AM-GE*	Salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE
Assistant maternel du particulier employeur	3,06 €	4%	3,18 €

* titre assistant-maternel – garde d'enfants

Les indemnités allouées à l'assistant maternel (entretien, repas, indemnité kilométrique) ne sont pas prises en compte pour déterminer si le salaire minimum conventionnel est respecté.

Les partenaires sociaux réaffirment leur souhait de poursuivre la démarche entreprise, visant à valoriser le développement des compétences des assistants maternels, en augmentant le pourcentage de majoration pour les salariés ayant obtenu le titre de branche « assistant maternel – garde d'enfants ».

En cas d'obtention du titre assistant maternel – garde d'enfants en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que l'assistant maternel bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE. A défaut, les parties concluent un avenant au contrat de travail afin de respecter les dispositions de la présente annexe.

Article 2 Entrée en vigueur

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Fait à Paris, le 18 février 2022

Enmienda n.º 1 al anexo 5 relativa a los salarios mínimos convencionales aplicables a los cuidadores infantiles de empleadores particulares, de 18 de febrero de 2022

(ampliado por decreto publicado en el Diario Oficial de 14 de junio de 2022)

El anexo n.º 5, modificado por la presente cláusula, tiene por objeto determinar la tabla de salarios mínimos convencionales tal y como se definen en el artículo 107 de la base específica de «Cuidador infantil» del convenio colectivo de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

Artículo 1 Salarios mínimos brutos convencionales

La tabla de salarios mínimos convencionales brutos, antes de la deducción del monto de los cargos sociales salariales, se establece de la siguiente manera:

	Salario bruto por hora	Porcentaje de aumento resultante de la obtención del título CI-CN*	Salario bruto por hora incluido el aumento por la obtención del título AM-GE
Cuidador infantil de empleador particular	3,06 €	4%	3,18 €

* título de cuidador infantil - cuidador de niños

Las compensaciones asignadas al cuidador infantil (manutención, comidas, compensación por kilometraje) no se tendrán en cuenta para determinar si se respeta el salario mínimo convencional.

Los interlocutores sociales reafirman su deseo de proseguir el proceso emprendido, destinado a poner en valor el desarrollo de las competencias de los cuidadores infantiles, incrementando el porcentaje de aumento para los empleados que hayan obtenido el título de la rama de «cuidador infantil – cuidador de niños».

En caso de que se obtenga el título de cuidador infantil-cuidador de niños durante la ejecución del contrato, las partes garantizarán que el cuidador infantil se beneficie de un salario por hora al menos equivalente al salario bruto por hora, incluido el aumento por la obtención del título CI-CN. En su defecto, las partes celebrarán una enmienda del contrato de trabajo para cumplir con lo dispuesto en este anexo.

Artículo 2 Entrada en vigor

Las partes firmantes solicitan la prórroga de esta enmienda, que será de aplicación a partir del primer día natural del mes siguiente a la fecha de publicación del decreto de prórroga en el Diario Oficial.

Realizado en París, el 18 de febrero de 2022

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

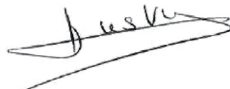
La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

Aïta Poutard 

Pour les Organisations syndicales de salariés :

La Fédération des Services C. F. D. T.

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

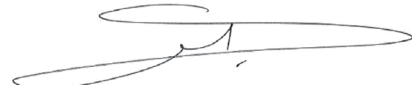
Stéphane FOSTEC 

La Confédération des Salariés du particulier employeur, d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels
- C.S.A.F.A.M

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités
annexes Force Ouvrière - F. G. T. A. / F. O.

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux - S.P.A.M.A.F

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A - F.E.S.S.A.D.

Saïd Dembani 

Por la Organización Profesional de Empleadores:

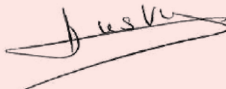
La Federación de Empleadores Particulares de Francia - FEPEM

Aïta Poutard 

Por las organizaciones sindicales de empleados:

La Federación de Servicios CFDT

La Federación CGT de Comercio, Servicios y Distribución

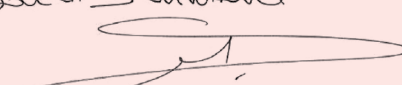
Stéphane FOSTEC 

La Confederación de Empleados de Empleadores Particulares, Asistentes Familiares y Cuidadores
Infantiles - CSAFAM

La Federación General de Trabajadores de la Agricultura, la Alimentación, el Tabaco y las actividades
relacionadas con la Fuerza Obrera - FGTA / FO

El Sindicato Profesional de Cuidadores Infantiles y Asistentes Familiares - SPAMAF

La Unión Nacional de Sindicatos Autónomos - UNSA - FESSAD

Saïd Dembani 

Avenant n°2 à l'annexe 5 relative aux salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels du particulier employeur du 13 mai 2022

(étendu par arrêté publié au Journal officiel du 23 août 2022)

L'annexe n° 5, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 107 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 1 Salaires minima conventionnels bruts

Compte tenu du contexte économique général et de l'inflation actuelle, la grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales, est revalorisée comme suit :

	Salaire horaire brut	Pourcentage de majoration découlant de l'obtention du titre AM-GE*	Salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE
Assistant maternel du particulier employeur	3,17 €	4 %	3,30 €

* titre assistant-maternel – garde d'enfants

Les indemnités allouées à l'assistant maternel (entretien, repas, indemnité kilométrique) ne sont pas prises en compte pour déterminer si le salaire minimum conventionnel est respecté.

Il est rappelé qu'en cas d'obtention du titre assistant maternel – garde d'enfants en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que l'assistant maternel bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE. A défaut, les parties concluent un avenant au contrat de travail afin de respecter les dispositions de la présente annexe.

Article 2 Entrée en vigueur

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Fait à Paris, le 13 mai 2022

Enmienda n.º 2 al anexo 5 relativa a los salarios mínimos convencionales aplicables a los cuidadores infantiles de empleados particulares de 13 de mayo de 2022

(ampliado por decreto publicado en el Diario Oficial de 23 de agosto de 2022)

El anexo n.º 5, modificado por la presente cláusula, tiene por objeto determinar la tabla de salarios mínimos convencionales tal y como se definen en el artículo 107 de la base específica de «Cuidador infantil» del convenio colectivo de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

Artículo 1 Salarios mínimos brutos convencionales

Habida cuenta del contexto económico general y de la inflación actual, la tabla de salarios mínimos convencionales brutos, antes de la deducción del monto de los cargos sociales salariales, se revaloriza como sigue:

	Salario bruto por hora	Porcentaje de aumento resultante de la obtención del título CI-CN*	Salario bruto por hora incluido el aumento por la obtención del título AM-GE
Cuidador infantil de empleador particular	3,17 €	4 %	3,30 €

* título de cuidador infantil - cuidador de niños

Las compensaciones asignadas al cuidador infantil (manutención, comidas, compensación por kilometraje) no se tendrán en cuenta para determinar si se respeta el salario mínimo convencional.

Se recuerda que, en caso de que se obtenga el título de cuidador infantil-cuidador de niños durante la ejecución del contrato, las partes garantizarán que el cuidador infantil se beneficie de un salario por hora al menos equivalente al salario bruto por hora, incluido el aumento por la obtención del título CI-CN. En su defecto, las partes celebrarán una enmienda del contrato de trabajo para cumplir con lo dispuesto en este anexo.

Artículo 2 Entrada en vigor

Las partes firmantes solicitan la prórroga de esta enmienda, que será de aplicación a partir del primer día natural del mes siguiente a la fecha de publicación del decreto de prórroga en el Diario Oficial.

Realizado en París, el 13 de mayo de 2022

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

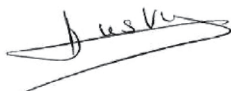
La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

Anita Poutard 

Pour les Organisations syndicales de salariés :

La Fédération des Services C. F. D. T.

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

Stéphane FOSTEC 

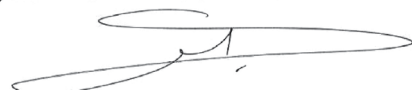
La Confédération des Salariés du particulier employeur, d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels - C.S.A.F.A.M

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière - F. G. T. A. / F. O.

Richard ROZE 

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux - S.P.A.M.A.F

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A - F.E.S.S.A.D.

Said Dembani 

Por la Organización Profesional de Empleadores:


La Federación de Empleadores Particulares de Francia - FEPEM

Anita Poutard 

Por las organizaciones sindicales de empleados:

La Federación de Servicios CFDT

La Federación CGT de Comercio, Servicios y Distribución

Stéphane FOSTEC 

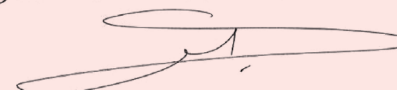
La Confederación de Empleados de Empleadores Particulares, Asistentes Familiares y Cuidadores Infantiles - CSAFAM

La Federación General de Trabajadores de la Agricultura, la Alimentación, el Tabaco y las actividades relacionadas con la Fuerza Obrera - FGTA / FO

Richard ROZE 

El Sindicato Profesional de Cuidadores Infantiles y Asistentes Familiares - SPAMAF

La Unión Nacional de Sindicatos Autónomos - UNSA - FESSAD

Said Dembani 

Avenant n°3 à l'annexe 5 relative aux salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels du particulier employeur du 15 septembre 2022

(étendu par arrêté publié au Journal officiel du 23 novembre 2022)

L'annexe 5, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 107 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 1 Salaires minima conventionnels bruts

Compte tenu de la dernière revalorisation du SMIC intervenue au 1er août 2022, la grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales, est établie comme suit :

	Salaire horaire brut	Pourcentage de majoration découlant de l'obtention du titre AM-GE*	Salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE
Assistant maternel du particulier employeur	3,20 €	4 %	3,33 €

* titre assistant-maternel – garde d'enfants

Les indemnités allouées à l'assistant maternel (entretien, repas, indemnité kilométrique) ne sont pas prises en compte pour déterminer si le salaire minimum conventionnel est respecté.

Il est rappelé qu'en cas d'obtention du titre assistant maternel – garde d'enfants en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que l'assistant maternel bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE. A défaut, les parties concluent un avenant au contrat de travail afin de respecter les dispositions de la présente annexe.

Article 2 Entrée en vigueur

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Fait à Paris, le 15 septembre 2022

Enmienda n.º 3 al anexo 5 relativa a los salarios mínimos convencionales aplicables a los cuidadores infantiles de empleados particulares de 15 de septiembre de 2022

(ampliado por decreto publicado en el Diario Oficial de 23 de noviembre de 2022)

El anexo 5, modificado por la presente cláusula, tiene por objeto determinar la tabla de salarios mínimos convencionales tal y como se definen en el artículo 107 de la base específica de «Cuidador infantil» del convenio colectivo de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

Artículo 1 Salarios mínimos brutos convencionales

Habida cuenta de la última revalorización del SMI que tuvo lugar el 1 de agosto de 2022, la tabla de salarios mínimos convencionales brutos, antes de la deducción del monto de los cargos sociales salariales, se establece de la siguiente manera:

	Salario bruto por hora	Porcentaje de aumento resultante de la obtención del título CI-CN*	Salario bruto por hora incluido el aumento por la obtención del título AM-GE
Cuidador infantil de empleador particular	3,20 €	4 %	3,33 €

* título de cuidador infantil - cuidador de niños

Las compensaciones asignadas al cuidador infantil (manutención, comidas, compensación por kilometraje) no se tendrán en cuenta para determinar si se respeta el salario mínimo convencional.

Se recuerda que, en caso de que se obtenga el título de cuidador infantil-cuidador de niños durante la ejecución del contrato, las partes garantizarán que el cuidador infantil se beneficie de un salario por hora al menos equivalente al salario bruto por hora, incluido el aumento por la obtención del título CI-CN. En su defecto, las partes celebrarán una enmienda del contrato de trabajo para cumplir con lo dispuesto en este anexo.


Artículo 2 Entrada en vigor

Las partes firmantes solicitan la prórroga de esta enmienda, que será de aplicación a partir del primer día natural del mes siguiente a la fecha de publicación del decreto de prórroga en el Diario Oficial.

Realizado en París, el 15 de septiembre de 2022

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

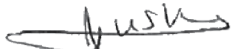
La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

Anita Poutaud 

Pour les Organisations syndicales de salariés :

La Fédération des Services C. F. D. T.

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

Stephane FUSTEC 


La Confédération des Salariés du particulier employeur, d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels - C.S.A.F.A.M

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière - F. G. T. A. / F. O.

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux - S.P.A.M.A.F




L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A - F.E.S.S.A.D.

Said Dewwan 

Por la Organización Profesional de Empleadores:

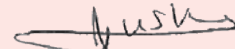
La Federación de Empleadores Particulares de Francia - FEPEM

Anita Poutaud 

Por las organizaciones sindicales de empleados:

La Federación de Servicios CFDT

La Federación CGT de Comercio, Servicios y Distribución

Stephane FUSTEC 

La Confederación de Empleados de Empleadores Particulares, Asistentes Familiares y Cuidadores Infantiles - CSAFAM

La Federación General de Trabajadores de la Agricultura, la Alimentación, el Tabaco y las actividades relacionadas con la Fuerza Obrera - FGTA / FO

El Sindicato Profesional de Cuidadores Infantiles y Asistentes Familiares - SPAMAF



La Unión Nacional de Sindicatos Autónomos - UNSA - FESSAD

Said Dewwan 

Avenant n°4 à l'annexe 5 relative aux salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels du particulier employeur du 8 décembre 2022

étendu par arrêté publié au Journal officiel du 1er mars 2023

L'annexe 5, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 107 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 1 Salaires minima conventionnels bruts

Compte tenu de l'évolution de l'inflation et des prévisions d'augmentation du Smic au 1er janvier 2023, la grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales, est établie comme suit :

	Salaire horaire brut	Pourcentage de majoration découlant de l'obtention du titre AM-GE*	Salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE
Assistant maternel du particulier employeur	3,26 €	4 %	3,39 €

* titre assistant-maternel – garde d'enfants

Les indemnités allouées à l'assistant maternel (entretien, repas, indemnité kilométrique) ne sont pas prises en compte pour déterminer si le salaire minimum conventionnel est respecté.

Il est rappelé qu'en cas d'obtention du titre assistant maternel – garde d'enfants en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que l'assistant maternel bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE. A défaut, les parties concluent un avenant au contrat de travail afin de respecter les dispositions de la présente annexe.

Article 2 Entrée en vigueur

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Fait à Paris, le 8 décembre 2022

Enmienda n.º 4 al anexo 5 relativa a los salarios mínimos convencionales aplicables a los cuidadores infantiles de empleados particulares de 8 de diciembre de 2022

ampliado por decreto publicado el Diario Oficial de 1 de marzo de 2023

El anexo 5, modificado por la presente cláusula, tiene por objeto determinar la tabla de salarios mínimos convencionales tal y como se definen en el artículo 107 de la base específica de «Cuidador infantil» del convenio colectivo de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

Artículo 1 Salarios mínimos brutos convencionales

Habida cuenta de la evolución de la inflación y de las previsiones de aumento del SMI el 1 de enero de 2023, la tabla de salarios mínimos convencionales brutos, antes de la deducción del monto de los cargos sociales salariales, se establece de la siguiente manera:

	Salario bruto por hora	Porcentaje de aumento resultante de la obtención del título CI-CN*	Salario bruto por hora incluido el aumento por la obtención del título AM-GE
Cuidador infantil de empleador particular	3,26 €	4 %	3,39 €

* título de cuidador infantil - cuidador de niños

Las compensaciones asignadas al cuidador infantil (manutención, comidas, compensación por kilometraje) no se tendrán en cuenta para determinar si se respeta el salario mínimo convencional.

Se recuerda que, en caso de que se obtenga el título de cuidador infantil-cuidador de niños durante la ejecución del contrato, las partes garantizarán que el cuidador infantil se beneficie de un salario por hora al menos equivalente al salario bruto por hora, incluido el aumento por la obtención del título CI-CN. En su defecto, las partes celebrarán una enmienda del contrato de trabajo para cumplir con lo dispuesto en este anexo.

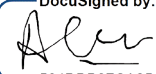
Artículo 2 Entrada en vigor

Las partes firmantes solicitan la prórroga de esta enmienda, que será de aplicación a partir del primer día natural del mes siguiente a la fecha de publicación del decreto de prórroga en el Diario Oficial.

Realizado en París, el 8 de diciembre de 2022

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

DocuSigned by:

564DDB37CA254EF...

Pour les Organisations syndicales de salariés :

La Fédération des Services C. F. D. T.

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

DocuSigned by:


15732F36CA074EB...

La Confédération des Salariés du particulier employeur, d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels - C.S.A.F.A.M

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière - F. G. T. A. / F. O.

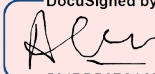
Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux - S.P.A.M.A.F

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A - F.E.S.S.A.D.

DocuSigned by:

243CC17857A142E...

Por la Organización Profesional de Empleadores:

La Federación de Empleadores Particulares de Francia - FEPEM

DocuSigned by:

564DDB37CA254EF...

Por las organizaciones sindicales de empleados:

La Federación de Servicios CFDT

La Federación CGT de Comercio, Servicios y Distribución

DocuSigned by:


15732F36CA074EB...

La Confederación de Empleados de Empleadores Particulares, Asistentes Familiares y Cuidadores Infantiles - CSAFAM

La Federación General de Trabajadores de la Agricultura, la Alimentación, el Tabaco y las actividades relacionadas con la Fuerza Obrera - FGTA / FO

El Sindicato Profesional de Cuidadores Infantiles y Asistentes Familiares - SPAMAF

La Unión Nacional de Sindicatos Autónomos - UNSA - FESSAD

DocuSigned by:

243CC17857A142E...

Avenant n°5 à l'annexe 5 relative aux salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels du particulier employeur du 27 janvier 2023

étendu par arrêté publié au Journal officiel du 18 avril 2023

L'annexe 5, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 107 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 1 Salaires minima conventionnels bruts

Compte tenu de l'évolution de l'inflation, de l'augmentation du Smic au 1er janvier 2023 et de la volonté des partenaires sociaux de porter le salaire horaire des assistants maternels 6 % au-dessus du minimum légal prévu à l'article D.423-9 du Code de l'action sociale et des familles, la grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales, est établie comme suit :

	Salaire horaire brut	Pourcentage de majoration découlant de l'obtention du titre AM-GE*	Salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE
Assistant maternel du particulier employeur	3,36 €	4 %	3,49 €

* titre assistant-maternel – garde d'enfants

Les indemnités allouées à l'assistant maternel (entretien, repas, indemnité kilométrique) ne sont pas prises en compte pour déterminer si le salaire minimum conventionnel est respecté.

Il est rappelé qu'en cas d'obtention du titre assistant maternel – garde d'enfants en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que l'assistant maternel bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE. A défaut, les parties concluent un avenant au contrat de travail afin de respecter les dispositions de la présente annexe.

Article 2 Entrée en vigueur

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Fait à Paris, le 27 janvier 2023

Enmienda n.º 5 al anexo 5 relativa a los salarios mínimos convencionales aplicables a los cuidadores infantiles de empleadores particulares de 27 de enero de 2023

ampliado por decreto publicado el Diario Oficial de 18 de abril de 2023

El anexo 5, modificado por la presente cláusula, tiene por objeto determinar la tabla de salarios mínimos convencionales tal y como se definen en el artículo 107 de la base específica de «Cuidador infantil» del convenio colectivo de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

Artículo 1 Salarios mínimos brutos convencionales

Habida cuenta de la evolución de la inflación, del aumento del SMI el 1 de enero de 2023 y de la voluntad de los interlocutores sociales de aumentar el salario por hora de los cuidadores infantiles un 6 % por encima del mínimo legal previsto en el artículo D. 423-9 del Código de Acción Social y Familia, la tabla de salarios mínimos convencionales brutos, antes de la deducción del monto de los cargos sociales salariales, se establece de la siguiente manera:

	Salario bruto por hora	Porcentaje de aumento resultante de la obtención del título CI-CN*	Salario bruto por hora incluido el aumento por la obtención del título AM-GE
Cuidador infantil de empleador particular	3,36 €	4 %	3,49 €

* título de cuidador infantil - cuidador de niños

Las compensaciones asignadas al cuidador infantil (manutención, comidas, compensación por kilometraje) no se tendrán en cuenta para determinar si se respeta el salario mínimo convencional.

Se recuerda que, en caso de que se obtenga el título de cuidador infantil-cuidador de niños durante la ejecución del contrato, las partes garantizarán que el cuidador infantil se beneficie de un salario por hora al menos equivalente al salario bruto por hora, incluido el aumento por la obtención del título CI-CN. En su defecto, las partes celebrarán una enmienda del contrato de trabajo para cumplir con lo dispuesto en este anexo.


Artículo 2 Entrada en vigor

Las partes firmantes solicitan la prórroga de esta enmienda, que será de aplicación a partir del primer día natural del mes siguiente a la fecha de publicación del decreto de prórroga en el Diario Oficial.

Realizado en París, el 27 de enero de 2023

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

DocuSigned by:

 FC53643741A04D0...

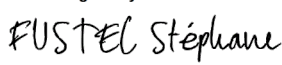
Pour les Organisations syndicales de salariés :

La Fédération des Services C. F. D. T.

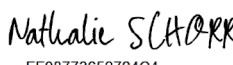
DocuSigned by:

 FA4D722B5B4F4AE...

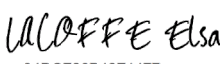
La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

DocuSigned by:

 15732F36CA074EB...

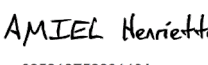
La Confédération des Salariés du particulier employeur, d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels - C.S.A.F.A.M

DocuSigned by:

 FF08773652724C4...

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière - F. G. T. A. / F. O.

DocuSigned by:

 94DCF26B42F1477...

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux - S.P.A.M.A.F

DocuSigned by:

 685812F5239140A...


L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A - F.E.S.S.A.D.

DocuSigned by:

 18B09F89E3E24EE...

Por la Organización Profesional de Empleadores:

La Federación de Empleadores Particulares de Francia - FEPEM

DocuSigned by:

 FC53643741A04D0...


Por las organizaciones sindicales de empleados:

La Federación de Servicios CFDT

DocuSigned by:

 FA4D722B5B4F4AE...

La Federación CGT de Comercio, Servicios y Distribución

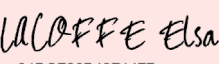
DocuSigned by:

 15732F36CA074EB...

La Confederación de Empleados de Empleadores Particulares, Asistentes Familiares y Cuidadores Infantiles - CSAFAM

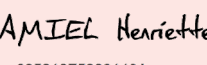
DocuSigned by:

 FF08773652724C4...

La Federación General de Trabajadores de la Agricultura, la Alimentación, el Tabaco y las actividades relacionadas con la Fuerza Obrera - FGTA / FO

DocuSigned by:

 94DCF26B42F1477...

El Sindicato Profesional de Cuidadores Infantiles y Asistentes Familiares - SPAMAF

DocuSigned by:

 685812F5239140A...

La Unión Nacional de Sindicatos Autónomos - UNSA - FESSAD

DocuSigned by:

 18B09F89E3E24EE...

ANNEXE 6

Salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur

Avenant n° S 43 du 25 janvier 2021

Article 1 Minima conventionnels bruts

(avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies)

Le présent avenant a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 20 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur.

Les partenaires sociaux conviennent de maintenir le salaire horaire du Niveau I à 1,01 Smic (ou Smic +1%).

La grille des salaires minima conventionnels est établie comme suit :

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	10,35 €	1 800,90 €	3%	10,66 €	1 854,84 €
II	10,42 €	1 813,08 €	3%	10,73 €	1 867,02 €
III	10,60 €	1 844,40 €	3%	10,92 €	1 900,08 €
IV	10,82 €	1 882,68 €	3%	11,14 €	1 938,36 €
V	11,02 €	1 917,48 €	4%	11,46 €	1 994,04 €
VI	11,56 €	2 011,44 €	4%	12,02 €	2 091,48 €
VII	11,86 €	2 063,64 €			
VIII	12,25 €	2 131,50 €			
IX	12,97 €	2 256,78 €			
X	13,76 €	2 394,24 €			
XI	14,66 €	2 550,84 €			
XII	15,61 €	2 716,14 €			

ANEXO 6

Salarios mínimos convencionales aplicables a los empleados de empleadores particulares

Enmienda n.º S 43 de 25 de enero de 2021

Artículo 1 Salarios mínimos brutos convencionales

(antes de la deducción del monto de los cargos sociales salariales y de las prestaciones en especie que se hayan erogado)

Esta enmienda tiene por objeto determinar la tabla de salarios mínimos convencionales según se define en el artículo 20 del convenio colectivo nacional para los empleados de empleadores particulares.

Los interlocutores sociales acuerdan mantener el salario por hora del Nivel I en 1,01 SMI (o SMI + 1%).

La tabla de salarios mínimos convencionales se establece de la siguiente manera:

Nivel	Salario bruto por hora	Salario bruto mensual (174 horas)	Porcentaje de incremento derivado de una certificación profesional de la rama	Salario bruto por hora incluido el aumento por certificación profesional de la rama	Salario mensual bruto incluido el incremento por certificación profesional de la rama (174 horas)
I	10,35 €	1 800,90 €	3%	10,66 €	1 854,84 €
II	10,42 €	1 813,08 €	3%	10,73 €	1 867,02 €
III	10,60 €	1 844,40 €	3%	10,92 €	1 900,08 €
IV	10,82 €	1 882,68 €	3%	11,14 €	1 938,36 €
V	11,02 €	1 917,48 €	4%	11,46 €	1 994,04 €
VI	11,56 €	2 011,44 €	4%	12,02 €	2 091,48 €
VII	11,86 €	2 063,64 €			
VIII	12,25 €	2 131,50 €			
IX	12,97 €	2 256,78 €			
X	13,76 €	2 394,24 €			
XI	14,66 €	2 550,84 €			
XII	15,61 €	2 716,14 €			

Article 2 Prestations en nature

Le montant minimum de chaque prestation en nature telle que définie aux termes de l'article 20 a) de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur est évalué comme suit :

- > Coût d'un repas : 4,70 €.
- > Coût du logement : 71 €.

Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat. Il est rappelé que les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Article 3 Date d'effet

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Fait à Paris, le 25 janvier 2021

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

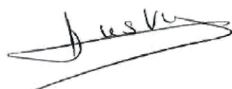
La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

Anita Poutard 


Pour les Organisations syndicales de salariés :

La Fédération des Services C. F. D. T.

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

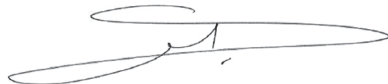
Stéphane FOSTEC 

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière - F. G. T. A. / F. O.

Richard ROZE 

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux - S.P.A.M.A.F

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A - F.E.S.S.A.D.

Saïd Derrahne 

Artículo 2 Prestaciones en especie

El monto mínimo de cada prestación en especie según se define en el artículo 20, letra a), del convenio colectivo nacional para los empleados de empleadores particulares se evaluará de la siguiente manera:

- > Coste de una comida: 4,70 €.
- > Coste del alojamiento: 71 €.

Si la calidad del alojamiento así lo justifica, se podrá prever una valoración superior en el contrato. Se recuerda que las prestaciones en especie se deducen del salario neto.

Artículo 3 Fecha de entrada en vigor

Las partes firmantes solicitan la prórroga de esta enmienda, que será de aplicación a partir del primer día natural del mes siguiente a la fecha de publicación del decreto de prórroga en el Diario Oficial.

Realizado en París, el 25 de enero de 2021.

Por la Organización Profesional de Empleadores:


La Federación de Empleadores Particulares de Francia - FEPEM

Anita Poutard 

Por las organizaciones sindicales de empleados:

La Federación de Servicios CFDT

La Federación CGT de Comercio, Servicios y Distribución

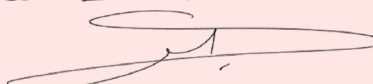
Stéphane FOSTEC 

La Federación General de Trabajadores de la Agricultura, la Alimentación, el Tabaco y las actividades relacionadas con la Fuerza Obrera - FGTA / FO

Richard ROZE 

El Sindicato Profesional de Cuidadores Infantiles y Asistentes Familiares - SPAMAF

La Unión Nacional de Sindicatos Autónomos - UNSA - FESSAD

Saïd Derrahne 

Avenant n° S 44 du 28 octobre 2021*(étendu par arrêté publié au Journal officiel du 28 janvier 2022)***Article 1 Minima conventionnels bruts**

(avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies)

Le présent avenant a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 20 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur.

Les partenaires sociaux conviennent de maintenir le salaire horaire du Niveau I à 1,01 Smic (ou Smic +1%).

La grille des salaires minima conventionnels est établie comme suit :

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	10,59 €	1 842,66 €	3 %	10,91 €	1 898,34 €
II	10,66 €	1 854,84 €	3 %	10,98 €	1 910,52 €
III	10,79 €	1 877,46 €	3 %	11,11 €	1 933,14 €
IV	10,97 €	1 908,78 €	3 %	11,30 €	1 966,20 €
V	11,15 €	1 940,10 €	4 %	11,60 €	2 018,40 €
VI	11,65 €	2 027,10 €	4 %	12,12 €	2 108,88 €
VII	11,94 €	2 077,56 €			
VIII	12,33 €	2 145,42 €			
IX	13,06 €	2 272,44 €			
X	13,84 €	2 408,16 €			
XI	14,74 €	2 564,76 €			
XII	15,70 €	2 731,80 €			

Enmienda n.º S 44 de 28 de octubre de 2021*(ampliado por decreto publicado en el Diario Oficial de 28 de enero de 2022)***Artículo 1 Salarios mínimos brutos convencionales**

(antes de la deducción del monto de los cargos sociales salariales y de las prestaciones en especie que se hayan erogado)

Esta enmienda tiene por objeto determinar la tabla de salarios mínimos convencionales según se define en el artículo 20 del convenio colectivo nacional para los empleados de empleadores particulares.

Los interlocutores sociales acuerdan mantener el salario por hora del Nivel I en 1,01 SMI (o SMI + 1 %).

La tabla de salarios mínimos convencionales se establece de la siguiente manera:

Nivel	Salario bruto por hora	Salario bruto mensual (174 horas)	Porcentaje de incremento derivado de una certificación profesional de la rama	Salario bruto por hora incluido el aumento por certificación profesional de la rama	Salario mensual bruto incluido el incremento por certificación profesional de rama (174 horas)
I	10,59 €	1 842,66 €	3 %	10,91 €	1 898,34 €
II	10,66 €	1 854,84 €	3 %	10,98 €	1 910,52 €
III	10,79 €	1 877,46 €	3 %	11,11 €	1 933,14 €
IV	10,97 €	1 908,78 €	3 %	11,30 €	1 966,20 €
V	11,15 €	1 940,10 €	4 %	11,60 €	2 018,40 €
VI	11,65 €	2 027,10 €	4 %	12,12 €	2 108,88 €
VII	11,94 €	2 077,56 €			
VIII	12,33 €	2 145,42 €			
IX	13,06 €	2 272,44 €			
X	13,84 €	2 408,16 €			
XI	14,74 €	2 564,76 €			
XII	15,70 €	2 731,80 €			

Article 2 Prestations en nature

Le montant minimum de chaque prestation en nature telle que définie aux termes de l'article 20 a) de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur est évalué comme suit :

- > Coût d'un repas : 4,70 €.
- > Coût du logement : 71 €.

Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat. Il est rappelé que les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Article 3 Date d'effet

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Fait à Paris, le 28 octobre 2021

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

Arieta Poutard *All*

Pour les Organisations syndicales de salariés :

La Fédération des Services C. F. D. T.

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

Stéphane FOSTEC *Jusku*

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière - F. G. T. A. / F. O.

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux - S.P.A.M.A.F

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A - F.E.S.S.A.D.

Said Demlane

Artículo 2 Prestaciones en especie

El monto mínimo de cada prestación en especie según se define en el artículo 20, letra a), del convenio colectivo nacional para los empleados de empleadores particulares se evaluará de la siguiente manera:

- > Coste de una comida: 4,70 €.
- > Coste del alojamiento: 71 €.

Si la calidad del alojamiento así lo justifica, se podrá prever una valoración superior en el contrato. En cambio, que las prestaciones en especie se deducen del salario neto.

Artículo 3 Fecha de entrada en vigor

Las partes firmantes solicitan la prórroga de esta enmienda, que será de aplicación a partir del primer día natural del mes siguiente a la fecha de publicación del decreto de prórroga en el Diario Oficial.

Realizado en París, el 28 de octubre de 2021

Por la Organización Profesional de Empleadores:

La Federación de Empleadores Particulares de Francia - FEPEM

Arieta Poutard *All*

Por las organizaciones sindicales de empleados:

La Federación de Servicios CFDT

La Federación CGT de Comercio, Servicios y Distribución

Stéphane FOSTEC *Jusku*

La Federación General de Trabajadores de la Agricultura, la Alimentación, el Tabaco y las actividades relacionadas con la Fuerza Obrera - FGTA / FO

El Sindicato Profesional de Cuidadores Infantiles y Asistentes Familiares - SPAMAF

La Unión Nacional de Sindicatos Autónomos - UNSA - FESSAD

Said Demlane

Avenant n°1 à l'annexe 6 relative aux salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur du 18 février 2022

(étendu par arrêté publié au Journal officiel du 14 juin 2022)

L'annexe n° 6, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 144 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 1 Salaires minima conventionnels bruts

Les partenaires sociaux conviennent de maintenir le salaire horaire du Niveau I à 1,01 Smic (ou Smic +1%).

La grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies, est établie comme suit :

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	10,68 €	1 858,32 €	4 %	11,11 €	1 933,14 €
II	10,75 €	1 870,50 €	4 %	11,18 €	1 945,32 €
III	10,88 €	1 893,12 €	4 %	11,32 €	1 969,68 €
IV	11,06 €	1 924,44 €	4 %	11,50 €	2 001,00 €
V	11,24 €	1 955,76 €	5 %	11,80 €	2 053,20 €
VI	11,74 €	2 042,76 €	5 %	12,33 €	2 145,42 €
VII	12,03 €	2 093,22 €			
VIII	12,42 €	2 161,08 €			
IX	13,15 €	2 288,10 €			
X	13,94 €	2 425,56 €			
XI	14,84 €	2 582,16 €			
XII	15,80 €	2 749,20 €			

Enmienda n.º 1 al anexo 6 relativa a los salarios mínimos convencionales aplicables a los empleados de empleadores particulares de 18 de febrero de 2022

(ampliado por decreto publicado en el Diario Oficial de 14 de junio de 2022)

El anexo 6, modificado por la presente cláusula, tiene por objeto determinar la tabla de salarios mínimos convencionales tal y como se definen en el artículo 144 de la base específica de «Empleado de empleador particular» del convenio colectivo de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

Artículo 1 Salarios mínimos brutos convencionales

Los interlocutores sociales acuerdan mantener el salario por hora del Nivel I en 1,01 SMI (o SMI + 1%).

La tabla de salarios mínimos convencionales brutos, antes de la deducción del monto de los cargos sociales salariales y de las prestaciones en especie que se hayan erogado, se establece de la siguiente manera:

Nivel	Salario bruto por hora	Salario bruto mensual (174 horas)	Porcentaje de incremento derivado de una certificación profesional de la rama	Salario bruto por hora incluido el aumento por certificación profesional de la rama	Salario mensual bruto incluido el incremento por certificación profesional de la rama (174 horas)
I	10,68 €	1 858,32 €	4 %	11,11 €	1 933,14 €
II	10,75 €	1 870,50 €	4 %	11,18 €	1 945,32 €
III	10,88 €	1 893,12 €	4 %	11,32 €	1 969,68 €
IV	11,06 €	1 924,44 €	4 %	11,50 €	2 001,00 €
V	11,24 €	1 955,76 €	5 %	11,80 €	2 053,20 €
VI	11,74 €	2 042,76 €	5 %	12,33 €	2 145,42 €
VII	12,03 €	2 093,22 €			
VIII	12,42 €	2 161,08 €			
IX	13,15 €	2 288,10 €			
X	13,94 €	2 425,56 €			
XI	14,84 €	2 582,16 €			
XII	15,80 €	2 749,20 €			

Les partenaires sociaux réaffirment leur souhait de poursuivre la démarche entreprise, visant à valoriser le développement des compétences des salariés du particulier employeur, en augmentant le pourcentage de majoration pour les salariés ayant obtenu un titre de la branche en lien avec l'emploi repère exercé.

En cas d'obtention d'un titre de la branche en lien avec l'emploi repère exercé en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que le salarié du particulier employeur bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention dudit titre. A défaut, les parties appliquent les dispositions de la présente annexe.

Article 2 Prestations en nature

Le montant minimum de chaque prestation en nature telle que définie aux termes de l'article 144 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective est évalué comme suit :

- Coût d'un repas : 4,70 €.
- Coût du logement : 71 €.

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

Il est rappelé que les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Article 3 Date d'effet

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Fait à Paris, le 18 février 2022

Los interlocutores sociales reafirman su deseo de proseguir el proceso emprendido, destinado a valorizar el desarrollo de las competencias de los empleados de empleadores particulares, incrementando el porcentaje de aumento para los empleados que hayan obtenido un título de la rama en relación con el empleo de referencia ejercido.

En caso de obtención de un título de la rama en relación con el empleo de referencia ejercido durante la ejecución del contrato, las partes se asegurarán de que el empleado del empleador particular se beneficie de un salario por hora al menos equivalente al salario por hora bruto incluyendo el aumento por obtención de dicho título. En su defecto, las partes aplicarán las disposiciones del presente anexo.

Artículo 2 Prestaciones en especie

El monto mínimo de cada prestación en especie según se define en el artículo 144 de la base específica de «Empleados de empleadores particulares» de este convenio colectivo se evaluará de la siguiente manera:

- Coste de una comida: 4,70 €.
- Coste del alojamiento: 71 €.

Si la calidad del alojamiento así lo justifica, se podrá prever una valoración superior en el contrato. En cambio, que las prestaciones en especie se deducen del salario neto.

Artículo 3 Fecha de entrada en vigor

Las partes firmantes solicitan la prórroga de esta enmienda, que será de aplicación a partir del primer día natural del mes siguiente a la fecha de publicación del decreto de prórroga en el Diario Oficial.

Realizado en París, el 18 de febrero de 2022

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

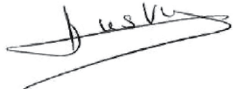
La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

Aïta Poutard 

Pour les Organisations syndicales de salariés :

La Fédération des Services C. F. D. T.

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

Stéphane FOSTEC 

La Confédération des Salariés du particulier employeur, d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels - C.S.A.F.A.M

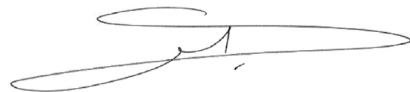
Nathalie DIORE 

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière - F. G. T. A. / F. O.

Richard ROZE 


Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux - S.P.A.M.A.F

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A - F.E.S.S.A.D.

Saïd Derrakane 

Por la Organización Profesional de Empleadores:

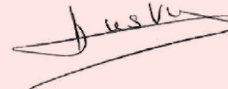
La Federación de Empleadores Particulares de Francia - FEPEM

Aïta Poutard 

Por las organizaciones sindicales de empleados:

La Federación de Servicios CFDT

La Federación CGT de Comercio, Servicios y Distribución

Stéphane FOSTEC 

La Confederación de Empleados de Empleadores Particulares, Asistentes Familiares y Cuidadores Infantiles - CSAFAM

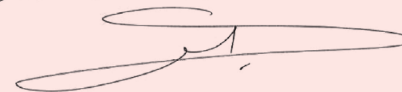
Nathalie DIORE 

La Federación General de Trabajadores de la Agricultura, la Alimentación, el Tabaco y las actividades relacionadas con la Fuerza Obrera - FGTA / FO

Richard ROZE 

El Sindicato Profesional de Cuidadores Infantiles y Asistentes Familiares - SPAMAF

La Unión Nacional de Sindicatos Autónomos - UNSA - FESSAD

Saïd Derrakane 

Avenant n°2 à l'annexe 6 relative aux salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur du 13 mai 2022

(étendu par arrêté publié au Journal officiel du 23 août 2022)

L'annexe n° 6, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 144 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 1 Salaires minima conventionnels bruts

Compte tenu du contexte économique général et de l'inflation actuelle, les partenaires sociaux de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile décident de déroger, à titre exceptionnel, au principe visant à maintenir le salaire horaire du Niveau I à 1,01 Smic (ou Smic +1%). Il est par conséquent convenu, dans le cadre du présent avenant, de revaloriser de manière plus significative la grille des salaires minima conventionnels bruts.

Ainsi, la grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies, est établie comme suit :

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	11,05 €	1 922,70 €	4 %	11,49 €	1 999,26 €
II	11,11 €	1 933,14 €	4 %	11,55 €	2 009,70 €
III	11,25 €	1 957,50 €	4 %	11,70 €	2 035,80 €
IV	11,43 €	1 988,82 €	4 %	11,89 €	2 068,86 €
V	11,62 €	2 021,88 €	5 %	12,20 €	2 122,80 €
VI	12,12 €	2 108,88 €	5 %	12,73 €	2 215,02 €
VII	12,41 €	2 159,34 €			
VIII	12,80 €	2 227,20 €			
IX	13,53 €	2 354,22 €			
X	14,32 €	2 491,68 €			
XI	15,22 €	2 648,28 €			
XII	16,18 €	2 815,32 €			

Enmienda n.º 2 al anexo 6 relativa a los salarios mínimos convencionales aplicables a los empleados de empleadores particulares de 13 de mayo de 2022

(ampliado por decreto publicado en el Diario Oficial de 23 de agosto de 2022)

El anexo 6, modificado por la presente cláusula, tiene por objeto determinar la tabla de salarios mínimos convencionales tal y como se definen en el artículo 144 de la base específica de «Empleado de empleador particular» del convenio colectivo de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

Artículo 1 Salarios mínimos brutos convencionales

Habida cuenta del contexto económico general y de la actual inflación, los interlocutores sociales de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico deciden derogar, de modo excepcional, el principio destinado a mantener el salario por hora del Nivel I en 1,01 SMI (o SMI + 1 %). Por consiguiente, en el marco de la presente enmienda se ha acordado revalorizar de manera más significativa la tabla de salarios mínimos convencionales brutos.

Así, la tabla de salarios mínimos convencionales brutos, antes de la deducción del monto de los cargos sociales salariales y de las prestaciones en especie que se hayan erogado, se establece de la siguiente manera:

Nivel	Salario bruto por hora	Salario bruto mensual (174 horas)	Porcentaje de incremento derivado de una certificación profesional de la rama	Salario bruto por hora incluido el aumento por certificación profesional de la rama	Salario mensual bruto incluido el incremento por certificación profesional de la rama (174 horas)
I	11,05 €	1 922,70 €	4 %	11,49 €	1 999,26 €
II	11,11 €	1 933,14 €	4 %	11,55 €	2 009,70 €
III	11,25 €	1 957,50 €	4 %	11,70 €	2 035,80 €
IV	11,43 €	1 988,82 €	4 %	11,89 €	2 068,86 €
V	11,62 €	2 021,88 €	5 %	12,20 €	2 122,80 €
VI	12,12 €	2 108,88 €	5 %	12,73 €	2 215,02 €
VII	12,41 €	2 159,34 €			
VIII	12,80 €	2 227,20 €			
IX	13,53 €	2 354,22 €			
X	14,32 €	2 491,68 €			
XI	15,22 €	2 648,28 €			
XII	16,18 €	2 815,32 €			

Il est rappelé qu'en cas d'obtention d'un titre de la branche en lien avec l'emploi repère exercé en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que le salarié du particulier employeur bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention dudit titre. A défaut, les parties appliquent les dispositions de la présente annexe.

Article 2 Prestations en nature

Le montant minimum de chaque prestation en nature telle que définie aux termes de l'article 144 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective est évalué comme suit :

- > Coût d'un repas : 4,70 €.
- > Coût du logement : 71 €.

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

Il est rappelé que les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Article 3 Date d'effet

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Fait à Paris, le 13 mai 2022

Se recuerda que, en caso de obtención de un título de la rama en relación con el empleo de referencia ejercido durante la ejecución del contrato, las partes se asegurarán de que el empleado del empleador particular se beneficie de un salario por hora al menos equivalente al salario por hora bruto incluyendo el aumento por obtención de dicho título. En su defecto, las partes aplicarán las disposiciones del presente anexo.

Artículo 2 Prestaciones en especie

El monto mínimo de cada prestación en especie según se define en el artículo 144 de la base específica de «Empleados de empleadores particulares» de este convenio colectivo se evaluará de la siguiente manera:

- > Coste de una comida: 4,70 €.
- > Coste del alojamiento: 71 €.

Si la calidad del alojamiento así lo justifica, se podrá prever una valoración superior en el contrato.

Se recuerda que las prestaciones en especie se deducen del salario neto.

Artículo 3 Fecha de entrada en vigor

Las partes firmantes solicitan la prórroga de esta enmienda, que será de aplicación a partir del primer día natural del mes siguiente a la fecha de publicación del decreto de prórroga en el Diario Oficial.

Realizado en París, el 13 de mayo de 2022

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

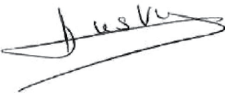
La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

Aïta Poutard 

Pour les Organisations syndicales de salariés :

La Fédération des Services C. F. D. T.

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

Stéphane FOSTEC 

La Confédération des Salariés du particulier employeur, d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels - C.S.A.F.A.M

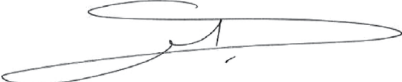
Nathalie DIORE 

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière

Richard ROZE 


Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux - S.P.A.M.A.F

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A - F.E.S.S.A.D.

Saïd Dembani 

Por la Organización Profesional de Empleadores:

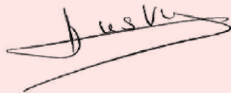
La Federación de Empleadores Particulares de Francia - FEPEM

Aïta Poutard 

Por las organizaciones sindicales de empleados:

La Federación de Servicios CFDT

La Federación CGT de Comercio, Servicios y Distribución

Stéphane FOSTEC 

La Confederación de Empleados de Empleadores Particulares, Asistentes Familiares y Cuidadores Infantiles - CSAFAM

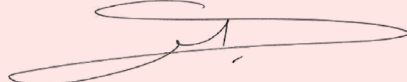
Nathalie DIORE 

La Federación General de Trabajadores de la Agricultura, la Alimentación, el Tabaco y las actividades relacionadas con la Fuerza Obrera

Richard ROZE 

El Sindicato Profesional de Cuidadores Infantiles y Asistentes Familiares - SPAMAF

La Unión Nacional de Sindicatos Autónomos - UNSA - FESSAD

Saïd Dembani 

Avenant n°3 à l'annexe 6 relative aux salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur du 15 septembre 2022

(étendu par arrêté publié au Journal officiel du 23 novembre 2022)

L'annexe 6, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 144 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 1 Salaires minima conventionnels bruts

Compte tenu de la dernière revalorisation du SMIC intervenue au 1er août 2022, les partenaires sociaux conviennent de maintenir le salaire horaire du Niveau I à 1,01 Smic (ou Smic +1%).

La grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies, est établie comme suit :

Niveau	Salaires horaires bruts	Salaires mensuels bruts (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaires horaires bruts incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaires mensuels bruts incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	11,18 €	1 945,32 €	4 %	11,63 €	2 023,62 €
II	11,25 €	1 957,50 €	4 %	11,70 €	2 035,80 €
III	11,38 €	1 980,12 €	4 %	11,84 €	2 060,16 €
IV	11,57 €	2 013,18 €	4 %	12,03 €	2 093,22 €
V	11,75 €	2 044,50 €	5 %	12,34 €	2 147,16 €
VI	12,25 €	2 131,50 €	5 %	12,86 €	2 237,64 €
VII	12,54 €	2 181,96 €			
VIII	12,93 €	2 249,82 €			
IX	13,66 €	2 376,84 €			
X	14,45 €	2 514,30 €			
XI	15,35 €	2 670,90 €			
XII	16,31 €	2 837,94 €			

Enmienda n.º 3 al anexo 6 relativa a los salarios mínimos convencionales aplicables a los empleados de empleadores particulares de 15 de septiembre de 2022

(ampliado por decreto publicado en el Diario Oficial de 23 de noviembre de 2022)

El anexo 6, modificado por la presente cláusula, tiene por objeto determinar la tabla de salarios mínimos convencionales tal y como se definen en el artículo 144 de la base específica de «Empleado de empleador particular» del convenio colectivo de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

Artículo 1 Salarios mínimos brutos convencionales

Habida cuenta de la última revalorización del SMI que tuvo lugar el 1 de agosto de 2022, los interlocutores sociales acuerdan mantener el salario por hora del Nivel I en 1,01 SMI (o SMI + 1 %).

La tabla de salarios mínimos convencionales brutos, antes de la deducción del monto de los cargos sociales salariales y de las prestaciones en especie que se hayan erogado, se establece de la siguiente manera:

Nivel	Salarios brutos por hora	Salarios brutos mensuales (174 horas)	Porcentaje de incremento derivado de una certificación profesional de la rama	Salario bruto por hora incluido el aumento por certificación profesional de la rama	Salario mensual bruto incluido el incremento por certificación profesional de la rama (174 horas)
I	11,18 €	1 945,32 €	4 %	11,63 €	2 023,62 €
II	11,25 €	1 957,50 €	4 %	11,70 €	2 035,80 €
III	11,38 €	1 980,12 €	4 %	11,84 €	2 060,16 €
IV	11,57 €	2 013,18 €	4 %	12,03 €	2 093,22 €
V	11,75 €	2 044,50 €	5 %	12,34 €	2 147,16 €
VI	12,25 €	2 131,50 €	5 %	12,86 €	2 237,64 €
VII	12,54 €	2 181,96 €			
VIII	12,93 €	2 249,82 €			
IX	13,66 €	2 376,84 €			
X	14,45 €	2 514,30 €			
XI	15,35 €	2 670,90 €			
XII	16,31 €	2 837,94 €			

Il est rappelé qu'en cas d'obtention d'un titre de la branche en lien avec l'emploi-repère exercé en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que le salarié du particulier employeur bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention dudit titre. A défaut, les parties appliquent les dispositions de la présente annexe.

Article 2 Prestations en nature

Le montant minimum de chaque prestation en nature telle que définie aux termes de l'article 144 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective est évalué comme suit :

- > Coût d'un repas : 4,70 €.
- > Coût du logement : 71 €.

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

Il est rappelé que les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Article 3 Date d'effet

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Fait à Paris, le 15 septembre 2022

Se recuerda que, en caso de obtención de un título de la rama en relación con el empleo de referencia ejercido durante la ejecución del contrato, las partes se asegurarán de que el empleado del empleador particular se beneficie de un salario por hora al menos equivalente al salario por hora bruto incluyendo el aumento por obtención de dicho título. En su defecto, las partes aplicarán las disposiciones del presente anexo.

Artículo 2 Prestaciones en especie

El monto mínimo de cada prestación en especie según se define en el artículo 144 de la base específica de «Empleados de empleadores particulares» de este convenio colectivo se evaluará de la siguiente manera:

- > Coste de una comida: 4,70 €.
- > Coste del alojamiento: 71 €.

Si la calidad del alojamiento así lo justifica, se podrá prever una valoración superior en el contrato.

Se recuerda que las prestaciones en especie se deducen del salario neto.


Artículo 3 Fecha de entrada en vigor

Las partes firmantes solicitan la prórroga de esta enmienda, que será de aplicación a partir del primer día natural del mes siguiente a la fecha de publicación del decreto de prórroga en el Diario Oficial.

Realizado en París, el 15 de septiembre de 2022

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

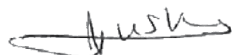
La Fédération Nationale des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

Anita Poutaud 

Pour les Organisations syndicales de salariés :

La Fédération des Services C. F. D. T.

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

Stephane FUSTEC 


La Confédération des Salariés du particulier employeur, d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels - C.S.A.F.A.M

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière - F. G. T. A. / F. O.

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux - S.P.A.M.A.F




L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A - F.E.S.S.A.D.

Saïd Deurwan 

Por la Organización Profesional de Empleadores:

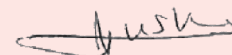
La Federación Nacional de Empleadores Particulares de Francia - FEPEM

Anita Poutaud 

Por las organizaciones sindicales de empleados:

La Federación de Servicios CFDT

La Federación CGT de Comercio, Servicios y Distribución

Stephane FUSTEC 


La Confederación de Empleados de Empleadores Particulares, Asistentes Familiares y Cuidadores Infantiles - CSAFAM

La Federación General de Trabajadores de la Agricultura, la Alimentación, el Tabaco y las actividades relacionadas con la Fuerza Obrera - FGTA / FO

El Sindicato Profesional de Cuidadores Infantiles y Asistentes Familiares - SPAMAF



La Unión Nacional de Sindicatos Autónomos - UNSA - FESSAD

Saïd Deurwan 

Avenant n°4 à l'annexe 6 relative aux salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur du 8 décembre 2022

étendu par arrêté publié au Journal officiel du 1er mars 2023

L'annexe 6, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 144 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 1 Salaires minima conventionnels bruts

Compte tenu de l'évolution de l'inflation, des prévisions d'augmentation du Smic au 1er janvier 2023, la grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies, est établie comme suit :

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	11,36 €	1 976,64 €	4 %	11,81 €	2 054,94 €
II	11,43 €	1 988,82 €	4 %	11,89 €	2 068,86 €
III	11,56 €	2 011,44 €	4 %	12,02 €	2 091,48 €
IV	11,75 €	2 044,50 €	4 %	12,22 €	2 126,28 €
V	11,93 €	2 075,82 €	5 %	12,53 €	2 180,22 €
VI	12,43 €	2 162,82 €	5 %	13,05 €	2 270,70 €
VII	12,72 €	2 213,28 €			
VIII	13,11 €	2 281,14 €			
IX	13,84 €	2 408,16 €			
X	14,63 €	2 545,62 €			
XI	15,53 €	2 702,22 €			
XII	16,49 €	2 869,26 €			

Enmienda n.º 4 al anexo 6 relativa a los salarios mínimos convencionales aplicables a los empleados de empleadores particulares de 8 de diciembre de 2022

ampliado por decreto publicado el Diario Oficial de 1 de marzo de 2023

El anexo 6, modificado por la presente cláusula, tiene por objeto determinar la tabla de salarios mínimos convencionales tal y como se definen en el artículo 144 de la base específica de «Empleado de empleador particular» del convenio colectivo de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

Artículo 1 Salarios mínimos brutos convencionales

Habida cuenta de la evolución de la inflación y de las previsions de aumento del SMI el 1 de enero de 2023, la tabla de salarios mínimos convencionales brutos, antes de la deducción del monto de los cargos sociales salariales y de las prestaciones en especie que se hayan erogado, se establece de la siguiente manera:

Nivel	Salario bruto por hora	Salario bruto mensual (174 horas)	Porcentaje de incremento derivado de una certificación profesional de la rama	Salario bruto por hora incluido el aumento por certificación profesional de la rama	Salario mensual bruto incluido el incremento por certificación profesional de la rama (174 horas)
I	€11.36	€1976.64	4%	€11.81	€2054.94
II	€11.43	€1988.82	4%	€11.89	€2068.86
III	€11.56	€2011.44	4%	€12.02	€2091.48
IV	€11.75	€2044.50	4%	€12.22	€2126.28
V	€11.93	€2075.82	5%	€12.53	€2180.22
VI	€12.43	€2162.82	5%	€13.05	€2270.70
VII	€12.72	€2213.28			
VIII	€13.11	€2281.14			
IX	€13.84	€2408.16			
X	€14.63	€2545.62			
XI	€15.53	€2702.22			
XII	€16.49	€2869.26			

Il est rappelé qu'en cas d'obtention d'un titre de la branche en lien avec l'emploi-repère exercé en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que le salarié du particulier employeur bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention dudit titre. A défaut, les parties appliquent les dispositions de la présente annexe.

Article 2 Prestations en nature

Le montant minimum de chaque prestation en nature telle que définie aux termes de l'article 144 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective est évalué comme suit :

- > Coût d'un repas : 4,70 €.
- > Coût du logement : 71 €.

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

Il est rappelé que les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Article 3 Date d'effet

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Fait à Paris, le 8 décembre 2022

Se recuerda que, en caso de obtención de un título de la rama en relación con el empleo de referencia ejercido durante la ejecución del contrato, las partes se asegurarán de que el empleado del empleador particular se beneficie de un salario por hora al menos equivalente al salario por hora bruto incluyendo el aumento por obtención de dicho título. En su defecto, las partes aplicarán las disposiciones del presente anexo.

Artículo 2 Prestaciones en especie

El monto mínimo de cada prestación en especie según se define en el artículo 144 de la base específica de «Empleados de empleadores particulares» de este convenio colectivo se evaluará de la siguiente manera:

- > Coste de una comida: 4,70 €.
- > Coste del alojamiento: 71 €.

Si la calidad del alojamiento así lo justifica, se podrá prever una valoración superior en el contrato.

Se recuerda que las prestaciones en especie se deducen del salario neto.

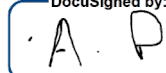
Artículo 3 Fecha de entrada en vigor

Las partes firmantes solicitan la prórroga de esta enmienda, que será de aplicación a partir del primer día natural del mes siguiente a la fecha de publicación del decreto de prórroga en el Diario Oficial.

Realizado en París, el 8 de diciembre de 2022

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

La Fédération Nationale des Particuliers Employeurs de France – FEPEM

DocuSigned by:

564DDB37CA254EF...

Pour les Organisations syndicales de salariés :

La Fédération des Services C. F. D. T.

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

DocuSigned by:

15732F36CA074EB...

La Confédération des Salariés du particulier employeur, d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels - C.S.A.F.A.M

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière - F. G. T. A. / F. O.

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux - S.P.A.M.A.F

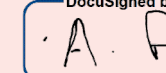
L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.

DocuSigned by:

18B09F89E3E24EE...

Por la Organización Profesional de Empleadores:

La Federación Nacional de Empleadores Particulares de Francia - FEPEM

DocuSigned by:

564DDB37CA254EF...

Por las organizaciones sindicales de empleados:

La Federación de Servicios CFDT

La Federación CGT de Comercio, Servicios y Distribución

DocuSigned by:

15732F36CA074EB...

La Confederación de Empleados de Empleadores Particulares, Asistentes Familiares y Cuidadores Infantiles - CSAFAM

La Federación General de Trabajadores de la Agricultura, la Alimentación, el Tabaco y las actividades relacionadas con la Fuerza Obrera - FGTA / FO

El Sindicato Profesional de Cuidadores Infantiles y Asistentes Familiares - SPAMAF

La Unión Nacional de Sindicatos Autónomos - UNSA - FESSAD

DocuSigned by:

18B09F89E3E24EE...

Avenant n°5 à l'annexe 6 relative aux salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur du 27 janvier 2023

étendu par arrêté publié au Journal officiel du 18 avril 2023

L'annexe 6, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 144 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 1 Salaires minima conventionnels bruts

Compte tenu de l'évolution de l'inflation, de l'augmentation du Smic au 1er janvier 2023 et de la volonté des partenaires sociaux de porter le salaire horaire du Niveau I à 1,02 Smic (ou Smic +2 %), la grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies, est établie comme suit :

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	11,49 €	1 999,26 €	4 %	11,95 €	2 079,30 €
II	11,56 €	2 011,44 €	4 %	12,02 €	2 091,48 €
III	11,69 €	2 034,06 €	4 %	12,16 €	2 115,84 €
IV	11,88 €	2 067,12 €	4 %	12,36 €	2 150,64 €
V	12,06 €	2 098,44 €	5 %	12,66 €	2 202,84 €
VI	12,56 €	2 185,44 €	5 %	13,19 €	2 295,06 €
VII	12,85 €	2 235,90 €			
VIII	13,24 €	2 303,76 €			
IX	13,97 €	2 430,78 €			
X	14,76 €	2 568,24 €			
XI	15,66 €	2 724,84 €			
XII	16,62 €	2 891,88 €			

Enmienda n.º 5 al anexo 6 relativa a los salarios mínimos convencionales aplicables a los empleados de empleadores particulares de 27 de enero de 2023

ampliado por decreto publicado el Diario Oficial de 18 de abril de 2023

El anexo 6, modificado por la presente cláusula, tiene por objeto determinar la tabla de salarios mínimos convencionales tal y como se definen en el artículo 144 de la base específica de «Empleado de empleador particular» del convenio colectivo de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

Artículo 1 Salarios mínimos brutos convencionales

Habida cuenta de la evolución de la inflación, del aumento del SMI el 1 de enero de 2023 y del deseo de los interlocutores sociales de aumentar el salario por hora del Nivel I a 1,02 SMI (o SMI + 2 %), la tabla de salarios mínimos convencionales brutos, antes de la deducción del monto de los cargos sociales salariales y de las prestaciones en especie que se hayan erogado, se establece de la siguiente manera:

Nivel	Salario bruto por hora	Salario bruto mensual (174 horas)	Porcentaje de incremento derivado de una	Salario bruto por hora incluido el aumento por certificación profesional de la rama	Salario mensual bruto incluido el incremento por certificación profesional de la rama (174 horas)
I	11,49 €	1 999,26 €	4 %	11,95 €	2 079,30 €
II	11,56 €	2 011,44 €	4 %	12,02 €	2 091,48 €
III	11,69 €	2 034,06 €	4 %	12,16 €	2 115,84 €
IV	11,88 €	2 067,12 €	4 %	12,36 €	2 150,64 €
V	12,06 €	2 098,44 €	5 %	12,66 €	2 202,84 €
VI	12,56 €	2 185,44 €	5 %	13,19 €	2 295,06 €
VII	12,85 €	2 235,90 €			
VIII	13,24 €	2 303,76 €			
IX	13,97 €	2 430,78 €			
X	14,76 €	2 568,24 €			
XI	15,66 €	2 724,84 €			
XII	16,62 €	2 891,88 €			

Il est rappelé qu'en cas d'obtention d'un titre de la branche en lien avec l'emploi-repère exercé en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que le salarié du particulier employeur bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention dudit titre. A défaut, les parties appliquent les dispositions de la présente annexe.

Article 2 Prestations en nature

Le montant minimum de chaque prestation en nature telle que définie aux termes de l'article 144 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective est évalué comme suit :

- > Coût d'un repas : 4,70 €.
- > Coût du logement : 71 €.

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

Il est rappelé que les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Article 3 Date d'effet

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Fait à Paris, le 27 janvier 2023

Se recuerda que, en caso de obtención de un título de la rama en relación con el empleo de referencia ejercido durante la ejecución del contrato, las partes se asegurarán de que el empleado del empleador particular se beneficie de un salario por hora al menos equivalente al salario por hora bruto incluyendo el aumento por obtención de dicho título. En su defecto, las partes aplicarán las disposiciones del presente anexo.

Artículo 2 Prestaciones en especie

El monto mínimo de cada prestación en especie según se define en el artículo 144 de la base específica de «Empleados de empleadores particulares» de este convenio colectivo se evaluará de la siguiente manera:

- > Coste de una comida: 4,70 €.
- > Coste del alojamiento: 71 €.

Si la calidad del alojamiento así lo justifica, se podrá prever una valoración superior en el contrato.

Se recuerda que las prestaciones en especie se deducen del salario neto.

Artículo 3 Fecha de entrada en vigor

Las partes firmantes solicitan la prórroga de esta enmienda, que será de aplicación a partir del primer día natural del mes siguiente a la fecha de publicación del decreto de prórroga en el Diario Oficial.

Realizado en París, el 27 de enero de 2023

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

La Fédération Nationale des Particuliers Employeurs de France – FEPEM

DocuSigned by:
DEBRUYNE Signied
FC53643741A04D0...

Pour les Organisations syndicales de salariés :

La Fédération des Services C. F. D. T.

DocuSigned by:
Aurélié FLISAR
FA4D722B5B4F4AE...

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

DocuSigned by:
FUSTEL Stéphane
15732F36CA074EB...

La Confédération des Salariés du particulier employeur, d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels - C.S.A.F.A.M

DocuSigned by:
SCHARR Nathalie
FF08773652724C4...

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière - F. G. T. A. / F. O.

DocuSigned by:
WLOFFE Elsa
94DCF26B42F1477...

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux - S.P.A.M.A.F

DocuSigned by:
AMIÉL Henriette
685812F5239140A...

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.

DocuSigned by:
DARWANE Saïd
243CC17857A142E...

Por la Organización Profesional de Empleadores:

La Federación Nacional de Empleadores Particulares de Francia - FEPEM

DocuSigned by:
DEBRUYNE Signied
FC53643741A04D0...

Por las organizaciones sindicales de empleados:

La Federación de Servicios CFDT

DocuSigned by:
Aurélié FLISAR
FA4D722B5B4F4AE...

La Federación CGT de Comercio, Servicios y Distribución

DocuSigned by:
FUSTEL Stéphane
15732F36CA074EB...

La Confederación de Empleados de Empleadores Particulares, Asistentes Familiares y Cuidadores Infantiles - CSAFAM

DocuSigned by:
SCHARR Nathalie
FF08773652724C4...

La Federación General de Trabajadores de la Agricultura, la Alimentación, el Tabaco y las actividades relacionadas con la Fuerza Obrera - FGTA / FO

DocuSigned by:
WLOFFE Elsa
94DCF26B42F1477...

El Sindicato Profesional de Cuidadores Infantiles y Asistentes Familiares - SPAMAF

DocuSigned by:
AMIÉL Henriette
685812F5239140A...

La Unión Nacional de Sindicatos Autónomos - UNSA - FESSAD

DocuSigned by:
DARWANE Saïd
243CC17857A142E...

ANNEXE 7

Classification des emplois applicable aux salariés du particulier employeur

Préambule

La présente annexe a pour objet de mettre en place la grille de classification applicable aux salariés du particulier employeur visés à l'article L.7221-1 du code du travail.

Les partenaires sociaux entendent rappeler l'importance de la classification des emplois qui a pour fonction :

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

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

Article 1 Champ d'application

La présente annexe s'applique à l'ensemble des salariés relevant du champ d'application du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective.

Article 2 La classification des emplois-repères

Les partenaires sociaux réaffirment que la classification repose sur les seules caractéristiques de l'emploi et de son contenu à l'exclusion de toute considération liée à la personne du salarié.

Afin de faciliter la mise en œuvre de la classification, ont été identifiés aux termes de la présente annexe des emplois-repères qui illustrent concrètement les situations de travail les plus courantes.

Les emplois-repères constituent la liste exhaustive des emplois à la date de l'extension de la présente annexe. Cette liste pourra être amenée à évoluer dans les conditions prévues à l'article 3 de la présente annexe.

Article 2-1 Présentation des domaines d'activités

La classification comprend 21 emplois-repères répartis dans 5 domaines d'activités :

- enfant (la garde d'un ou de plusieurs enfants) ;
- adulte (l'accompagnement d'une personne dans le maintien de son autonomie ou en situation de handicap) ;
- espaces de vie (notamment l'entretien du domicile : ménage, repassage) ;
- environnement technique (notamment secrétaire particulier, enseignant particulier, assistance informatique) ;
- environnement externe (la réalisation d'activités de bricolage, petits travaux de jardinage, gardiennage).

ANEXO 7

Clasificación de los empleos aplicables a los empleados de empleadores particulares

Preámbulo

El presente anexo tiene por objeto establecer la tabla de clasificación aplicable a los empleados de empleadores particulares a que se refiere el artículo L. 7221-1 del Código Laboral.

Los interlocutores sociales desean recordar la importancia de la clasificación de los empleos, que tiene las siguientes funciones:

- identificar las profesiones del sector, que son objeto de una descripción en forma de «empleos de referencias»;
- apoyar a los empleados en su desarrollo profesional;
- construir una jerarquía de los empleos de referencia en función de su contenido;
- facilitar la movilidad intrasectorial y la igualdad profesional en el marco de una gestión prospectiva de los empleos y las competencias iniciada en el plano nacional y aplicada localmente.

Esta clasificación constituye una herramienta innovadora que debería permitir conocer mejor las profesiones del sector de los empleadores particulares, independientemente del modo de declaración. En esta perspectiva, ofrece una descripción homogénea de los distintos empleos de referencia.

Artículo 1 Ámbito de aplicación

El presente anexo se aplica a todos los empleados que entren dentro del ámbito de aplicación de la base específica de «Empleado de empleador particular» de este convenio colectivo.

Artículo 2 La clasificación de los empleos de referencia

Los interlocutores sociales reafirman que la clasificación se basa únicamente en las características del empleo y de su contenido, excluyendo cualquier consideración relacionada con la persona del empleado.

Con el fin de facilitar la implementación de la clasificación, se han identificado, en los términos de este anexo, empleos de referencia que ilustran de manera concreta las situaciones laborales más comunes.

Los empleos de referencia constituyen la lista exhaustiva de empleos en la fecha de la extensión de este anexo. Se podrán introducir cambios en esta lista en las condiciones previstas en el artículo 3 de este anexo.

Artículo 2-1 Presentación de los ámbitos de actividad

La clasificación incluye 21 empleos de referencia divididos en 5 ámbitos de actividad:

- niños (cuidado de uno o más niños);
- adultos (apoyo a una persona para el mantenimiento de su autonomía o en situación de discapacidad);
- espacios de vida (en especial, el mantenimiento del domicilio: limpieza, planchado);
- entorno técnico (en especial, secretario/a privado/a, profesor(a) particular, asistencia informática);
- entorno exterior (realización de actividades de bricolaje, pequeños trabajos de jardinería, vigilancia).

Article 2-2 Présentation des emplois-repères

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

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

Échelle	DOMAINES				
	Enfant	Adulte	Espaces de vie	Environnement technique	Environnement externe
I	Baby Sitter		Employé(e) familial(e) (A)		Employé(e) d'entretien et petits travaux Homme-Femme toutes mains (A)
II			Employé(e) familial(e) (B)	Accompagnateur (rice) Personne de compagnie	Employé(e) d'entretien et petits travaux Homme-Femme toutes mains (B) Gardien(ne) A
III	Garde d'enfant(s) A Garde d'enfant(s) B	Assistant(e) de vie (A)	Employé(e) familial(e) auprès d'enfant(s)	Secrétaire particulier(e)	Gardien(ne) (B)
IV		Assistant(e) de vie (B)			
V		Assistant(e) de vie (C)			
VI		Assistant(e) de vie (D)		Enseignant(e) particulier(e) (élémentaire) (A) Assistant(e) informatique (A)	
VII				Enseignant(e) particulier(e) (collège, lycée) (B) Assistant(e) informatique (B)	
VIII				Enseignant(e) particulier(e) (études supérieures) (C)	
IX					
X					
XI					
XII					

Artículo 2-2 Presentación de los empleos de referencia

Los empleos de referencia se colocan en una tabla de clasificación que comprende una escala de 12 niveles.

Cada empleo de referencia ha sido calificado por los interlocutores sociales en función de los siguientes 5 criterios: conocimientos requeridos, tecnicismo, autonomía, resolución de problemas, dimensión relacional. Estos criterios también permiten distinguir los niveles de requisitos de los distintos empleos asegurando a los empleados la posibilidad de progresar a lo largo de su carrera (por ejemplo: Asistentes de vida A, B, C y D).

Grado	SECTORES				
	Niños	Adultos	Espacios de vida	Entorno técnico	Entorno externo
I	Niñero/a		Empleado/a familiar (A)		Empleado/a de mantenimiento y pequeños trabajos / hombre o mujer factótum A
II			Empleado/a familiar (B)	Acompañante Persona de apoyo	Empleado/a de mantenimiento y pequeños trabajos / hombre o mujer factótum (B) Vigilante A
III	Cuidador(a) infantil A Cuidador(a) infantil B	Asistente de vida (A)	Empleado/a familiar para niños	Secretario/a privado/a	Vigilante (B)
IV		Asistente de vida (B)			
V		Asistente de vida (C)			
VI		Asistente de vida (D)		Profesor(a) particular (primaria) (A) Asistente informático (A)	
VII				Profesor(a) particular (escuela, instituto) (B) Asistente informático (B)	
VIII				Profesor(a) particular (estudios superiores) (C)	
IX					
X					
XI					
XII					

À cette grille de classification correspond la grille des salaires minima fixée par voie conventionnelle conformément à l'annexe n° 6 de la présente convention collective.

Figurent en annexe A à E à la présente annexe les fiches descriptives établies par domaine comprenant chacune :

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

Article 2-3 Choix de l'emploi-repère

Pour identifier l'emploi-repère, il convient :

- de dresser la liste des activités confiées au salarié ;
- d'identifier le domaine d'activités (enfant, adulte, espaces de vie, environnement technique, environnement externe) qui doit correspondre à l'activité principale exercée par le salarié, c'est-à-dire l'activité qui prend en principe le plus de temps ;

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

- de retenir l'emploi-repère correspondant à cette activité principale dans sa totalité, même si toutes les activités de cet emploi-repère ne sont pas effectuées.

S'il y a des activités complémentaires aux activités de l'emploi-repère retenu, il convient, dans ce cas, de les lister dans le contrat de travail ou dans la lettre de notification. Les activités complémentaires ne donnent pas lieu à majoration de salaire sauf négociation entre les parties.

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

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

- de rechercher l'échelle de l'emploi-repère retenu dans la grille de classification conformément à l'article 2.2 de la présente annexe.

Article 3 Clause de revoyure

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

Des réflexions paritaires seront prioritairement engagées en vue de la création de nouveaux emplois-repères et notamment la garde d'enfant(s) en situation de handicap.

A esta tabla de clasificación le corresponde la tabla de salarios mínimos establecida por vía convencional con arreglo al anexo n.º 6 de este convenio colectivo.

En los anexos A a E de este anexo figuran las fichas descriptivas elaboradas por ámbito, cada una de las cuales incluye:

- la lista y el resumen de los distintos empleos de referencia en el ámbito de que se trate;
- la descripción de cada empleo de referencia, especificándose que la lista de tareas no es exhaustiva.

Artículo 2-3 Elección del empleo de referencia

Para identificar el empleo de referencia, se debe:

- elaborar una lista de las actividades encomendadas al empleado;
- identificar el ámbito de actividad (niños, adultos, espacios de vida, entorno técnico, entorno externo) que debe corresponder a la actividad principal que ejerce el empleado, es decir, la actividad que en principio requiere más tiempo;

no obstante, cuando las actividades correspondan a varios ámbitos, si una de ellas consiste en el apoyo de un adulto (ámbito «Adultos») o en el cuidado de uno o más niños menores de tres (3) años (ámbito «Niños»), se recomienda elegir el empleo de referencia dentro de uno de estos ámbitos como actividad principal (denominada actividad dominante con personas frágiles), independientemente del tiempo dedicado a dicha actividad;

- seleccionar el empleo de referencia correspondiente a esta actividad principal en su totalidad, aunque no se efectúen todas las actividades de este empleo de referencia.

Si existen actividades complementarias a las actividades del empleo de referencia seleccionado, se recomienda enumerarlas en el contrato de trabajo o en la carta de notificación. Las actividades complementarias no dan lugar a un aumento de salario a menos que se negocie entre las partes.

Si hay varias actividades principales de duración equivalente, se recomienda seleccionar todos los empleos de referencia correspondientes y utilizar el grado más alto de estos empleos de referencia.

Si existe una actividad dominante con personas frágiles, se recomienda seleccionar uno de los empleos de referencia de Asistente de vida, perteneciente al ámbito «Adultos», o uno de los empleos de referencia de Cuidador(a) de niños, perteneciente al ámbito «Niños» (niño menor de tres (3) años).

- encontrar el grado del empleo de referencia seleccionado en la tabla de clasificación de conformidad con el artículo 2.2 de este anexo.

Artículo 3 Cláusula de revisión

Los empleos de referencia constituyen la lista exhaustiva de empleos en la fecha de la extensión de este anexo. Su número y contenido podrán revisarse dependiendo, en particular, de la aparición de nuevas profesiones o de los cambios observados en los empleos de referencia existentes.

Se iniciarán reflexiones conjuntas con carácter prioritario con vistas a la creación de nuevos empleos de referencia y, en particular, del cuidado de niños en situación de discapacidad.

Sur proposition de la commission paritaire nationale de suivi et de consultation de la classification (CPNSCC) prévue à l'article 5 de la présente annexe, les évolutions des emplois repères ou la création de nouveaux emplois repères font l'objet d'avenants à la présente annexe conclus par la CPPNI.

Article 4 Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans le cadre de la classification des emplois, les particuliers employeurs devront veiller à garantir une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière d'embauche, de rémunération et d'accès à la formation professionnelle.

Article 5 Commission paritaire nationale de suivi et de consultation de la classification

Les missions, la composition et le fonctionnement de la commission paritaire nationale de suivi et de consultation de la classification (CPNSCC) sont définies à l'article 24 du socle commun de la présente convention collective.

La CPNSCC peut dans le cadre de ses travaux s'appuyer sur les travaux de la CPNEFP.

ANNEXES :

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

Annexe B : descriptif des emplois-repères du domaine « Adulte » **Annexe C :** descriptif des emplois-repères du domaine « Espaces de vie »

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

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

A propuesta de la Comisión Paritaria Nacional de Seguimiento y de Consulta de la Clasificación (CPNSCC), que se establece en el artículo 5 de este anexo, los cambios en los empleos de referencia o la creación de nuevos empleos de referencia serán objeto de enmiendas al presente anexo concluidas por la CPPNI.

Artículo 4 Igualdad profesional

Los interlocutores sociales recuerdan la importancia de la igualdad profesional entre mujeres y hombres. En el marco de la clasificación de los empleos, los empleadores particulares deberán velar por garantizar la igualdad profesional entre mujeres y hombres en materia de contratación, remuneración y acceso a la formación profesional.

Artículo 5 Comisión Paritaria Nacional de Seguimiento y de Consulta de la Clasificación

Las misiones, la composición y el funcionamiento de la Comisión Paritaria Nacional de Seguimiento y de Consulta de la Clasificación (CPNSCC) se definen en el artículo 24 de la base común de este convenio colectivo.

En el marco de su trabajo, la CPNSCC puede basarse en el trabajo de la CPNEFP.

ANEXOS:

Anexo A: descripción de los empleos de referencia en el ámbito «Niños»

Anexo B: descripción de los empleos de referencia en el ámbito «Adultos» **Anexo C:** descripción de los empleos de referencia en el ámbito «Espacios de vida»

Anexo D: descripción de los empleos de referencia en el ámbito «Entorno técnico»

Anexo E: descripción de los empleos de referencia en el ámbito «Entorno externo»

ANNEXE A

Domaine « enfant »

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

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

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

Cartographie des emplois-repères du domaine « Enfant »

Baby-sitter Échelle 1	Garde d'enfant(s) A Échelle 3	Garde d'enfant(s) B Échelle 3
Surveiller et assurer une présence occasionnelle et de courte durée auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de 3 ans	S'occuper d'un ou de plusieurs enfants de plus ou de moins de trois (3) ans	Garde d'enfant(s) A
	Nettoyer les espaces de vie de l'enfant	
	Surveiller un ou plusieurs enfants dans la réalisation des devoirs	
		Entretenir le linge de l'enfant

ANEXO A

Ámbito «Niños»

Tres empleos de referencia pertenecen al ámbito de actividad «Niños»:

- un empleo de Niñero/a que supervisa y asegura una presencia ocasional y de corta duración con uno o más niños mayores de tres (3) años. Si uno o más niños tienen menos de tres (3) años, el empleo de referencia en cuestión deberá ser obligatoriamente Cuidador(a) de niños;
- dos empleos de Cuidador(a) de niños que cuida de uno o más niños mayores o menores de tres (3) años.

Las actividades de cada empleo de referencia de este ámbito (que se enumeran a continuación y para las que la lista de tareas no es exhaustiva) corresponden a las actividades principales de cada empleo de referencia, incluso si no se solicitan todas ellas al empleado.

Cartografía de los empleos de referencia del ámbito «Niños»

Niñero/a Grado 1	Cuidador(a) de niño(s) A Grado 3	Cuidador(a) de niño(s) B Grado 3
Supervisar y asegurar una presencia ocasional y de corta duración con uno o más niños mayores de 3 años.	Cuidar a uno o más niños mayores o menores de tres (3) años-	Cuidador(a) de niño(s) A
	Limpiar los espacios de vida del niño-	
	Supervisar a uno o más niños en la realización de los deberes-	
		Mantener la ropa del niño

Description des emplois-repères appartenant au domaine « Enfant »

Emploi-repère : Baby-sitter

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

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

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

Emploi-repère : Garde d'enfant(s) A

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

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

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

Emploi-repère : Garde d'enfant(s) B

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

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

- les activités de l'emploi-repère **Garde d'enfant(s) A** ;
- et
- **entretenir le linge de l'enfant** : par exemple trier, laver, repasser, plier et ranger le linge.

Descripción de los empleos de referencia pertenecientes al ámbito «Niños»

Empleo de referencia: Niñero/a

El empleo de referencia de Niñero/a consiste en supervisar y asegurar una presencia ocasional y de corta duración con uno o más niños mayores de tres (3) años.

Según las instrucciones del empleador, las actividades consisten principalmente en:

- **supervisar y asegurar una presencia ocasional y de corta duración con uno o más niños mayores de tres (3) años**: por ejemplo, apoyar al niño en sus actividades (juegos, trabajos manuales, etc.), durante un paseo, ayudar al niño a tomar sus comidas (merienda, cena, etc.), ayudar al niño con las acciones de higiene cotidianas (manos, dientes, etc.).

Empleo de referencia: Cuidador(a) de niños A

El empleo de referencia de Cuidador(a) de niños A consiste en cuidar a uno o más niños mayores o menores de tres (3) años.

Según las instrucciones del empleador, las actividades consisten principalmente en:

- **cuidar de uno o más niños mayores o menores de tres (3) años**: por ejemplo, lavarle, cambiarle, prepararle y ayudarle a tomar las comidas o los biberones, ayudar al niño durante un paseo, organizar actividades lúdicas y de aprendizaje temprano;
- **limpiar los espacios de vida del niño** (utilizados durante el tiempo de trabajo del cuidador de niños): por ejemplo, las estancias, los equipos y los accesorios utilizados por o para el niño (dormitorio, juguetes, bañera, etc.) ;
- supervisar a uno o más niños en la realización de los deberes: por ejemplo, lectura, ejercicios.

Empleo de referencia: Cuidador(a) de niños B

El empleo de referencia de Cuidador(a) de niños B consiste en cuidar a uno o más niños mayores o menores de tres (3) años.

Según las instrucciones del empleador, las actividades consisten principalmente en:

- las actividades del empleo de referencia **Cuidador(a) de niños A**;
- y
- **mantener la ropa del niño**: por ejemplo, clasificar, lavar, planchar, doblar y almacenar la ropa.

ANNEXE B

Domaine adulte

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

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

Description des emplois-repères appartenant au domaine

« Adulte »

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

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

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

effectuer et /ou accompagner l'employeur dans :

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

ANEXO B

Ámbito «Adultos»

Cuatro empleos de referencia de asistente de vida pertenecen al ámbito de actividad «Adultos». Los empleos de asistente de vida consisten en apoyar a personas adultas cuya autonomía se ve mermada de forma temporal, progresiva o permanente en la realización de sus actividades, que pueden ir desde tareas rutinarias hasta los actos esenciales de la vida diaria. Dependiendo de las necesidades de la persona, es posible que se requiera que el asistente de vida haga de enlace con el entorno o con los profesionales de la salud.

Las actividades de cada empleo de referencia de asistente de vida (que se enumeran a continuación y para las que la lista de tareas no es exhaustiva) corresponden a las actividades principales del empleo de referencia, incluso si no se solicitan todas ellas al empleado.

Descripción de los empleos de referencia pertenecientes al ámbito

«Adultos»

Empleo de referencia: Asistente de vida (A)

El empleo de referencia de Asistente de vida A consiste en apoyar a una persona adulta cuya autonomía se ve mermada de forma temporal, progresiva o permanente en la realización de las tareas cotidianas.

Según las instrucciones del empleador, las actividades consisten principalmente en:

realizar o apoyar al empleador en:

- > **las actividades sociales o de ocio;**
- > **las compras;**
- > **las tareas domésticas:** por ejemplo, mantenimiento de espacios de vida (interiores y exteriores), como limpiar suelos, muebles, objetos, ventanas, sanitarios y terrazas, mantenimiento de la ropa de cama;
- > **el mantenimiento de la ropa;**
- > **la preparación de las comidas cotidianas:** por ejemplo, preparar una comida diaria;
- > **tareas administrativas rutinarias:** por ejemplo, la gestión del correo y los documentos y su clasificación.

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

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

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

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

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

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

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

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

Empleo de referencia: Asistente de vida (B)

El empleo de referencia de Asistente de vida B consiste en apoyar a una persona adulta cuya autonomía se ve mermada de forma temporal, progresiva o permanente en la realización de las tareas cotidianas y las acciones esenciales de la vida diaria.

Según las instrucciones del empleador, las actividades consisten principalmente en:

- las actividades del empleo de referencia Asistente de vida A; y
- efectuar o apoyar al empleador en la preparación de comidas específicas: por ejemplo, sin sal, sin azúcar, sin ingesta de grasas;
- apoyar al empleador en:
 - la toma de comidas: por ejemplo, instalar correctamente al empleador, preparar la mesa, cortar la comida;
 - realizar acciones de higiene personal que la persona podría hacer por su cuenta: por ejemplo, usar artículos de tocador no médicos, afeitarse, aplicar cuidados cosméticos;
 - traslados y desplazamientos dentro o fuera del domicilio: por ejemplo, para levantarse de una silla, bajar una escalera, cruzar una calle;
 - vestirse: por ejemplo, ponerse un chaleco, una chaqueta, atar los zapatos, cambiar de la ropa de día a la ropa de noche y viceversa;

Empleo de referencia: Asistente de vida (C)

El empleo de referencia de Asistente de vida C consiste en realizar las tareas corrientes y las acciones esenciales de la vida diaria (excluyendo los cuidados de higiene personal) de una persona cuya autonomía se ve mermada de forma temporal, progresiva o permanente que ella no puede hacer por sí sola.

Según las instrucciones del empleador, las actividades consisten principalmente en:

- las actividades del empleo de referencia Asistente de vida A;
- y
- preparar comidas específicas en lugar del empleador: por ejemplo, semilíquido o líquido, sin sal, sin azúcar, sin ingesta de grasas;
 - Apoyar a:
 - el empleador en la toma de comidas: por ejemplo, instalar correctamente al empleador, preparar la mesa, cortar la comida, utilizar, si es necesario, los materiales auxiliares de alimentación (cuchara específica, cuenco, etc.); ;
 - el empleador durante sus traslados y desplazamientos dentro o fuera del domicilio: por ejemplo, para levantarse de una silla, bajar una escalera, cruzar una calle;
 - el empleador al vestirse: por ejemplo, cambiar de la ropa de día a la ropa de noche y viceversa;
 - un tercero (profesional de la salud, ayudante familiar) en la realización de los cuidados de higiene personal.

Cartographie des emplois-repères du domaine « Adulte »			
Assistant(e) de vie A Échelle 3	Assistant(e) de vie B Échelle 4	Assistant(e) de vie C Échelle 5	Assistant(e) de vie D Échelle 6
Effectuer et/ou accompagner l'employeur dans ses activités courantes : <ul style="list-style-type: none"> > activités sociales et/ou de loisirs > courses > tâches ménagères > entretien du linge > préparation de repas courants > tâches administratives courantes 	Assistant(e) de vie A	Assistant(e) de vie A	
	Effectuer et/ou accompagner l'employeur dans la préparation de repas spécifiques	Réaliser à la place de l'employeur la préparation de repas spécifiques	Assistant(e) de vie C
	Accompagner l'employeur dans : <ul style="list-style-type: none"> > la prise des repas > la réalisation des gestes d'hygiène corporelle > les transferts et les déplacements > l'habillement 	Assister : <ul style="list-style-type: none"> > l'employeur dans la prise des repas > une tierce personne dans la réalisation des soins d'hygiène corporelle > l'employeur lors de ses transferts et déplacements > l'employeur lors de l'habillement 	
			Réaliser les gestes liés à la délégation des soins d'un employeur en situation de handicap

Cartografía de los empleos de referencia del ámbito «Adultos»			
Asistente de vida A Grado 3	Asistente de vida B Grado 4	Asistente de vida C Grado 5	Asistente de vida D Grado 6
Realizar o apoyar al empleador en: las actividades <ul style="list-style-type: none"> > sociales o de ocio; > las compras; > las tareas domésticas; > el mantenimiento de la ropa; > la preparación de las comidas cotidianas; > las tareas administrativas rutinarias; 	Asistente de vida A	Asistente de vida A	
	Realizar o apoyar al empleador en la preparación de comidas específicas	Realizar en lugar del empleador la preparación de comidas específicas	Asistente de vida C
	Apoyar al empleador en: <ul style="list-style-type: none"> > la toma de las comidas; > la realización de procedimientos de higiene personal; > los traslados y desplazamientos; > los cambios de ropa. 	Apoyar a: <ul style="list-style-type: none"> > el empleador en la toma de las comidas; > un tercero en la realización de cuidados de higiene personal; > el empleador durante sus traslados y desplazamientos; > el empleador en los cambios de ropa. 	
			Realizar las acciones relacionadas con la delegación de cuidados de un empleador con discapacidad

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

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

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

➤ les activités de l'emploi-repère **Assistant(e) de vie C** ;

et

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

La délégation de gestes de soins

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

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

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

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

Empleo de referencia: Asistente de vida (D)

El empleo de referencia Asistente de vida D consiste en realizar las tareas diarias y las acciones esenciales de la vida diaria de una persona en situación de discapacidad que ella no puede realizar por sí misma, incluidas las acciones relacionadas con cuidados delegados.

Según las instrucciones del empleador, las actividades consisten principalmente en:

➤ las actividades del empleo de referencia **Asistente de vida C**;

y

➤ **realizar acciones delegadas relacionadas con el cuidado de un empleador en situación de discapacidad**: llevar a cabo acciones de cuidado que den lugar a un aprendizaje obligatorio impartido por un médico o un enfermero responsable de implementar esta delegación de cuidados.

La delegación de las acciones de cuidados

La delegación de acciones de cuidado se especifica en el artículo L. 1111-6-1 del código de salud pública (creado por la Ley n.º 2005-102 de 11 de febrero de 2005 y modificado por la Ley n.º 2005-370 de 22 de abril de 2005 - art. 10 DO de la RF de 23 de abril de 2005). Su texto es el siguiente:

«Una persona que se vea incapacitada permanentemente, a causa de limitaciones funcionales de sus miembros superiores en relación con una discapacidad física, para realizar por sí misma acciones relacionadas con cuidados prescritos por un médico podrá designar, en aras de su propia autonomía, un ayudante natural o a su elección para realizarlas.

La persona discapacitada y las personas designadas recibirán previamente, de parte de un profesional de la salud, una educación y un aprendizaje adecuados que les permitan adquirir los conocimientos y la capacidad necesarios para la práctica de cada una de las acciones para la persona discapacitada de que se trate. Cuando se trata de acciones relacionadas con cuidados de enfermería, esta educación y aprendizaje los proporcionará un médico o un enfermero.

Las condiciones de aplicación de este artículo se definen, en su caso, por decreto. »

ANNEXE C

Domaine espaces de vie

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

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

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

Cartographie des emplois-repères du domaine « Espaces de vie »		
Employé(e) familial(e) A Échelle 1	Employé(e) familial(e) B Échelle 2	Employé(e) familial(e) auprès d'enfant(s) Échelle 3
Entretenir les espaces de vie	Employé(e) familial(e) A	Employé(e) familial(e) B
Repasser le linge courant		
Entretenir le linge	Employé(e) familial(e) B	
Repasser le linge délicat		
Préparer les repas courants		
Effectuer les courses		
		Surveiller un ou plusieurs enfants dans la réalisation des devoirs

ANEXO C

Ámbito «Espacios de vida»

Tres empleos de referencia pertenecen al ámbito de actividad «Espacios de vida»:

- > dos empleos de empleado familiar;
- > un empleo de empleado/a familiar con niños.

Las actividades de cada empleo de referencia del ámbito «Espacios de vida» (que se enumeran a continuación y para las que la lista de tareas no es exhaustiva) corresponden a las actividades principales del empleo de referencia, incluso si no se solicitan todas ellas al empleado.

Cartografía de los empleos de referencia del ámbito «Espacios de vida»		
Empleado/a familiar A Grado 1	Empleado/a familiar B Grado 2	Empleado/a familiar para niños Grado 3
Mantener los espacios de vida	Empleado/a familiar A	Empleado/a familiar B
Planchar ropa normal		
	Hacer la colada	
	Planchar ropa delicada	
	Preparar las comidas diarias	
	Hacer los recados	
		Supervisar a uno o varios niños en la realización de deberes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Descripción de los empleos de referencia pertenecientes al ámbito «Espacios de vida»

Empleo de referencia: Empleado/a familiar A

Según las instrucciones del empleador, las actividades consisten principalmente en:

- mantener los espacios de vida: por ejemplo, limpiar los espacios de vida (interiores y exteriores), como limpiar suelos, muebles, objetos, ventanas, sanitarios y terrazas, mantener la ropa de cama;
- planchar la ropa normal o cuyos materiales no requieran una técnica de planchado particular, doblarla y almacenarla.

Empleo de referencia: Empleado/a familiar B

Según las instrucciones del empleador, las actividades consisten principalmente en:

- las actividades del empleo de referencia Empleado/a familiar A;
- y
- mantener la ropa: por ejemplo, realizar el mantenimiento de la ropa normal y delicada (clasificación, lavado, secado);
 - planchar ropa delicada o cuyos materiales requieran técnicas especiales de planchado, doblarla y almacenarla;
 - preparar las comidas comunes: por ejemplo, preparar una comida diaria;
 - realizar las compras.

Empleo de referencia: Empleado/a familiar con niños

Según las instrucciones del empleador, las actividades consisten principalmente en:

- las actividades del empleo de referencia Empleado/a familiar B;
- y
- supervisar y asegurar una presencia con uno o más niños mayores de 3 años: por ejemplo, apoyar al niño en sus actividades (juegos, trabajos manuales, etc.), durante un paseo, ayudar al niño a tomar sus comidas (merienda, cena, etc.), ayudar al niño con las acciones de higiene cotidianas (manos, dientes, etc.); ;
 - supervisar a uno o más niños en la realización de los deberes: por ejemplo, lectura, ejercicios.

ANNEXE D

Domaine environnement technique

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

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

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

Cartographie des emplois-repères du domaine « Environnement technique »

Accompagnateur (rice) / Personne de compagnie Échelle 2	Secrétaire particulier(ère) Échelle 3
Accompagner une personne adulte dans les activités de loisirs	Rédiger des écrits, rechercher des documents
	Réaliser : <ul style="list-style-type: none"> > une assistance administrative > une assistance à la gestion du budget familial

Cartographie des emplois-repères du domaine « Environnement technique »

Enseignant (e) particulier (ère) (niveau élémentaire) A Échelle 6	Enseignant (e) particulier (ère) (niveau collège, lycée) B Échelle 7	Enseignant (e) particulier (ère) (niveau études supérieures) C Échelle 8	Assistant(e) informatique A Échelle 6	Assistant(e) informatique B Échelle 7
Évaluer le niveau de l'apprenant	Évaluer le niveau de l'apprenant	Évaluer le niveau de l'apprenant	Identifier le besoin	Assistant(e) informatique A
Élaborer et/ou dispenser l'enseignement particulier	Élaborer et/ou dispenser l'enseignement particulier	Élaborer et/ou dispenser l'enseignement particulier	Installer et configurer le matériel informatique	
			Intervenir sur une panne informatique	
				Accompagner la personne dans le domaine informatique

ANEXO D

Ámbito «Entorno técnico»

Siete empleos de referencia pertenecen al ámbito de actividad «Entorno técnico»:

- > un empleo de auxiliar corresponde al hombre o la mujer de apoyo;
- > un empleo de secretario/a privado/a;
- > tres empleos de profesor(a) particular en función del nivel del alumno;
- > dos empleos de asistente informático/a.

Las actividades de cada empleo de referencia del ámbito «Entorno técnico» (que se enumeran a continuación y para las que la lista de tareas no es exhaustiva) corresponden a las actividades principales del empleo de referencia, incluso si no se solicitan todas ellas al empleado.

Cartografía de los empleos de referencia del ámbito «Entorno técnico»

Auxiliar / persona de apoyo Grado 2	Secretario/a privado/a Grado 3
Apoyar a una persona adulta en actividades de ocio	Redactar escritos, buscar documentos
	Realizar: <ul style="list-style-type: none"> > asistencia administrativa; > asistencia en la gestión del presupuesto familiar;

Cartografía de los empleos de referencia del ámbito «Entorno técnico»

Profesor(a) privado/a (nivel básico) A Grado 6	Profesor(a) privado/a (nivel colegio, bachillerato) B Grado 7	Profesor(a) privado/a (nivel estudios superiores) C Grado 8	Asistente informático/a A Grado 6	Asistente informático/a B Grado 7
Evaluar el nivel del alumno	Evaluar el nivel del alumno	Evaluar el nivel del alumno	Identificar la necesidad	Asistente informático/a A
Elaborar o prestar educación específica	Elaborar o prestar educación específica	Elaborar o prestar educación específica	Instalar y configurar el material informático	
			Intervenir en un fallo informático	
				Apoyar a la persona en el ámbito informático

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

Emploi-repère : Accompagnateur(rice)

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

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

Emploi-repère : Secrétaire particulier(ère)

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

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

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

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

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

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

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

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

- évaluer le niveau de l'apprenant : par exemple à l'aide d'exercices simples (QCM, quizz, tests...), en identifiant les points forts et les points à améliorer ;

Descripción de los empleos de referencia pertencientes al ámbito «Entorno técnico»

Empleo de referencia: Persona de apoyo

Según las instrucciones del empleador, las actividades consisten principalmente en:

- apoyar a una persona adulta en actividades de ocio: por ejemplo, ayudar, ofrecer al empleador la realización de la totalidad o parte de sus actividades de ocio dentro o fuera del domicilio (en particular, actividades sociales, culturales y de ocio adaptadas).

Empleo de referencia: Secretario/a privado/a

Según las instrucciones del empleador, las actividades consisten principalmente en:

- redactar escritos, buscar documentos;
por ejemplo, cartas, CV, correos electrónicos o cualquier otro escrito;
- realizar:
 - una asistencia administrativa: por ejemplo, gestionar la agenda, concertar citas, llevar a cabo la elaboración de un expediente simple (solicitud de manutención, asignación, etc.), redactar la correspondencia administrativa (URSSAF, impuestos, jubilación, etc.), tomar notas;
 - una asistencia en la gestión del presupuesto familiar: por ejemplo, la elaboración y el seguimiento del presupuesto (semanal, mensual), la realización de una comparación de presupuestos por servicios

En el marco de todas las actividades descritas anteriormente, se podrá pedir al secretario/a privado/a que guarde, clasifique y archive todos los documentos de acuerdo con las instrucciones del empleador.

Empleo de referencia: Profesor(a) particular A (nivel básico)

Según las instrucciones del empleador, las actividades consisten principalmente en:

- evaluar el nivel del alumno: por ejemplo, usando ejercicios simples (preguntas de respuesta múltiple, cuestionarios, pruebas, etc.), identificando fortalezas y áreas de mejora;
- elaborar o impartir educación privada conforme con el programa escolar: por ejemplo, enseñar los fundamentos básicos (cursos de lectura, escritura, gramática, geometría, historia, geografía, etc.), enseñar a los alumnos a adquirir métodos de trabajo (metodología de memorización, de realización de los deberes), proponer ejercicios, elaborar una o más ayudas en apoyo del aprendizaje de la asignatura o las asignaturas que deberá impartir (tablas, mapas, esquemas, fichas, etc.).

Empleo de referencia: Profesor privado B (nivel universitario, bachillerato)

Según las instrucciones del empleador, las actividades consisten principalmente en:

- evaluar el nivel del alumno: por ejemplo, usando ejercicios simples (preguntas de respuesta múltiple, cuestionarios, pruebas, etc.), identificando fortalezas y áreas de mejora;

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

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

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

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

Emploi-repère : Assistant(e) informatique A

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

- identifier le besoin : par exemple déterminer avec l'utilisateur ses attentes et la durée maximum de l'intervention ;
- installer et configurer le matériel informatique ;
- intervenir sur une panne informatique : par exemple effectuer un diagnostic de la panne et remédier aux problèmes.

Emploi-repère : Assistant(e) informatique B

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

- les activités de l'emploi-repère Assistant(e) informatique A ;
- et
- accompagner la personne dans le domaine informatique : par exemple dans l'utilisation de l'ordinateur, des périphériques et des logiciels (traitement de texte, navigation web, courrier électronique, tableur).

- elaborar e impartir educación privada conforme con el plan de estudios escolar: por ejemplo, consolidar, mejorar los conocimientos del alumno en la asignatura o las asignaturas que se impartirán (matemáticas, lengua francesa, filosofía, economía, idiomas, etc.), adquirir métodos de trabajo (metodología de memorización, de realización de ejercicios, de toma de notas de sus clases), proponer ejercicios, elaborar una o más ayudas en apoyo del aprendizaje de la asignatura o las asignaturas que se enseñarán (tablas, mapas, esquemas, fichas, etc.), preparar al alumno para un control o examen (elaborar fichas de resumen, elaborar un plan de revisión, etc.).

Empleo de referencia: Profesor(a) particular C (nivel estudios superiores)

Según las instrucciones del empleador, las actividades consisten principalmente en:

- evaluar el nivel del alumno: por ejemplo, usando ejercicios simples (preguntas de respuesta múltiple, cuestionarios, pruebas, etc.), identificando fortalezas y áreas de mejora;
- elaborar e impartir educación privada: por ejemplo, consolidar, mejorar los conocimientos del alumno en la asignatura o las asignaturas que se impartirán (matemáticas, lengua francesa, filosofía, economía, idiomas, etc.), adquirir métodos de trabajo (metodología de memorización, de realización de ejercicios, de toma de notas de sus clases), proponer ejercicios, elaborar una o más ayudas en apoyo del aprendizaje de la asignatura o las asignaturas que se enseñarán (tablas, mapas, esquemas, fichas, etc.), preparar al alumno para un examen, un concurso o la entrada en las grandes escuelas (elaborar fichas de resumen, elaborar un plan de revisión, etc.).

Empleo de referencia: Asistente informático/a A

Según las instrucciones del empleador, las actividades consisten principalmente en:

- identificar la necesidad: por ejemplo, determinar con el usuario sus expectativas y la duración máxima de la intervención;
- instalar y configurar el material informático;
- intervenir en un fallo informático: por ejemplo, efectuar un diagnóstico del fallo y solucionar los problemas.

Empleo de referencia: Asistente informático/a B

Según las instrucciones del empleador, las actividades consisten principalmente en:

- las actividades del empleo de referencia Asistente informático/a A;
- y
- apoyar a la persona en el ámbito de la informática: por ejemplo, en el uso del ordenador, los periféricos y el software (procesamiento de texto, navegación web, correo electrónico, hojas de cálculo).

ANNEXE E

Domaine environnement externe

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

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

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

Cartographie des emplois-repères du domaine « Environnement technique »	
Employé(e) d'entretien et petits travaux/ Homme-Femme toutes mains A Échelle 1	Employé(e) d'entretien et petits travaux/ Homme-femme toutes mains B Échelle 2
Effectuer des petits travaux de bricolage	Employé(e) d'entretien et petits travaux/ Homme-Femme toutes mains A
Nettoyer et entretenir les espaces extérieurs	
	Effectuer des petits travaux de jardinage

Gardien(ne) A Échelle 2	Gardien(ne) B Échelle 3
Surveiller la propriété (habitation et dépendances)	Gardien A
Entretenir la propriété (habitation et dépendances)	
	Assurer des tâches complémentaires

ANEXO E

Ámbito «Entorno externo»

Cuatro empleos de referencia pertenecen al ámbito de actividad «Entorno externo»:

- > dos empleos de empleado/a de mantenimiento y pequeños trabajos / hombre o mujer factótum;
- > dos empleos de vigilante.

Las actividades de cada empleo de referencia del ámbito «Entorno externo» (que se enumeran a continuación y para las que la lista de tareas no es exhaustiva) corresponden a las actividades principales del empleo de referencia, incluso si no se solicitan todas ellas al empleado.

Cartografía de los empleos de referencia del ámbito «Entorno técnico»	
Empleado/a de mantenimiento y pequeños trabajos / hombre o mujer factótum A Grado 1	Empleado/a de mantenimiento y pequeños trabajos / hombre o mujer factótum B Grado 2
Efectuar pequeños trabajos de bricolaje	Empleado/a de mantenimiento y pequeños trabajos / hombre o mujer factótum A
Efectuar pequeños trabajos de bricolaje	
	Efectuar pequeños trabajos de jardinería

Vigilante A Grado 2	Vigilante B Grado 3
Vigilar la propiedad (vivienda y dependencias)	Vigilante A
Mantener la propiedad (vivienda y dependencias)	
	Realizar tareas complementarias

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

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

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

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

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

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

- les activités de l'emploi-repère Employé(e) d'entretien et petits travaux / Homme-Femme toutes mains A ;
- et
- effectuer des petits travaux de jardinage : par exemple repotter des plantes et autres arbustes, bêcher la terre en vue d'une plantation de fleurs ou plants légumiers pour usage personnel, tailler des arbustes, rosiers, haies et autres plantes, nettoyer et entretenir les bassins, la piscine et autres pièces d'eau ornementales ainsi que les annexes techniques.

Emploi-repère : Gardien(ne) (A)

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

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

Descripción de los empleos de referencia pertenecientes al ámbito «Entorno externo»

Empleo de referencia: Empleado/a de mantenimiento y pequeños trabajos / hombre o mujer factótum (A)

Según las instrucciones del empleador, las actividades consisten principalmente en:

- efectuar pequeños trabajos de bricolaje: por ejemplo, montar y desmontar muebles, desplazarlos, realizar pequeños trabajos de pintura, rellenar pequeños agujeros en una pared o una puerta, cambiar bombillas, cambiar juntas de grifería;
- limpiar y mantener los espacios exteriores: por ejemplo, cortar el césped y recoger los residuos orgánicos, recoger las hojas y las ramas, tirar la basura, quitar las malas hierbas, regar las plantas, limpiar y mantener los muebles de exterior (muebles de jardín, barbacoa, bancales de flores), recolectar la fruta.

Empleo de referencia: Empleado/a de mantenimiento y pequeños trabajos / hombre o mujer factótum (B)

Según las instrucciones del empleador, las actividades consisten principalmente en:

- las actividades del empleo de referencia: Empleado/a de mantenimiento y pequeños trabajos / Hombre o mujer factótum A;
- y
- efectuar pequeños trabajos de jardinería: por ejemplo, trasplantar plantas y otros arbustos, layar la tierra con vistas a plantar flores o vegetales para uso personal, podar arbustos, rosales, setos y otras plantas, limpiar y mantener estanques, piscinas y otros espacios acuáticos ornamentales, así como anexos técnicos.

Empleo de referencia: Vigilante (A)

Según las instrucciones del empleador, las actividades consisten principalmente en:

- vigilar la propiedad (vivienda y dependencias): por ejemplo, identificar los límites de la propiedad, así como sus accesos, y vigilarlos, verificar el propósito de la presencia de personas y acompañarlas, velar por la limpieza de los espacios exteriores;
- mantener la propiedad (vivienda y dependencias): por ejemplo, cortar el césped y recoger los residuos orgánicos, recoger las hojas y las ramas, quitar las malas hierbas, regar las plantas, gestionar el abastecimiento de energía de la propiedad (gas, combustible, leña, etc.), limpiar el portal, las puertas de entrada, las dependencias y los caminos, efectuar pequeños trabajos de bricolaje, limpiar y mantener los muebles de exterior (muebles de jardín, barbacoa, bancales de flores, etc.).

Emploi-repère : Gardien(ne) (B)

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

➤ les activités de l'emploi-repère Gardien(ne) A ;

et

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

Empleo de referencia: Vigilante (B)

Según las instrucciones del empleador, las actividades consisten principalmente en:

➤ las actividades del empleo de referencia Vigilante A;

y

➤ desempeñar tareas complementarias: por ejemplo, cuidar de las mascotas (pasearlas, alimentarlas, limpiar su espacio), limpiar y mantener los estanques, la piscina y los anexos técnicos, limpiar el coche del empleador, cortar, ordenar y almacenar leña.

FICHES ET DOCUMENTS PÉDAGOGIQUES



Avenant n° 1 à la Convention collective
de la branche du secteur
des particuliers employeurs
et de l'emploi à domicile

**FICHES ET DOCUMENTS PÉDAGOGIQUES
AYANT UNE VALEUR INDICATIVE
ET NON CONVENTIONNELLE,
ANNEXÉS À LA CONVENTION COLLECTIVE**

FICHAS Y DOCUMENTOS PEDAGÓGICOS



Enmienda n.º 1 al Convenio colectivo
de la rama del sector
de los empleadores particulares
y del empleo doméstico

**FICHAS Y DOCUMENTOS PEDAGÓGICOS
CON VALOR INDICATIVO Y NO CONVENCIONAL,
ANEXOS AL CONVENIO COLECTIVO**

➤ TABLE DES MATIÈRES

AVENANT N° 1 À LA CONVENTION COLLECTIVE DU SECTEUR DE LA BRANCHE DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE 294

Préambule	297
Article 1 Champ d'application professionnel et géographique	297
Article 2 Objet	297
Article 3 Contenu de l'« Annexe fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle »	298
Article 4 Modalités d'entrée en vigueur, dispositions transitoires et suivi du présent avenant	299
Article 4-1 Durée et entrée en vigueur	299
Article 4-2 Suivi de l'avenant	300
Article 4-3 Révision et dénonciation	300

ANNEXE FICHES ET DOCUMENTS PÉDAGOGIQUES AYANT UNE VALEUR INDICATIVE ET NON CONVENTIONNELLE 303

SOCLE COMMUN 303

Document pédagogique relatif aux formalités d'embauche	303
Fiche pédagogique relative au décompte des congés payés	307
Fiche pédagogique relative au calcul de l'ancienneté	309
Modèle de courrier informant du décès de l'enfant	311
Modèle d'attestation précisant la date à laquelle le salarié se trouve libre de tout engagement	313
Modèle de reçu pour solde de tout compte	315
Modèle de certificat de travail	317
Glossaire	319

SOCLE ASSISTANT MATERNEL 326

Modèle d'engagement réciproque	326
Modèle de contrat de travail à durée indéterminée	328
Autorisation de transport de l'enfant	341
Autorisation d'intervention médicale d'urgence	342
Autorisation d'administrer des médicaments	343

➤ ÍNDICE DE CONTENIDOS

ENMIENDA N.º 1 AL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LOS EMPLEADORES PARTICULARES Y DEL EMPLEO DOMÉSTICO 294

Preámbulo	297
Artículo 1 Ámbito de aplicación profesional y geográfico	297
Artículo 2 Objetivo	297
Artículo 3 Contenido de «Anexo: fichas y documentos pedagógicos con valor indicativo y no convencional»	298
Artículo 4 Modalidades de entrada en vigor, disposiciones transitorias y seguimiento de la presente enmienda	299
Artículo 4-1 Vigencia y entrada en vigor	299
Artículo 4-2 Seguimiento de la enmienda	300
Artículo 4-3 Revisión y denuncia	300

ANEXO FICHAS Y DOCUMENTOS PEDAGÓGICOS CON VALOR INDICATIVO Y NO CONVENCIONAL 303

BASE COMÚN 303

Documento pedagógico relativo a las formalidades de contratación	303
Ficha pedagógica relativa al descuento de las vacaciones retribuidas	307
Ficha pedagógica relativa al cálculo de la antigüedad	309
Modelo de carta informando del fallecimiento del niño	311
Modelo de certificado especificando la fecha en que el empleado se halla libre de todo compromiso	313
Modelo de recibo por saldo de cualquier cuenta	315
Modelo de certificado de trabajo	317
Glosario	319

BASE DE CUIDADOR INFANTIL 326

Modelo de compromiso recíproco	326
Modelo de contrato por tiempo indeterminado	328
Autorización de transporte del niño	341
Autorización de intervención médica de urgencia	342
Autorización de administración de medicamentos	343

Modèle de fiche mensuelle de suivi	344
Fiche pédagogique : le retrait de l'enfant	345

SOCLE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR 348

Modèle de lettre d'engagement	348
Contrat de travail à durée indéterminée (hors garde partagée)	353
Contrat de travail à durée indéterminée en cas de garde partagée	369
Carnet de transmission	381
Informations utiles en cas d'urgence	382
Connaissance de la personne accompagnée	383
Modèle de page de transmission	385
Fiche mensuelle de suivi en cas de durée de travail irrégulière	387
Modèle de courrier informant du décès de l'employeur	389
Fiche pédagogique : la distinction entre la présence responsable de jour et la présence de nuit	391
Fiche pédagogique : la déduction des périodes d'absence du particulier employeur	393
Fiche pédagogique relative au licenciement	396

Modelo de ficha de seguimiento mensual	344
Ficha pedagógica: retirada del niño	345

BASE EMPLEADO DE EMPLEADOR PARTICULAR 348

Modelo de carta de compromiso	348
Contrato de trabajo por tiempo indeterminado (excluido el cuidado compartido)	353
Contrato de trabajo por tiempo indeterminado en caso de cuidado compartido	369
Cuaderno de transmisión	381
Información útil en caso de emergencia	382
Conocimiento de la persona asistida	383
Modelo de página de transmisión	385
Ficha de seguimiento mensual en caso de jornada laboral irregular	387
Modelo de carta informando del fallecimiento del empleador	389
Ficha pedagógica: distinción entre presencia responsable diurna y presencia nocturna	391
Ficha pedagógica: deducción de los períodos de ausencia del empleador particular	393
Ficha pedagógica relativa al despido	396

➤ PRÉAMBULE

L'architecture de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile telle que définie dans la convention collective se compose d'un texte de base ainsi que d'avenants et annexes.

Le texte de base de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile s'articule autour :

- d'un socle commun applicable à l'ensemble des salariés relevant du champ d'application conventionnel fixé au chapitre 1 de la Partie I de la présente convention collective ;
- de deux socles spécifiques :
 - le socle spécifique « assistant maternel » a vocation à s'appliquer exclusivement aux assistants maternels du particulier employeur ;
 - le socle spécifique « salarié du particulier employeur » a vocation à s'appliquer aux salariés visés par l'article L.7221-1 du code du travail.

Les annexes revêtent deux natures différentes :

- des annexes ayant valeur conventionnelle ;
- des fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle (modèles, notes explicatives et un glossaire).

En effet, compte tenu de la singularité de la relation de travail entre les salariés et les particuliers employeurs, les partenaires sociaux souhaitent apporter une dimension pédagogique aux dispositions conventionnelles et ainsi permettre aux salariés et aux employeurs de s'approprier les dispositions conventionnelles.

C'est dans ce cadre qu'à la suite de la signature de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, le 15 mars 2021, les partenaires sociaux se sont attachés à poursuivre leurs travaux afin de prévoir les fiches et documents à visée pédagogique constituant une annexe ayant une valeur indicative et non conventionnelle.

Article 1 Champ d'application professionnel et géographique

Le présent avenant couvre l'ensemble des particuliers employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et géographique de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 2 Objet

Le présent avenant a pour objet d'annexer à la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile des fiches et documents pédagogiques ayant une

➤ PREÁMBULO

La arquitectura del convenio colectivo para la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico, tal y como se define en el convenio colectivo, consta de un texto básico y de enmiendas y anexos.

El texto básico del convenio colectivo para la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico se articula en torno a:

- una base común aplicable a todos los empleados que entren dentro del ámbito de aplicación convencional que se fija en el capítulo 1 de la parte I de este convenio colectivo;
- dos bases específicas:
 - la base específica de «Cuidador infantil», destinada a aplicarse exclusivamente a los cuidadores infantiles de empleadores particulares;
 - la base específica de «Empleado de empleador particular», destinada a aplicarse a los empleados que se contemplan en el artículo L. 7221-1 del Código Laboral.

Los anexos tienen dos naturalezas diferentes:

- anexos con valor convencional;
- fichas y documentos pedagógicos con valor indicativo y no convencional (modelos, notas explicativas y un glosario).

En efecto, habida cuenta de la singularidad de la relación de trabajo entre los empleados y los empleadores particulares, los interlocutores sociales desean aportar una dimensión pedagógica a las disposiciones convencionales y permitir así que los empleados y los empleadores se apropien de las disposiciones convencionales.

En este contexto, tras la firma del convenio colectivo de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico, el 15 de marzo de 2021, los interlocutores sociales se han esforzado por proseguir su trabajo con el fin de incluir las fichas y documentos pedagógicos que constituyen un anexo con valor indicativo y no convencional.

Artículo 1 Ámbito de aplicación profesional y geográfico

La presente enmienda cubre a todos los empleadores particulares y los empleados que entren dentro del ámbito de aplicación profesional y geográfico del convenio colectivo para la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

Artículo 2 Objeto

La presente enmienda tiene por objeto adjuntar al convenio colectivo de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico fichas y documentos pedagógicos con valor indicativo

valeur indicative et non conventionnelle.

Cette annexe est intitulée « Annexe fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle », elle est positionnée à la suite de l'ensemble des annexes ayant valeur conventionnelle.

Article 3 Contenu de l'« Annexe fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle »

Conformément aux dispositions prévues par la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, les fiches et documents pédagogiques contenus dans l'« Annexe fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle » sont :

- des modèles sur lesquels les parties à la relation de travail pourront s'appuyer. Il est précisé que les commentaires en italique, bleu, ont pour objet d'aider les utilisateurs dans la rédaction des actes juridiques. Ils sont à supprimer de la version définitive de ces derniers ;
- des notes explicatives destinées, sur une thématique donnée, à expliciter les dispositions de la convention collective ;
- un glossaire.

Il est précisé, en en-tête de chaque fiche et document pédagogique, si sont concernés :

- l'ensemble des salariés de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (socle commun) ;
- ou les salariés relevant du socle spécifique « assistant maternel » ;
- ou les salariés relevant du socle spécifique « salarié du particulier employeur ».

L'« Annexe fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle » comprend des :

- Fiches et documents pédagogiques à destination de l'ensemble des salariés relevant du champ d'application de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (socle commun) :
 - Fiche pédagogique relative aux formalités d'embauche ;
 - Fiche pédagogique relative au décompte des congés payés ;
 - Fiche pédagogique sur l'ancienneté et les périodes prises en compte et exclues du calcul ;
 - Modèle de courrier d'information relatif au décès de l'enfant ;
 - Modèle d'attestation précisant la date à laquelle le salarié se trouve libre de tout engagement ;
 - Modèle de reçu pour solde de tout compte ;
 - Modèle de certificat de travail ;
 - Glossaire.

y no convencional.

Este anexo se titula «Anexo: fichas y documentos pedagógicos con valor indicativo y no convencional» y se coloca a continuación de los anexos con valor convencional.

Artículo 3 Contenido del «Anexo: fichas y documentos pedagógicos con valor indicativo y no convencional»

De conformidad con las disposiciones previstas en el convenio colectivo de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico, las fichas y documentos pedagógicos contenidos en el «Anexo: fichas y documentos pedagógicos con valor indicativo y no convencional» son:

- modelos en que podrán basarse las partes de la relación laboral. Se especifica que los comentarios en cursiva, de color azul, tienen por objeto ayudar a los usuarios en la redacción de los actos jurídicos. Deberán suprimirse de la versión definitiva de los mismos;
- notas explicativas sobre un tema determinado destinadas a detallar las disposiciones del convenio colectivo;
- un glosario.

Se especifica, en el encabezamiento de cada ficha y documento pedagógico, si afecta a:

- todos los empleados de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico (base común);
- o los empleados incluidos en la base específica de «Cuidador infantil»;
- o los empleados incluidos en la base específica de «Empleado de empleador particular».

El «Anexo: fichas y documentos pedagógicos con valor indicativo y no convencional» incluye los elementos siguientes:

- Fichas y documentos pedagógicos destinados a todos los empleados que entren en el ámbito de aplicación del convenio colectivo de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico (base común):
 - Ficha pedagógica relativa a las formalidades de contratación;
 - Ficha pedagógica relativa al descuento de las vacaciones retribuidas
 - Ficha pedagógica sobre la antigüedad y los períodos considerados y excluidos del cálculo;
 - Modelo de carta informando del fallecimiento del niño;
 - Modelo de certificado que especifica la fecha en que el empleado se halla libre de todo compromiso;
 - Modelo de recibo por saldo de cualquier cuenta;
 - Modelo de certificado de trabajo;
 - Glosario.

➤ Fiches et documents pédagogiques à destination des salariés relevant du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile :

- Modèle d'engagement réciproque ;
- Modèle de contrat de travail à durée indéterminée ;
- Modèle de fiche mensuelle de suivi ;
- Fiche pédagogique relative au retrait de l'enfant.

➤ Fiches et documents pédagogiques à destination des salariés relevant du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile :

- Modèle de lettre d'engagement ;
- Modèle de contrat de travail à durée indéterminée (hors garde partagée) ;
- Modèle de contrat de travail à durée indéterminée en cas de garde partagée ;
- Modèle de carnet de transmission ;
- Modèle de fiche mensuelle de suivi en cas de durée de travail irrégulière ;
- Modèle de courrier d'information en cas de décès du particulier employeur ;
- Fiche pédagogique relative à la distinction entre la présence responsable de jour et la présence de nuit ;
- Fiche pédagogique relative à la déduction des périodes d'absence du particulier employeur ;
- Fiche pédagogique relative au licenciement.

L'« Annexe fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle » contenant l'ensemble des fiches et documents sus mentionnés est annexée au présent avenant.

Article 4 Modalités d'entrée en vigueur, dispositions transitoires et suivi du présent avenant

Article 4-1 Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il est annexé à la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Il entre en vigueur à la même date que la convention collective, telle que prévue à l'article 8 de cette dernière.

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt dans les conditions habituelles. Les parties signataires conviennent de ne pas en demander l'extension compte tenu du caractère non conventionnel des fiches et documents pédagogiques qu'il a pour objet d'annexer à la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

➤ Fichas y documentos pedagógicos destinados a los empleados incluidos en la base específica de «Cuidador infantil» del convenio colectivo de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico:

- Modelo de compromiso recíproco;
- Modelo de contrato de trabajo por tiempo indeterminado;
- Modelo de ficha de seguimiento mensual;
- Ficha pedagógica relativa a la retirada del niño.

➤ Fichas y documentos pedagógicos destinados a los empleados incluidos en la base específica de «Empleado de empleador particular» del convenio colectivo de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico:

- Modelo de carta de compromiso;
- Modelo de contrato de trabajo por tiempo indeterminado (excluido el cuidado compartido);
- Modelo de contrato de trabajo por tiempo indeterminado en caso de cuidado compartido;
- Modelo de cuaderno de transmisión;
- Modelo de ficha de seguimiento mensual en caso de jornada laboral irregular;
- Modelo de carta informando del fallecimiento del empleador individual;
- Ficha pedagógica relativa a la distinción entre la presencia responsable diurna y la presencia nocturna;
- Ficha pedagógica relativa a la deducción de los períodos de ausencia del empleador particular;
- Ficha pedagógica relativa al despido.

El «Anexo: fichas y documentos pedagógicos con valor indicativo y no convencional», que contiene todas las fichas y los documentos anteriormente mencionados, se anexa a la presente enmienda.

Artículo 4 Modalidades de entrada en vigor, disposiciones transitorias y seguimiento de esta enmienda

Artículo 4-1 Duración y entrada en vigor

La presente enmienda se celebra por un tiempo indefinido. Se anexa al convenio colectivo para la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

Entrará en vigor en la misma fecha que el convenio colectivo, según se contempla en el artículo 8 de este último.

La presente enmienda se depositará en las condiciones habituales. Las partes firmantes acuerdan no solicitar su extensión, habida cuenta del carácter no convencional de las fichas y documentos pedagógicos que tiene por objeto anexar al convenio colectivo de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

Article 4-2 Suivi de l'avenant

Les fiches et documents pédagogiques annexés à la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile par le présent avenant ont une valeur indicative et non conventionnelle. Les partenaires sociaux s'engagent à les mettre à jour autant que de besoin ou en ajouter des nouvelles, selon les évolutions de dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables.

Article 4-3 Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé et dénoncé dans les conditions prévues par les articles 5 et 6 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Artículo 4-2 Seguimiento de la enmienda

Las fichas y documentos pedagógicos adjuntos al convenio colectivo de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico por la presente enmienda tienen un valor indicativo y no convencional. Los interlocutores sociales se comprometen a actualizarlos cuando sea necesario o a añadir otros nuevos, en función de la evolución de las disposiciones jurídicas, reglamentarias y convencionales aplicables.

Artículo 4-3 Revisión y denuncia

La presente enmienda podrá ser revisada y denunciada en las condiciones previstas en los artículos 5 y 6 del convenio colectivo de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

Fait à Paris, le 16 décembre 2021, modifié le 2 février 2022.

Realizado en París, el 16 de diciembre de 2021, modificado el 2 de febrero de 2022.

Pour la branche des assistants maternels du particulier employeur relevant de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004

Por la rama de los cuidadores infantiles de empleadores particulares cubierta por el convenio colectivo nacional para los cuidadores infantiles de empleadores particulares del 1 de julio de 2004

La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

DocuSigned by:
POUTARD Anita
564DDB37CA254EF...

La Federación de Empleadores Particulares de Francia - FEPEM

DocuSigned by:
POUTARD Anita
564DDB37CA254EF...

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

DocuSigned by:
FUSTEL Stéphane
15732F36CA074EB...

La Federación CGT de Comercio, Servicios y Distribución

DocuSigned by:
FUSTEL Stéphane
15732F36CA074EB...

La Confédération des Syndicats d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels - C.S.A.F.A.M

La Confederación de Sindicatos de Asistentes Familiares y Cuidadores Infantiles - CSAFAM

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux - S.P.A.M.A.F

DocuSigned by:
CAMIGNAUX Sylvie
B4225612895246E...

El Sindicato Profesional de Cuidadores Infantiles y Asistentes Familiares - SPAMAF

DocuSigned by:
CAMIGNAUX Sylvie
B4225612895246E...

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A - F.E.S.S.A.D

DocuSigned by:
DARWANE Saïd
243CC17857A142E...

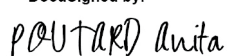
La Unión Nacional de Sindicatos Autónomos - UNSA - FESSAD

DocuSigned by:
DARWANE Saïd
243CC17857A142E...

Fait à Paris, le 16 décembre 2021, modifié le 2 février 2022.

Pour la branche des salariés du particulier employeur relevant de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999

La Fédération des Particuliers Employeurs de France – FEPEM

DocuSigned by:

 564DDB37CA254EF...

La Fédération des Services C. F. D. T.

DocuSigned by:

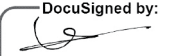
 FA4D722B5B4F4AE...

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

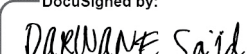
DocuSigned by:

 15732F36CA074EB...

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière - F. G. T. A. / F. O.

DocuSigned by:

 345B5A46338C43C...

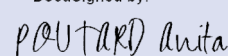
L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.

DocuSigned by:

 243CC17857A142E...

Realizado en París, el 16 de diciembre de 2021, modificado el 2 de febrero de 2022.

Por la rama de los empleados de empleadores particulares cubierta por el convenio colectivo nacional para los empleados de empleadores particulares del 24 de noviembre de 1999

La Federación de Empleadores Particulares de Francia - FEPEM

DocuSigned by:

 564DDB37CA254EF...

La Federación de Servicios CFDT

DocuSigned by:

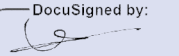
 FA4D722B5B4F4AE...

La Federación CGT de Comercio, Servicios y Distribución

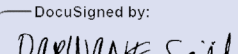
DocuSigned by:

 15732F36CA074EB...

La Federación General de Trabajadores de la Agricultura, la Alimentación, el Tabaco y las actividades relacionadas con la Fuerza Obrera - FGTA / FO

DocuSigned by:

 345B5A46338C43C...

La Unión Nacional de Sindicatos Autónomos - UNSA - FESSAD

DocuSigned by:

 243CC17857A142E...

ANNEXE



Fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle



SOCLE COMMUN

Document pédagogique relatif aux formalités d'embauche

À l'attention des utilisateurs du présent document pédagogique.

Ce document est destiné à aider le particulier employeur à identifier les différentes démarches à réaliser en amont, et lors de l'embauche de son salarié. Il comprend un premier tableau relatif à l'embauche d'un salarié, et un second tableau relatif à l'embauche d'un assistant maternel. Il est rappelé que le recours au contrat de travail écrit est obligatoire pour les assistants maternels et les autres salariés du particulier employeur. Le recours au contrat travail oral doit être limité aux cas visés à l'article L1271-5 du code du travail.

Ce document présente une valeur indicative et non conventionnelle.

1 | L'embauche d'un salarié (hors assistant maternel)

Formalités		Contrat écrit	Contrat oral dans les cas prévus par la loi ⁽¹⁾
Identifier les besoins	Besoin ponctuel ou régulier	X	X
	Rythme(s), jour(s), horaire(s) de travail sur la semaine et l'année	X	X
	Jours fériés travaillés	X	X
	Dimanches travaillés	X	X
	Absences du particulier employeur	X	X
	Modalités spécifiques d'organisation du travail (besoins spécifiques, mise à disposition d'un logement etc.)	X	X

ANEXO



Fichas y documentos pedagógicos con valor indicativo y no convencional



BASE COMÚN

Documento pedagógico relativo a las formalidades de contratación

A la atención de los usuarios del presente documento pedagógico.

Este documento está destinado a ayudar al empleador particular a identificar los diferentes procedimientos que debe seguir antes de la contratación de su empleado y durante la misma. Incluye un primer cuadro relativo a la contratación de un empleado y un segundo cuadro relativo a la contratación de un cuidador infantil. Se recuerda que el recurso al contrato de trabajo escrito es obligatorio para los cuidadores infantiles y los demás empleados de empleadores particulares. El recurso al contrato de trabajo oral debe limitarse a los casos contemplados en el artículo L1271-5 del Código Laboral.

Este documento reviste un valor indicativo y no convencional.

1 | Contratación de un empleado (excluidos cuidadores infantiles)

Formalidades		Contrato escrito	Contrato oral en los casos previstos por la ley ⁽¹⁾
Identificar las necesidades	Necesidad puntual o regular	X	X
	Ritmo(s), día(s), horario(s) de trabajo durante la semana y el año	X	X
	Días festivos trabajados	X	X
	Domingos trabajados	X	X
	Ausencias del empleador particular	X	X
	Modalidades específicas de organización del trabajo (necesidades específicas, puesta a disposición de un alojamiento, etc.)	X	X

Contactar les organismes sociaux en amont de l'embauche pour bénéficier d'aides à l'emploi à domicile, sous réserve d'en remplir les conditions	Selon la situation du particulier employeur	X	X
S'immatriculer auprès des organismes sociaux et enregistrer le salarié en lui demandant les informations nécessaires à cet effet	CESU / PAJEMPLOI / URSSAF / MSA	X	X
Collecter les informations nécessaires à l'établissement du contrat de travail et/ ou à la déclaration du salarié auprès de l'URSSAF	Demander au salarié ses coordonnées, et son numéro de sécurité sociale	X	X
Vérifier l'identité du salarié	Demander au futur salarié de présenter sa pièce d'identité	X	X
	Si le futur salarié est de nationalité étrangère (hors ressortissant de l'Union européenne) : vérifier, par le biais d'une demande écrite adressée à la Préfecture au moins 2 jours ouvrables avant la prise de poste, la validité du titre de séjour	X	x
	Vérifier que le futur salarié est en âge de travailler, et le cas échéant, recueillir l'autorisation du représentant légal (sauf pour les mineurs émancipés)	X	X
En cas d'usage d'un véhicule du salarié	Vérifier le permis de conduire du salarié, l'attestation d'assurance du véhicule en cours de validité et la carte grise.	X	X
En cas d'usage du véhicule du particulier employeur	Vérifier le permis de conduire du salarié. Informar au préalable sa compagnie d'assurance et mettre à la disposition du salarié le permis de conduire et la carte grise du véhicule.	X	X

Contactar con los organismos sociales antes de la contratación para beneficiarse de ayudas al empleo doméstico, siempre que se cumplan las condiciones	Según la situación del empleador particular	X	X
Inscribirse en los organismos sociales y registrar al empleado solicitándole la información necesaria a tal efecto	CESU / PAJEMPLOI / URSSAF / MSA	X	X
Recopilar la información necesaria para el establecimiento del contrato de trabajo o la declaración del empleado ante la URSSAF	Solicitar al empleado sus datos de contacto y su número de seguridad social	X	X
Verificar la identidad del empleado	Pedir al futuro empleado que presente su documento de identidad	X	X
	Si el futuro empleado es de nacionalidad extranjera (excluyendo nacionales de la Unión Europea): verificar, mediante solicitud escrita enviada a la Prefectura al menos 2 días hábiles antes del inicio del trabajo, la validez del permiso de residencia	X	x
	Comprobar que el futuro empleado está en edad de trabajar y, en su caso, obtener la autorización del representante legal (excepto para los menores emancipados)	X	X
En caso de utilizar un vehículo del empleado	Verificar el permiso de conducir del empleado, el certificado de seguro del vehículo vigente y la tarjeta gris.	X	X
En caso de utilizar el vehículo del empleador particular	Verificar el permiso de conducir del empleado. Informar previamente a su compañía de seguros y poner a disposición del empleado la licencia de circulación y la tarjeta gris del vehículo.	X	X

Formalités		Contrat écrit	Contrat oral dans les cas prévus par la loi ⁽¹⁾
Remettre au futur salarié une lettre d'engagement	Néant	Facultatif	
Rédaction et remise au salarié d'un contrat de travail écrit	Au plus tard le jour de l'embauche ou au terme de la période d'essai prévue dans la lettre d'engagement	X	

(1) À la date de rédaction du document, l'article L. 1271-5 du code du travail autorise, pour l'employeur et le salarié qui utilisent le chèque emploi-service universel, le recours au contrat oral pour les emplois dont la durée de travail n'excède pas huit heures par semaine ou ne dépasse pas quatre semaines consécutives dans l'année.

2 | L'embauche d'un assistant maternel

Formalités	
Identifier les besoins de l'enfant accueilli	Besoin ponctuel ou régulier
	Rythme(s), jour(s), horaire(s) de travail sur la semaine et l'année
	Identification des semaines non travaillées
	Jours fériés travaillés
	Dimanches travaillés
Contacteur les organismes sociaux en amont de l'embauche pour bénéficier d'aides à l'emploi à domicile, sous réserve d'en remplir les conditions	Selon la situation du particulier employeur
S'immatriculer auprès des organismes sociaux et enregistrer l'assistant maternel en lui demandant les informations nécessaires à cet effet	PAJEMPLOI
Collecter les informations nécessaires à l'établissement du contrat de travail et/ou à la déclaration du salarié auprès de l'URSSAF	Demander à l'assistant maternel ses coordonnées et son numéro de sécurité sociale

Formalidades		Contrato escrito	Contrato oral en los casos previstos por la ley ⁽¹⁾
Entregar al futuro empleado una carta de compromiso	Ninguno	Opcional	
Redacción y entrega al empleado de un contrato de trabajo escrito	A más tardar el día de la contratación o al término del período de prueba previsto en la carta de compromiso	X	

(1) En la fecha de redacción del documento, el artículo L. 1271-5 del Código Laboral autoriza al empleador y el empleado que utilizan el cheque empleo-servicio universal el recurso al contrato oral para los empleos cuya duración de trabajo no exceda de ocho horas por semana o de cuatro semanas consecutivas al año.

2 | Contratación de un cuidador infantil

Formalidades	
Identificar las necesidades del niño acogido	Necesidad puntual o regular
	Ritmo(s), día(s), horario(s) de trabajo durante la semana y el año
	Identificación de las semanas no trabajadas
	Días festivos trabajados
	Domingos trabajados
Contactar con los organismos sociales antes de la contratación para beneficiarse de ayudas al empleo doméstico, siempre que se cumplan las condiciones	Según la situación del empleador particular
Inscribirse en los organismos sociales y registrar al cuidador infantil, pidiéndole la información necesaria a tal efecto	PAJEMPLOI
Recopilar la información necesaria para el establecimiento del contrato de trabajo o la declaración del empleado ante la URSSAF	Solicitar al cuidador infantil sus datos de contacto y su número de seguridad social

Formalités	
Vérifier l'identité de l'assistant maternel	Demander à l'assistant maternel de présenter sa pièce d'identité
	Si l'assistant maternel est de nationalité étrangère (hors ressortissant de l'Union européenne) : vérifier, par le biais d'une demande écrite adressée à la Préfecture au moins 2 jours ouvrables avant la prise de poste, la validité du titre de séjour
Vérifier que l'assistant maternel remplit les conditions pour exercer ses fonctions	S'assurer que l'assistant maternel est titulaire d'un agrément en cours de validité, et recueillir les références de celui-ci
	Vérifier que l'assurance responsabilité civile professionnelle de l'assistant maternel est en cours de validité
En cas d'usage d'un véhicule	Vérifier les documents originaux suivants : <ul style="list-style-type: none"> > le permis de conduire de l'assistant maternel et/ou de la personne visée par le contrat de travail et autorisée par le particulier employeur à transporter l'enfant ; > l'attestation d'assurance automobile en cours de validité ; > et la carte grise.
Remettre au futur salarié l'engagement réciproque s'il y a lieu	Néant
Rédaction et remise au salarié d'un contrat de travail écrit, en annexant les consignes et informations relatives à l'enfant	Au plus tard le premier jour d'accueil de l'enfant

Formalidades	
Verificar la identidad del cuidador infantil	Pedir al cuidador infantil que presente su documento de identidad
	Si el cuidador infantil es de nacionalidad extranjera (excepto nacional de la Unión Europea): verificar, mediante una solicitud escrita dirigida a la Prefectura al menos 2 días hábiles antes del inicio del trabajo, la validez del permiso de residencia.
Verificar que el cuidador infantil cumple los requisitos para el desempeño de sus funciones	Asegurarse de que el cuidador infantil esté en posesión de una autorización válida y recoger las referencias de la misma
	Verificar que el seguro de responsabilidad civil profesional del cuidador infantil esté vigente
En caso de utilizar un vehículo	Verificar los siguientes documentos originales: <ul style="list-style-type: none"> > el carné de conducir del cuidador infantil o de la persona objeto del contrato de trabajo y autorizada por el empleador particular para transportar al niño; > el certificado de seguro de automóvil en vigor; > y la tarjeta gris.
Entregar al futuro empleado el compromiso recíproco, si procede	Ninguno
Redacción y entrega al empleado de un contrato de trabajo escrito, adjuntando las instrucciones e informaciones relativas al niño	A más tardar el primer día de acogida del niño

Fiche pédagogique relative au décompte des congés payés

À l'attention des utilisateurs du présent document.

L'objet du présent document est d'illustrer le décompte des jours de congés pris par le salarié.

Ce document a une valeur indicative et non conventionnelle.

Les salariés bénéficient de 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois travaillé ou par période équivalente telle que définie par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine à l'exception :

- du jour de repos hebdomadaire prévu par le contrat de travail ;
- des jours reconnus fériés par la loi et habituellement non travaillés par le salarié.

Lors de la prise des congés payés, le premier jour de congés à décompter est le premier jour ouvrable qui aurait dû être travaillé par le salarié.

Illustration

Exemple 1

Madame X est assistante maternelle. Elle travaille les lundi, mardi, jeudi et vendredi. Son jour de repos hebdomadaire est fixé au dimanche.

Elle indique à ses employeurs vouloir partir en congé le mardi 5 août au soir, après son travail.

Elle souhaite donc poser des jours de congés payés du jeudi 7 août au samedi 16 août inclus.

- Le premier jour qui aurait dû être travaillé par Madame X est le jeudi 7 août ;
- Le dernier jour ouvrable non travaillé par Madame X est le samedi 16 août, avant la reprise du travail le lundi 18 août ;
- Les dimanches 10 et 17 août, correspondant au repos hebdomadaire de la salariée, ne sont pas décomptés ;
- Le 15 août, jour férié non travaillé prévu au contrat de travail, n'est pas décompté.

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
4 août	5 août	6 août	7 août	8 août	9 août	10 août
11 août	12 août	13 août	14 août	15 août	16 août	17 août
18 août	19 août	20 août	21 août	22 août	23 août	24 août

 Jour férié
 Jour de repos hebdomadaire
 Jour de congé payé à décompter

→ 8 jours ouvrables de congés payés sont à décompter.

Ficha pedagógica relativa al descuento de las vacaciones retribuidas

A la atención de los usuarios del presente documento.

El objeto de este documento es ilustrar el descuento de los vacaciones tomados por el empleado.

Este documento tiene un valor indicativo y no convencional.

Los empleados adquieren 2,5 días laborables de vacaciones por mes trabajado o por período equivalente según se define en las disposiciones jurídicas y reglamentarias del derecho común.

Se consideran días laborables todos los días de la semana, con excepción:

- del día de descanso semanal previsto en el contrato de trabajo;
- de los días festivos reconocidos por la ley y habitualmente no trabajados por el empleado.

En el momento de tomar las vacaciones retribuidas, el primer día de vacaciones que hay que descontar es el primer día laborable que debería haber trabajado el empleado.

Ilustración

Ejemplo 1

La Sra. X es cuidadora infantil. Trabaja los lunes, martes, jueves y viernes. Su día de descanso semanal se fija en el domingo.

Le dice a sus empleadores que quiere irse de vacaciones el martes 5 de agosto por la noche, después de su trabajo. Por lo tanto, desea tomarse días de vacaciones retribuidas desde el jueves 7 de agosto hasta el sábado 16 de agosto, ambos incluidos.

- El primer día que debería haber trabajado la Sra. X es el jueves 7 de agosto;
- El último día laborable no trabajado por la Sra. X es el sábado 16 de agosto, antes de la reanudación del trabajo el lunes 18 de agosto;
- No se descuentan los domingos 10 y 17 de agosto, correspondientes al descanso semanal de la empleada;
- El 15 de agosto, día festivo no trabajado previsto en el contrato de trabajo, no se descuenta.

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
4-ago.	5-ago.	6-ago.	7-ago.	8 marzo	9-ago.	10-ago.
11-ago.	12-ago.	13-ago.	14-ago.	15-ago.	16-ago.	17-ago.
18-ago.	19-ago.	20-ago.	21-ago.	22-ago.	23-ago.	24-ago.

 Día festivo
 Día de descanso semanal
 Día de vacaciones retribuidas a descontar

→ Se deben descontar 8 días laborables de vacaciones retribuidas.

Exemple 2

Madame X travaille chez Madame Y comme assistante de vie du mercredi au dimanche. Son jour de repos hebdomadaire est fixé au lundi.

Elle souhaite poser des jours de congés payés du mercredi 6 août au mardi 19 août inclus.

Elle souhaite donc poser des jours de congés payés du jeudi 7 août au samedi 16 août inclus.

- Le premier jour qui aurait dû être travaillé par Madame X est le mercredi 6 août.
- Le dernier jour ouvrable non travaillé par Madame X est le mardi 19 août avant la reprise du travail le mercredi 20 août.
- Les lundis 11 et 18 août, correspondant au repos hebdomadaire de la salariée, ne sont pas décomptés.
- Le 15 août, jour férié non travaillé prévu au contrat de travail, n'est pas décompté.

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
4 août	5 août	6 août	7 août	8 août	9 août	10 août
11 août	12 août	13 août	14 août	15 août	16 août	17 août
18 août	19 août	20 août	21 août	22 août	23 août	24 août

Jour férié
 Jour de repos hebdomadaire
 Jour de congé payé à décompter

→ 11 jours ouvrables de congés payés sont à décompter.

Ejemplo 2

La Sra. X trabaja en casa de la Sra. Y como asistente de vida de miércoles a domingo. Su día de descanso semanal se fija en el lunes

Desea tomarse días de vacaciones retribuidas desde el miércoles 6 de agosto hasta el martes 19 de agosto, ambos incluidos.

Por lo tanto, desea tomarse días de vacaciones retribuidas desde el jueves 7 de agosto hasta el sábado 16 de agosto, ambos incluidos.

- El primer día que debería haber trabajado la Sra. X es el miércoles 6 de agosto.
- El último día laborable no trabajado por la Sra. X es el martes 19 de agosto, antes de la reanudación del trabajo el miércoles 20 de agosto.
- No se descuentan los lunes 11 y 18 de agosto, correspondientes al descanso semanal de la empleada.
- El 15 de agosto, día festivo no trabajado previsto en el contrato de trabajo, no se descuenta.

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
4-ago.	5-ago.	6-ago.	7-ago.	8 marzo	9-ago.	10-ago.
11-ago.	12-ago.	13-ago.	14-ago.	15-ago.	16-ago.	17-ago.
18-ago.	19-ago.	20-ago.	21-ago.	22-ago.	23-ago.	24-ago.

Día festivo
 Día de descanso semanal
 Día de vacaciones retribuidas a descontar

→ Se deben descontar 11 días laborables de vacaciones retribuidas.

Fiche pédagogique relative au calcul de l'ancienneté

À l'attention des utilisateurs du présent document.

En application de l'article 60 du « socle commun » de la convention collective, l'ancienneté est appréciée en fonction de la durée des services du salarié auprès du particulier employeur, au titre d'un même contrat de travail, quelle que soit la durée de travail.

L'ancienneté est déterminée à compter de la date d'effet de l'embauche et s'arrête à la date à laquelle le contrat de travail prend fin.

Certaines périodes de suspension du contrat de travail sont prises en compte pour déterminer l'ancienneté du salarié.

Ces périodes sont rappelées dans le présent document.

Ce document a une valeur indicative et non conventionnelle.

Sauf dispositions spécifiques, notamment pour les fratries à l'article 90-1 du « socle assistant maternel » de la convention collective, l'ancienneté est appréciée par contrat de travail.

Son décompte débute à la date d'effet de l'embauche et se termine à la date de fin de ce contrat de travail.

Certaines périodes non travaillées sont assimilées à du temps de travail effectif et doivent donc être intégrées dans le calcul de l'ancienneté. A l'inverse, certaines absences suspendent l'ancienneté du salarié.

1 | Les périodes prises en compte dans le calcul de l'ancienneté

Sont notamment pris en compte pour la détermination d'ancienneté :

- Les jours fériés à l'exception des jours fériés tombant sur une semaine non travaillée prévue au contrat de travail ;
- Les périodes de prise des congés acquis par le salarié ;
- La période de congé maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- Le congé parental uniquement pour la moitié de sa durée ;
- Les congés pour événements familiaux ;
- Le congé pour la journée de la défense et de la citoyenneté ;
- Le congé pour assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française ;
- Le congé de présence parentale ;
- La période de suspension du contrat de travail pour cause de maladie professionnelle, d'accident de travail et d'accident de trajet ;
- Les absences des salariés de la branche pour la participation aux commissions paritaires de la branche ;

Ficha pedagógica relativa al cálculo de la antigüedad

A la atención de los usuarios del presente documento.

En aplicación del artículo 60 de la base común del convenio colectivo, la antigüedad se determina en función de la duración del servicio que el empleado ha prestado con el empleador particular, en el marco del mismo contrato de trabajo, con independencia de la duración del trabajo.

La antigüedad se determina a partir de la fecha efectiva de la contratación y termina en la fecha en que finaliza el contrato de trabajo.

Determinados períodos de suspensión del contrato de trabajo se tienen en cuenta a la hora de determinar la antigüedad del empleado.

Estos períodos se recuerdan en el presente documento.

Este documento tiene un valor indicativo y no convencional.

Salvo disposiciones específicas, en particular para los hermanos en el artículo 90-1 de la base de «cuidador infantil» del convenio colectivo, la antigüedad se calcula por contrato de trabajo.

Su cómputo comienza en la fecha efectiva de contratación y termina en la fecha de finalización de dicho contrato de trabajo.

Algunos períodos no trabajados se asimilan al tiempo de trabajo efectivo y, por lo tanto, deben integrarse en el cálculo de la antigüedad. Por el contrario, algunas ausencias suspenden la antigüedad del empleado.

1 | Períodos tenidos en cuenta en el cálculo de la antigüedad

En particular, se tendrán en cuenta para la determinación de la antigüedad:

- días festivos, con excepción de los días festivos que caigan en una semana no trabajada prevista en el contrato de trabajo;
- períodos de disfrute de vacaciones adquiridos por el empleado;
- períodos de permiso de maternidad, paternidad, cuidado de hijos y adopción;
- permiso parental únicamente por la mitad de su duración;
- permisos para asuntos familiares;
- permiso para la Jornada de Defensa y de Ciudadanía;
- permisos para asistir a la ceremonia de bienvenida a la ciudadanía francesa;
- permisos de presencia parental;
- período de suspensión del contrato de trabajo por enfermedad profesional, accidente laboral y accidente de trayecto;
- ausencias de los empleados de la rama para la participación en las comisiones paritarias de la rama;

- Les absences des salariés de la branche pour leur participation à la vie statutaire de leur syndicat ou à une formation syndicale.

Cette liste n'est pas exhaustive et présente une valeur indicative.

Illustration

Madame X est assistante de vie. Elle a été embauchée le 2 septembre 2019 et son contrat de travail a pris fin le 10 septembre 2021.

Ses seules absences concernent les congés payés qu'elle a régulièrement posés entre le 2 septembre 2019 et le 10 septembre 2021.

Ses congés payés sont pris en compte dans le calcul de l'ancienneté.

Au titre de son contrat de travail, Madame X a donc acquis 2 ans d'ancienneté et 9 jours.

2 | Les périodes non prises en compte dans le calcul de l'ancienneté

À l'inverse, certaines absences suspendent l'ancienneté du salarié.

Ne sont notamment pas pris en compte pour la détermination de l'ancienneté :

- L'arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel du salarié ;
- Les congés pour convenance personnelle ;
- Les absences injustifiées du salarié ;
- Le congé pour enfant malade.

Cette liste n'est pas exhaustive et présente une valeur indicative.

Illustration

Madame Y est assistante maternelle. Le 31 août 2020, elle a été embauchée par un particulier employeur, Monsieur Z, pour l'accueil de son enfant unique.

Madame Y a fait l'objet d'un arrêt de travail pour maladie non professionnelle du 14 décembre 2020 au 4 janvier 2021 inclus.

Monsieur Z a procédé au retrait de l'enfant par lettre remise en main propre contre décharge le 16 avril 2021.

En raison de la durée du préavis fixée dans la convention collective, la date de fin du contrat de travail de Madame Y est fixée donc au 30 avril 2021.

L'ancienneté de Madame Y comprend :

- la période du 31 août 2020 au 13 décembre 2020 (3 mois et 14 jours) ;
- et celle du 5 janvier 2021 au 30 avril 2021 (3 mois et 26 jours).

La période de l'arrêt de travail n'est pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Au titre de son contrat de travail, Madame Y a donc acquis 7 mois et 10 jours d'ancienneté.

- ausencias de los empleados de la rama por su participación en la vida estatutaria de su sindicato o en una formación sindical.

Esta lista no es exhaustiva y tiene un valor indicativo.

Ilustración

La Sra. X es asistente de vida. Fue contratada el 2 de septiembre de 2019 y su contrato de trabajo finalizó el 10 de septiembre de 2021.

Sus únicas ausencias se refieren a las vacaciones retribuidas que tomó de conformidad con lo dispuesto entre el 2 de septiembre de 2019 y el 10 de septiembre de 2021.

Sus vacaciones retribuidas se tienen en cuenta en el cálculo de la antigüedad.

En virtud de su contrato de trabajo, la Sra. X ha adquirido 2 años de antigüedad y 9 días.

2 | Períodos no tenidos en cuenta en el cálculo de la antigüedad

Por el contrario, algunas ausencias suspenden la antigüedad del empleado.

En particular, no se tendrán en cuenta para la determinación de la antigüedad:

- la baja por enfermedad o accidente no profesional del empleado;
- permisos por conveniencia personal;
- ausencias injustificadas del empleado;
- permiso por hijo enfermo.

Esta lista no es exhaustiva y tiene un valor indicativo.

Ilustración

La Sra. Y es cuidadora infantil. El 31 de agosto de 2020, fue contratada por un empleador particular, el Sr. Z, para la acogida de su hijo único.

La Sra. Y se tomó una baja por enfermedad no profesional del 14 de diciembre de 2020 al 4 de enero de 2021, ambos incluidos.

El Sr. Z procedió a retirar al niño mediante carta entregada en mano contra recibo el 16 de abril de 2021.

Debido a la duración de la notificación previa fijada en el convenio colectivo, la fecha de finalización del contrato de trabajo de la Sra. Y se fija, por lo tanto, en el 30 de abril de 2021.

La antigüedad de la Sra. Y incluye:

- el período comprendido entre el 31 de agosto de 2020 y el 13 de diciembre de 2020 (3 meses y 14 días);
- y el comprendido entre el 5 de enero de 2021 y el 30 de abril de 2021 (3 meses y 26 días).

El período de baja laboral no se tiene en cuenta para el cálculo de la antigüedad.

En virtud de su contrato de trabajo, la Sra. Y ha adquirido 7 meses y 10 días de antigüedad.

SOCLE COMMUN

Modèle de courrier informant
du décès de l'enfant

À l'attention des utilisateurs du présent document

Lorsque le contrat de travail est conclu exclusivement pour la garde d'un enfant, le décès de ce dernier entraîne la rupture de plein droit du contrat de travail au jour du décès.

Les articles 119-4-2 (socle spécifique « assistant maternel ») et 161-4-2 (socle spécifique « salarié du particulier employeur ») de la convention collective nationale applicable prévoient que le salarié doit être informé par le particulier employeur, ou par défaut par un tiers, du décès de l'enfant gardé.

Ce document écrit est à adresser au salarié par courrier recommandé avec accusé réception, dans les 30 jours calendaires à compter du décès de l'enfant.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique (et en bleu). Ils sont à supprimer du document définitif remis au salarié.

Particulier employeur :

[Choisir entre] Mme/M

[Adresse]

N°CESU/PAJEMPLOI [Rayer la mention inutile et préciser le numéro]

[OPTION : si le particulier employeur est représenté par un tiers]

Représenté par :

[Choisir entre] Mme/M

[Adresse]

Salarié(e) :

[Choisir entre] Mme/M

[Adresse]

À Le

BASE COMÚN

Modelo de carta informando
del fallecimiento del niño

A la atención de los usuarios del presente documento

Cuando el contrato de trabajo se celebre exclusivamente para el cuidado de un niño, el fallecimiento de este último conllevará la extinción de pleno derecho del contrato de trabajo el día del fallecimiento.

Los artículos 119-4-2 (base específica de «Cuidador infantil») y 161-4-2 (base específica de «Empleado de empleador particular») del convenio colectivo nacional aplicable prevén que el empleado deba ser informado por el empleador particular, o en su defecto por un tercero, del fallecimiento del niño objeto de cuidados.

Este documento escrito debe enviarse al empleado por correo certificado con acuse de recibo, dentro de los 30 días naturales posteriores al fallecimiento del niño.

Este modelo reviste un valor indicativo y no convencional.

Para facilitar el uso de este modelo, se insertan comentarios en cursiva (y en azul). Deberán suprimirse del documento definitivo entregado al empleado.

Empleador particular:

[Escoger entre] Sra./Sr.

[Dirección]

Núm. CESU/PAJEMPLOI [Tachar la que no corresponda y especificar el número].....

[OPCIÓN : si el empleador particular está representado por un tercero]

Representado por:

[Escoger entre] Sra./Sr.

[Dirección]

Empleado/a:

[Escoger entre] Sra./Sr.

[Dirección]

En El

Lettre recommandée avec accusé de réception n° [Numéro figurant sur l'accusé réception]

Objet : Décès de l'enfant

[Choisir entre] Madame / Monsieur,

Je suis au regret de vous annoncer le décès de mon/l'enfant, [Nom, prénom de l'enfant décédé]
intervenu le [Date du décès]
, rendant impossible le maintien du contrat de travail qui nous lie / qui vous lie à Monsieur/Madame [Nom, prénom du particulier employeur]
 en tant que [Choisir entre] garde d'enfant/ou assistant maternel.

En application de l'article [Choisir entre « 119-4-2 » (si le salarié est assistant maternel) et « 161-4-2 » (si le salarié est garde d'enfant à domicile embauché exclusivement pour garder l'enfant décédé)] de la convention collective nationale applicable, votre contrat de travail conclu le [Date du contrat de travail ou de l'embauche le cas échéant] / / a donc été automatiquement rompu à la date du décès de [Choisir entre] mon enfant/de l'enfant [Nom, prénom de l'enfant décédé]

Dans cette situation, vous ne pouvez pas effectuer votre préavis d'une durée de [Durée du préavis fixée par la convention collective applicable], au titre duquel vous percevrez une indemnité compensatrice.

Les documents de fin de contrat (certificat de travail, attestation pôle emploi, reçu pour solde de tout compte) seront à votre disposition à compter du / /

[Les documents de fin de contrat doivent être établis dans un délai maximum de 30 jours calendaires à compter du décès. Ils doivent être mis à la disposition du salarié sur son ancien lieu de travail. Il est toutefois possible, pour les parties, de s'accorder par écrit sur l'envoi de ces documents par courrier recommandé avec avis de réception.]

S'il le souhaite, le salarié dont le contrat de travail est rompu du fait du décès de l'enfant du particulier employeur présente une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi pour l'ouverture des droits au chômage.]

L'intégralité des indemnités de fin de contrat auxquelles vous avez droit compte tenu de votre ancienneté vous sera versée, avec l'éventuel solde des salaires qui vous sont dus, lors de la remise du reçu pour solde de tout compte.

Je vous prie d'agrèer, [Choisir entre] Madame/Monsieur [Nom, prénom du salarié],
, nos sincères salutations.

Signature du particulier employeur :

ou

Signature du tiers agissant pour le compte du particulier employeur :

[La lettre est adressée au salarié et une copie est conservée par le particulier employeur.]

Carta certificada con acuse de recibo n.º [Número que figura en el acuse de recibo]

Asunto: Fallecimiento del niño

[Escoger entre] Señora, Señor,

Lamento informarle del fallecimiento de mi hijo/del niño, [Apellido, nombre del niño fallecido]
ocurrido el [fecha de fallecimiento]
, que hace imposible el mantenimiento del contrato de trabajo que nos vincula / que le vincula al Sr./a [Apellido, nombre del empleador particular]
 como [elegir entre] cuidador(a) infantil o cuidador(a) de niños.

De conformidad con el artículo [elegir entre «119-4-2» (si el empleado es un cuidador infantil) y «161-4-2» (si el empleado es un cuidador de niños doméstico contratado exclusivamente para cuidar al niño fallecido)] del convenio colectivo nacional aplicable, se ha rescindido automáticamente su contrato de trabajo celebrado el [fecha del contrato de trabajo o de contratación, en su caso] / / en la fecha de la muerte de [elegir entre] mi hijo/del niño [Apellido, nombre del niño fallecido]

En esta situación, no se puede cumplir su período de notificación previa de [duración de la notificación previa fijada por el convenio colectivo aplicable], en virtud de lo cual recibirá una indemnización compensatoria.

Los documentos de fin de contrato (certificado de trabajo, certificado de la Oficina de Empleo, recibo por saldo de toda cuenta) estarán a su disposición a partir del / /

[Los documentos de finalización de contrato deberán presentarse en un plazo máximo de 30 días naturales a partir del fallecimiento. Deberán ponerse a disposición del empleado en su antiguo lugar de trabajo. Sin embargo, es posible que las partes acuerden por escrito el envío de estos documentos por correo certificado con acuse de recibo.]

Si lo desea, el empleado cuyo contrato de trabajo se rescinda debido al fallecimiento del niño del empleador particular presentará una solicitud de compensación al organismo de la Oficina de Empleo para hacer valer sus derechos de desempleo.]

La totalidad de las compensaciones de fin de contrato a las que usted tiene derecho teniendo en cuenta su antigüedad le será abonada, junto con el saldo de los salarios que se le deban, en el momento de la entrega del recibo por saldo de toda cuenta.

Reciba, [escoger entre] Señor/Señora [Apellido, nombre del empleado],
, un cordial saludo.

Firma del empleador particular:

o

Firma del tercero que actúa en nombre del empleador particular:

[La carta se dirige al empleado y el empleador particular conserva una copia.]

SOCLE COMMUN

Modèle d'attestation précisant la date à laquelle le salarié se trouve libre de tout engagement

À l'attention des utilisateurs du présent document

En application des dispositions de l'article 64 du « socle commun » de la convention collective, la date de fin du contrat de travail correspond :

- à la date de fin du préavis, en cas d'exécution totale de celui-ci par le salarié ;
- à la date prévue de fin du préavis, en cas d'inexécution totale ou partielle du préavis à l'initiative du particulier employeur ;
- au dernier jour travaillé, en cas d'inexécution totale ou partielle du préavis à l'initiative du salarié.

En cas de rupture du contrat de travail, lorsque le préavis n'est pas exécuté à la demande du salarié, une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouve libre de tout engagement peut lui être remise par le particulier employeur.

Une telle attestation peut également être établie dès lors que le préavis n'est pas effectué, à la demande du particulier employeur, et que le salarié souhaite reprendre une activité professionnelle auprès d'un autre employeur, avant la date de la fin de son contrat de travail. Attention, la remise d'une telle attestation n'a pas pour effet d'avancer le terme du contrat fixé à la date de fin du préavis non exécuté. Elle ne dispense pas le particulier employeur de verser l'indemnité compensatrice de préavis due.

Cette attestation s'ajoute aux autres documents que le particulier employeur remet au salarié à la fin du contrat de travail, à savoir le certificat de travail, l'attestation pour présenter une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi et le reçu pour solde de tout compte détaillant les sommes versées au salarié à l'occasion de la date de la rupture du contrat de travail.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Les éléments en italique (et en bleu) constituent une aide au remplissage. Ils sont à supprimer du document définitif remis au salarié.

BASE COMÚN

Modelo de certificado que especifica la fecha en que el empleado se halla libre de todo compromiso

A la atención de los usuarios del presente documento

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 64 de la base común del convenio colectivo, la fecha de finalización del contrato de trabajo corresponde a:

- la fecha de final de la notificación previa, en caso de ejecución total de la misma por el empleado;
- la fecha programada para el final de la notificación previa, en caso de no ejecución total o parcial de la notificación previa por iniciativa del empleador particular;
- el último día de trabajo, en caso de no ejecución total o parcial de la notificación previa a iniciativa del empleado.

En caso de rescisión del contrato de trabajo, cuando no se ejecute la notificación previa a solicitud del empleado, el empleador particular podrá entregarle un certificado que especifique la fecha a partir de la que este último se encuentra libre de todo compromiso.

Dicho certificado también podrá extenderse cuando no se haya efectuado la notificación previa, a petición del empleador particular, y el empleado desee reanudar una actividad profesional con otro empleador, antes de la fecha de finalización de su contrato de trabajo. Atención, la entrega de tal certificado no tiene por efecto adelantar el término del contrato fijado en la fecha de finalización de la notificación previa no ejecutada. No dispensa al empleador particular del pago de la indemnización compensatoria de notificación previa debida.

Este certificado se añade a los demás documentos que el empleador particular entrega al empleado al final del contrato de trabajo, a saber, el certificado de trabajo, el certificado para presentar una solicitud de indemnización ante la Oficina de Empleo y el recibo por saldo de toda cuenta que detalle las sumas pagadas al empleado con motivo de la fecha de rescisión del contrato de trabajo.

Este modelo reviste un valor indicativo y no convencional.

Los elementos en cursiva (y en azul) constituyen una ayuda a su cumplimentación. Deberán suprimirse del documento definitivo entregado al empleado.

Je soussigné(e) *[Nom, prénom du particulier employeur]*
 demeurant au *[Adresse]*
 N°CESU/PAJEMPLOI *[Rayer la mention inutile et préciser le numéro]*

Atteste sur l'honneur que :

[Choisir entre] Madame/Monsieur *[Nom, prénom du salarié]*
 Demeurant au *[Adresse]*

Embauché(e) en qualité de *[Préciser assistant maternel ou toute autre fonction du salarié]*

Depuis le *[Préciser la date d'embauche]*

Au titre d'un contrat à durée indéterminée / déterminée *[Rayer la mention inutile]*

Est libre de tout engagement à mon égard à compter du / / *[Préciser la date]*
 Pour faire valoir ce que de droit.

Fait à, le *[Préciser le lieu et la date]*

Signature du particulier employeur :

[L'attestation est remise au salarié et une copie est conservée par le particulier employeur.]

Yo, el/la abajo firmante *[apellido, nombre del empleador particular]* ,
 residente en *[dirección]* ,
 con Núm. CESU/PAJEMPLOI *[Tachar la que no corresponda y especificar el número]*

Declaro por mi honor que:

[Escoger entre] Señor/Señora *[apellido, nombre del empleado]*
 Residente en *[dirección]*

Contratado/a en calidad de *[especificátese cuidador infantil o cualquier otra función del empleado]* ...

Desde el *[especificar la fecha de contratación]*

Contrato de duración indeterminada / determinada *[tacha la opción que no corresponda]*

Es libre de todo compromiso hacia mí a partir del / / *[especificar la fecha]*
 Para los efectos legales oportunos.

Realizado en, el *[especificar el lugar y la fecha]*

Firma del empleador particular:

[El certificado se dirige al empleado y el empleador particular conserva una copia.]



SOCLE COMMUN

Modèle de reçu pour solde de tout compte

À l'attention des utilisateurs du présent document

Conformément aux dispositions de l'article 69 du « socle commun » de la convention collective, le reçu pour solde de tout compte est un document écrit dans lequel le particulier employeur énumère les sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail.

Ce document est remis au salarié quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail et la durée du contrat.

Il est établi en double exemplaire.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique (et en bleu). Ils sont à supprimer du document définitif remis au salarié.

Je soussigné(e) *[Nom, prénom du salarié]*
demeurant au *[Adresse]*
embauché(e) en tant que *[Emploi du salarié]*
[Ajouter pour l'assistant maternel, le nom et le prénom de l'enfant concerné par la fin de l'accueil]

Reconnais avoir reçu de *[Choisir entre]* Madame/Monsieur *[Nom, prénom du particulier employeur]*,
.....
mon ex-employeur, mon certificat de travail, mon attestation pôle emploi et pour solde de tout compte,
la somme de *[À compléter]* €,
ainsi répartie *[Le reçu pour solde de tout compte doit préciser la nature des sommes versées à l'occasion de la rupture et leurs montants. Il convient ainsi de bien indiquer le dernier salaire versé et éventuelles indemnités prévues, l'éventuelle indemnité compensatrice de préavis, l'éventuelle indemnité de rupture, l'éventuelle indemnité compensatrice de congés payés et les éventuels éléments relatifs à la régularisation des salaires.]* :

-
-



BASE COMÚN

Modelo de recibo por saldo de cualquier cuenta

A la atención de los usuarios del presente documento

De conformidad con las disposiciones del artículo 69 de la base común del convenio colectivo, el recibo por saldo de toda cuenta es un documento escrito en que el empleador particular enumera las sumas pagadas con motivo de la extinción del contrato de trabajo.

Este documento se entrega al empleado independientemente de la causa de la extinción del contrato de trabajo y de la duración del contrato.

Se redactará por duplicado.

Este modelo reviste un valor indicativo y no convencional.

Para facilitar el uso de este modelo, se insertan comentarios en cursiva (y en azul). Deberán suprimirse del documento definitivo entregado al empleado.

Yo, el/la abajo firmando, *[apellido, nombre del empleado]*
residente en *[dirección]*
contratado/a como *[empleo de empleado]*
[añadir, para el cuidador infantil, el apellido y el nombre del niño que recibirá]

Reconoce haber recibido del/de la *[escoger entre]* señor/señora *[apellido, nombre del empleador particular]*,
mi antiguo empleador, mi certificado de trabajo, mi certificado de la Oficina de Empleo y, como saldo de toda cuenta, la suma de *[completar]* €,
así repartida *[El recibo por saldo de toda cuenta debe especificar la naturaleza de las sumas pagadas con motivo de la ruptura y sus importes. Por ello, se debe indicar claramente el último salario pagado y cualquier compensación prevista, la eventual indemnización compensatoria por notificación previa, la eventual indemnización por ruptura, la eventual indemnización compensatoria por vacaciones retribuidas y los eventuales elementos relativos a la regularización de los salarios.]*:

-
-

Je reconnais que, du fait de ce versement, tout compte entre *[Choisir entre]* Madame/Monsieur *[Nom, prénom du particulier employeur]* et moi-même, pour les sommes et indemnités qui y sont indiquées, se trouve définitivement apuré et réglé, sous réserve de leur paiement par le particulier employeur.

J'ai été informé(e) que je dispose de six mois, à compter de la date de signature du présent reçu, pour le dénoncer, par lettre recommandée adressée au particulier employeur.

Je suis conscient(e) qu'au-delà de ce délai je ne pourrai plus, faute d'avoir dénoncé le présent reçu, contester le décompte des sommes et indemnités qui y sont indiquées.

Le présent reçu a été établi en deux exemplaires, dont un m'a été remis.

Fait à, le *[Préciser le lieu et la date]*
en 2 exemplaires

[Un exemplaire est remis au salarié et l'autre est conservé par le particulier employeur]

Signature du (de la) salarié(e) :

(Précédée de la mention « bon pour solde de tout compte »)

[Le salarié est libre de refuser de signer le reçu pour solde de tout compte. Le versement des sommes précisées dans le présent document ne peut être refusé en raison de l'absence de signature]

Reconozco que, como consecuencia de este pago, cualquier cuenta entre el/la *[escoger entre]* Señor/ Señora *[apellido, nombre del empleador individual]* y yo, por las sumas e indemnizaciones indicadas en el mismo, quedan finalmente saldadas y liquidadas, sujetas a su pago por parte del empleador individual.

He sido informado/a de que dispongo de seis meses, a partir de la fecha de la firma del presente recibo, para denunciarlo, mediante carta certificada dirigida al empleador particular.

Soy consciente de que más allá de este plazo no podré, por no haber denunciado el presente recibo, impugnar el recuento de las sumas e indemnizaciones indicadas en el mismo.

El presente recibo se ha redactado por duplicado, habiéndoseme entregado una de las copias.

Realizado en, el *[especificar el lugar y la fecha]*
en dos ejemplares

[Un ejemplar se entrega al empleado y el empleador particular conserva el otro]

Firma del/de la empleado/a:

(Precedida de la mención «bono por saldo de toda cuenta»)

[El empleado es libre de negarse a firmar el recibo por saldo de toda cuenta. No se podrá denegar el pago de las sumas especificadas en el presente documento por ausencia de firma]



SOCLE COMMUN

Modèle de certificat de travail

À l'attention des utilisateurs du présent document.

Conformément aux dispositions de l'article 69 du « socle commun » de la convention collective, le certificat de travail est un document écrit qui sert de preuve de l'existence et de la durée de la relation de travail.

Ce document est remis au salarié sur son lieu de travail quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail et la durée du contrat.

Il doit être signé par le particulier employeur.

Il ne remplace pas la lettre de recommandation qui peut être établie par le particulier employeur au bénéfice du salarié.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique (et en bleu). Ils sont à supprimer du document définitif remis au salarié.

Je soussigné(e) [Nom, prénom du particulier employeur].....,
demeurant au [Adresse].....,
et immatriculé(e) sous le numéro d'employeur [Il s'agit du numéro Cesu, Pajemploi, MSA],

Certifie avoir employé [Choisir entre] Madame/Monsieur [Nom, prénom du salarié].....,
....., demeurant au [Adresse du salarié].....
....., en qualité de [Nature
de ou des emplois occupé(s) par le salarié et, le cas échéant, périodes au cours desquels ils ont été
occupés], du / / [Date du premier jour travaillé] au / /
[Date de fin du contrat de travail], [le cas échéant si le salarié a travaillé en tant qu'assistant maternel] pour
accueillir l'enfant [à compléter avec le nom et le prénom de l'enfant.]

[Choisir entre] Madame/Monsieur [Nom, prénom du salarié].....
me quitte libre de tout engagement.



BASE COMÚN

Modelo de certificado de trabajo

A la atención de los usuarios del presente documento.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 69 de la base común del convenio colectivo, el certificado de trabajo es un documento escrito que sirve de prueba de la existencia y la duración de la relación laboral.

Este documento se entrega al empleado en su lugar de trabajo independientemente de la causa de la extinción del contrato de trabajo y de la duración del contrato.

Debe estar firmado por el empleador particular.

No sustituye a la carta de recomendación que puede establecer el empleador particular en beneficio del empleado.

Este modelo reviste un valor indicativo y no convencional.

Para facilitar el uso de este modelo, se insertan comentarios en cursiva (y en azul). Deberán suprimirse del documento definitivo entregado al empleado.

Yo, el/la abajo firmante, [apellido, nombre del empleador particular].....,
residente en [dirección].....,
e inscrito con el número de empleador [Número de Cesu, Pajemploi, MSA],

Certifica que ha empleado al/a la [elegir entre] Señor/Señora [apellido, nombre del empleado].....,
....., residente en [dirección del empleado].....
..... en calidad de [naturaleza
del puesto o los puestos ocupados por el empleado y, en su caso, períodos durante los cuales los han
ocupado], del / / [fecha del primer día trabajado] al / / [fecha
de fin del contrato de trabajo], [en su caso, si el empleado ha trabajado como cuidador infantil] para
acoger al niño [completar con el apellido y el nombre de niño].

[Escoger entre] Señor/Señora [apellido, nombre del empleado].....
me libera de todo compromiso.

Sous réserve de percevoir une indemnisation au titre du chômage, *[Choisir entre]* Madame/Monsieur *[Nom, prénom du salarié]* bénéficiera, à compter de la date de cessation de son contrat de travail, soit à compter du *[Le lendemain du dernier jour du contrat]*, du maintien à titre gratuit des garanties de prévoyance assurées par l'Ircem Prévoyance (domiciliée 261 avenue des Nations-Unies – BP 593 – 59 060 ROUBAIX Cedex), dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Je soussigné(e), *[Choisir entre]* Madame/Monsieur *[Nom, prénom du particulier employeur]*
..... délivre le présent certificat pour faire valoir et servir ce que de droit.

Fait à, le *[Préciser le lieu et la date]*

Signature du particulier employeur :

[Le certificat de travail est remis au salarié et une copie est conservée par le particulier employeur.]

Sin perjuicio de percibir un subsidio de desempleo, el/la *[escoger entre]* Señor/Señora *[apellido, nombre del empleado]* se beneficiará, a partir de la fecha de terminación de su contrato de trabajo, o bien a partir del *[día siguiente al último día del contrato]*, del mantenimiento a título gratuito de las garantías de previsión aseguradas por el Ircem Prévoyance (con sede en 261 Avenue des Nations Unies – BP 593 – 59 060 ROUBAIX Cedex), en las condiciones jurídicas, reglamentarias y convencionales vigentes.

Yo, el/la abajo firmante, *[elegir entre]* Señor/Señora *[apellido, nombre del empleador particular]*
..... entrega el presente certificado para hacer valer y servir lo que corresponda.

Realizado en, el *[especificar el lugar y la fecha]*

Firma del empleador particular:

[El certificado de trabajo se dirige al empleado y el empleador particular conserva una copia.]

À l'attention des utilisateurs du glossaire :

Ce document a une valeur indicative et non conventionnelle.

A

Accident de trajet : fait accidentel qui survient au salarié lors de son trajet habituel aller/retour de sa résidence principale (ou autre lieu de résidence où il se rend de façon habituelle pour des raisons familiales) à son lieu de travail.

Accident de travail (ou dit d'origine professionnelle) : fait accidentel, quelle qu'en soit la cause, qui survient pendant le temps de travail du salarié et du fait ou à l'occasion de ce dernier.

Agrément : document obligatoire pour exercer le métier d'assistant maternel, délivré par le Conseil départemental et accordé pour une durée fixe, renouvelable. Il mentionne notamment le nombre d'enfants que l'assistant maternel est autorisé à accueillir simultanément.

Ancienneté : durée dans le temps de la période d'emploi d'un salarié. Sauf dispositions spécifiques, elle est appréciée par contrat de travail. Son décompte débute à la date d'effet de l'embauche et se termine à la date de fin de ce contrat de travail. Certaines périodes non travaillées doivent être intégrées dans le calcul de l'ancienneté. A l'inverse, certaines absences suspendent l'ancienneté du salarié.

Arrêt de travail : période de suspension du contrat de travail en raison d'une maladie ou d'un accident du travail d'origine professionnelle ou non professionnelle. L'arrêt de travail est justifié par une prescription médicale établie par un médecin.

Assistant maternel du particulier employeur : professionnel agréé par le Conseil départemental de son lieu de travail, qui accueille habituellement et de façon non permanente, à son domicile, ou dans une maison d'assistants maternels, moyennant rémunération, des mineurs dans le cadre d'une relation contractuelle de travail qui le lie à un ou plusieurs particulier(s) employeur(s).

Attestation Pôle emploi : document obligatoire remis, à la fin du contrat de travail, par le particulier employeur à son salarié pour lui permettre de faire valoir ses droits au chômage auprès de Pôle emploi. L'employeur doit remettre ce document quel que soit le mode de rupture du contrat de travail (rupture de la période d'essai, licenciement, retrait d'enfant, démission, fin de contrat à durée déterminée etc.) et quel que soit le type de contrat conclu, écrit ou verbal.

Avenant au contrat de travail : document négocié et signé par les deux parties, le particulier employeur et son salarié, matérialisant l'accord intervenu entre elles pour compléter ou modifier un ou plusieurs éléments du contrat de travail initial pour l'avenir.

A la atención de los usuarios del glosario:

Este documento tiene un valor indicativo y no convencional.

A

Accidente de trayecto: hecho accidental que ocurre al trabajador durante su trayecto habitual de ida y vuelta de su residencia principal (u otro lugar de residencia al que se desplaza habitualmente por razones familiares) a su lugar de trabajo.

Accidente de trabajo (llamado también de origen profesional): hecho accidental, cualquiera que sea su causa, que se produce durante el tiempo de trabajo del empleado y a causa o con ocasión de este último.

Autorización: documento obligatorio para ejercer la profesión de cuidador infantil, expedido por el Consejo Departamental y concedido por una duración fija y renovable. En particular, menciona el número de niños que el cuidador infantil está autorizado a recibir simultáneamente.

Antigüedad: duración del período de empleo de un empleado. Salvo disposición específica, se calculará por contrato de trabajo. Su cómputo comienza en la fecha efectiva de contratación y termina en la fecha de finalización de dicho contrato de trabajo. Algunos períodos no trabajados deben integrarse en el cálculo de la antigüedad. Por el contrario, algunas ausencias suspenden la antigüedad del empleado.

Baja laboral: período de suspensión del contrato de trabajo por enfermedad o accidente de trabajo de origen profesional o no profesional. La interrupción del trabajo debe justificarse por una prescripción médica establecida por un médico.

Cuidador infantil de empleador particular: profesional autorizado por el Consejo Departamental de su lugar de trabajo que acoge habitualmente y de manera no permanente, en su domicilio, o en un centro de cuidados infantiles, en contraprestación por una remuneración, a menores en el marco de una relación contractual de trabajo que lo vincula a uno o varios empleadores particulares.

Certificado de la Oficina de Empleo (Pôle Emploi): documento obligatorio entregado, al final del contrato de trabajo, por el empleador particular a su empleado para permitirle hacer valer sus derechos al desempleo ante la Oficina de Empleo. El empleador debe entregar este documento sea cual sea el modo de extinción del contrato de trabajo (ruptura del período de prueba, despido, retirada de niños, dimisión, fin del contrato de duración determinada, etc.) y sea cual sea el tipo de contrato concluido, escrito o verbal.

Enmienda al contrato de trabajo: documento negociado y firmado por las dos partes, el empleador particular y su empleado, que materializa el acuerdo entre ellos para completar o modificar uno o más elementos del contrato de trabajo inicial para el futuro.

Ayant droit : personne pouvant agir à la place du bénéficiaire direct d'un droit en raison de son lien (familial, juridique, financier) avec ce dernier. A titre d'exemple, en cas de décès, peuvent avoir la qualité d'ayants droit : l'époux, les descendants, le concubin pacsé ou non, ou encore les ascendants de la personne décédée.

B

Bulletin de salaire : document obligatoire établi mensuellement ou selon la périodicité de la paie définie dans le contrat de travail. Il indique le montant du salaire versé (brut, net imposable, net à payer...) au salarié, récapitule le montant des cotisations sociales et contient d'autres éléments liés à la relation du travail. En cas de déclaration par le biais du Chèque emploi service universel (CESU) ou PAJEMPLOI, le bulletin de salaire est établi par ces organismes sur la base de la déclaration mensuelle effectuée par l'employeur et disponible dans l'espace personnel du salarié.

C

Caisse d'Allocations Familiales (CAF) : organisme de sécurité sociale qui verse, aux particuliers, dans les conditions prévues par la loi, des prestations familiales financières.

Chèque emploi service universel (CESU) : service du réseau URSSAF ((Union de Recouvrement pour la Sécurité Sociale et les Allocations Familiales) permettant aux particuliers employeurs d'effectuer la déclaration, de manière simplifiée, du salaire et des autres éléments versés, le cas échéant, à un salarié du particulier employeur, hors assistants maternels.

Certificat médical : acte d'un médecin / praticien (ou tout professionnel de santé habilité) attestant de l'état de santé de la personne qui l'a consulté et permettant de justifier la situation du salarié auprès de son employeur. A titre d'exemple, le certificat médical est établi dans le cadre d'une grossesse, d'un congé enfant malade ou d'une absence de l'enfant.

Certificat de travail : document écrit délivré obligatoirement par l'employeur au salarié à la fin du contrat de travail, quel que soit le mode de rupture et le type de contrat de travail, à durée déterminée ou indéterminée, écrit ou oral. Il permet de certifier la période d'emploi du salarié et le(s) emploi(s) occupé(s) auprès du particulier employeur

Contrat de travail à durée déterminée (CDD) : contrat de travail qui ne peut être conclu que dans les cas limitativement énumérés par la loi. Ce contrat de travail est affecté d'un terme. Le CDD ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente chez le particulier employeur.

Contrat de travail à durée indéterminée (CDI) : contrat de travail général qui constitue la forme principale de la relation de travail. Par définition, il ne comprend pas de terme. Il a pour but de fixer les obligations entre les parties et doit être rédigé au moment de l'embauche. Ce contrat perdure tant que l'une ou l'autre des parties ne l'a pas rompu.

Derechohabiente: persona que puede actuar en nombre del beneficiario directo de un derecho en razón de su vínculo (familiar, jurídico, financiero) con este último. A modo de ejemplo, en caso de fallecimiento, pueden tener la condición de derechohabientes: el cónyuge, los descendientes, la pareja de hecho o no, o incluso los ascendientes de la persona fallecida.

B

Nómina: documento obligatorio establecido mensualmente o según la periodicidad de la remuneración definida en el contrato de trabajo. Indica el importe del salario pagado (bruto, neto imponible, neto a pagar, etc.) al empleado, recapitula el monto de las cotizaciones sociales y contiene otros elementos vinculados con la relación laboral. En caso de declaración a través del cheque de empleo del servicio universal (CESU) o PAJEMPLOI, la nómina es establecida por estos organismos sobre la base de la declaración mensual realizada por el empleador y disponible en el espacio personal del empleado.

C

Caja de Asignaciones Familiares (CAF, Caisse d'Allocations Familiales): organismo de seguridad social que paga a los particulares, en las condiciones previstas por la ley, prestaciones familiares financieras.

Cheque de empleo del servicio universal (CESU, Chèque emploi service universel): servicio de la red URSSAF (Unión de Recaudación para la Seguridad Social y las Asignaciones Familiares) que permite a los empleadores particulares efectuar la declaración, de manera simplificada, del salario y de los demás elementos pagados, en su caso, a un empleado del empleador particular, salvo los cuidadores infantiles.

Certificado médico: declaración de un médico/especialista sanitario (o cualquier profesional de la salud autorizado) que certifica el estado de salud de la persona que lo ha consultado y que permite justificar la situación del empleado ante su empleador. Por ejemplo, el certificado médico se expide en caso de embarazo o de licencia por enfermedad o ausencia del niño.

Certificado de trabajo: documento escrito entregado obligatoriamente por el empleador al empleado al final del contrato de trabajo, independientemente del modo de extinción y del tipo de contrato de trabajo, de duración determinada o indeterminada, escrito u oral. Permite certificar el período de empleo del empleado y el/los empleo(s) ocupado(s) con el empleador particular

Contrato de trabajo de duración determinada (CDD): contrato de trabajo que únicamente puede celebrarse en los casos enumerados por la ley. El contrato de trabajo tiene un término. El CDD no puede tener por objeto ni efecto proveer de forma duradera un empleo vinculado a la actividad normal y permanente en casa del empleador particular.

Contrato de trabajo de duración indeterminada (CDI): contrato de trabajo general que constituye la forma principal de la relación laboral. Por definición, no tiene término. Tiene por objeto fijar las obligaciones entre las partes y debe redactarse en el momento de la contratación. Este contrato perdurará mientras una u otra de las partes no lo rescinda.

Contrat de travail oral : forme dérogatoire de contrat de travail prévue uniquement pour les salariés déclarés auprès du CESU dans les conditions restrictives posées par la loi et le respect des dispositions conventionnelles. Dans ces conditions, il vaut contrat écrit.

Cotisations sociales : ensemble des prélèvements obligatoires sur le salaire brut et les éléments assimilés à du salaire, supportés par le salarié (cotisations salariales) et par l'employeur (cotisations patronales) et servant à financer diverses prestations sociales (l'assurance maladie, l'assurance chômage, les allocations familiales, les pensions de retraite, etc.). *(Voir aussi URSSAF caisse nationale, CESU, PAJEMPLOI déclaration du salaire, salaire brut et salaire net).*

Cumul emploi-retraite : situation du salarié qui reprend ou poursuit une activité professionnelle en complément de la perception d'une pension de retraite.

D

Date d'effet de l'embauche : date à compter de laquelle le salarié prend ses fonctions auprès du particulier employeur. Elle correspond au premier jour de travail du salarié au domicile du particulier employeur, ou au premier jour d'accueil de l'enfant chez l'assistant maternel ou au sein de la MAM. Cette date sert de point de départ pour déterminer l'ancienneté du salarié. *(Voir aussi CDI, CDD et contrat de travail oral)*

Décharge : document signé par le destinataire d'un courrier ou d'un acte attestant de sa remise en main propre. Il doit comporter la date de cette remise et être établi en deux exemplaires afin que chacune des parties puisse conserver une preuve écrite.

Déclaration du salaire : obligation pour le particulier employeur de déclarer auprès des différents services du réseau URSSAF ou la MSA, le salaire et, le cas échéant, les indemnités, versés au salarié. Cette déclaration doit être faite à la fin de chaque mois au cours duquel est intervenue une prestation de travail. Elle permet de déterminer les droits des salariés (retraite, assurance maladie, assurance chômage). *(Voir aussi caisse nationale des URSSAF, CESU, PAJEMPLOI, MSA, déclaration du salaire, salaire brut et salaire net).*

Délai de prévenance : délai à respecter entre l'annonce d'un événement ou d'une décision et sa réalisation. La durée de ce délai est fixée :

- par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables ou celles prévues par les parties dans le contrat de travail ;
- en l'absence de disposition conventionnelle, par le contrat de travail.

E

Emplois-repères : emplois qui illustrent concrètement les situations de travail les plus courantes et dont les activités sont décrites dans le cadre de la classification des emplois applicables aux salariés relevant du socle spécifique salarié du particulier employeur. Les emplois-repères listés permettent de positionner le salarié sur une grille de classification.

Un simulateur paritaire existe pour les salariés relevant du socle spécifique « salarié du particulier employeur » : <https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/>

Contrato de trabajo oral: forma derogatoria de contrato de trabajo prevista únicamente para los empleados declarados ante el CESU en las condiciones restrictivas impuestas por la ley y en el respeto de las disposiciones convencionales. En estas condiciones, tiene la validez de un contrato escrito.

Cotizaciones sociales: conjunto de exacciones obligatorias sobre el salario bruto y los elementos asimilados al salario, sufragadas por el empleado (cotizaciones salariales) y por el empleador (cotizaciones patronales) y que sirven para financiar diversas prestaciones sociales (el seguro de enfermedad, el seguro de desempleo, las prestaciones familiares, las pensiones de jubilación, etc.). *(Véase también caja nacional de las URSSAF, CESU, PAJEMPLOI, declaración del salario, salario bruto y salario neto).*

Acumulación empleo-jubilación: situación del empleado que retoma o continúa una actividad profesional como complemento de la percepción de una pensión de jubilación.

D

Fecha de entrada en vigor de la contratación: fecha a partir de la cual el empleado asume sus funciones con el empleador particular. Corresponde al primer día de trabajo del empleado en el domicilio del empleador particular o al primer día de acogida del niño en casa del cuidador infantil o dentro de la MAM. Esta fecha sirve como punto de partida para determinar la antigüedad del empleado. *(Véase también CDI, CDD y contrato de trabajo oral)*

Recibo: documento firmado por el destinatario de un correo o de una declaración que certifica su entrega en mano. Deberá constar de la fecha de dicha entrega y extenderse en dos copias para que cada una de las partes pueda conservar una prueba escrita.

Declaración del salario: obligación para el empleador particular de declarar, ante los diferentes servicios de la red URSSAF o la MSA, el salario y, en su caso, las indemnizaciones pagadas al empleado. Esta declaración debe hacerse al final de cada mes en el que se haya producido una prestación de trabajo. Permite determinar los derechos de los empleados (jubilación, seguro de enfermedad, seguro de desempleo). *(Véase también caja nacional de las URSSAF, CESU, PAJEMPLOI, MSA, declaración del salario, salario bruto y salario neto).*

Plazo de notificación previa: plazo que debe respetarse entre el anuncio de un acontecimiento o de una decisión y su realización. La duración de este plazo queda fijada:

- por las disposiciones jurídicas, reglamentarias y convencionales aplicables o las previstas por las partes en el contrato de trabajo;
- en ausencia de una disposición convencional, por el contrato de trabajo.

E

Empleos de referencia: empleos que ilustran concretamente las situaciones de trabajo más corrientes y cuyas actividades se describen en el marco de la clasificación de los empleos aplicables a los empleados incluidos en la base específica de «Empleador de empleador particular». Los empleos de referencia enumerados permiten situar al empleado en un cuadro de clasificación.

Existe un simulador paritario para los empleados que dependen de la base específica del «Empleado de empleador particular»: <https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/>

Engagement réciproque (socle spécifique « assistant maternel ») : document écrit permettant à l'employeur et à l'assistant maternel agréé de s'accorder sur le principe de la conclusion d'un contrat de travail relatif à l'accueil d'un enfant. Il précède la signature du contrat de travail et intervient lorsque les parties se sont entendues sur les conditions de l'accueil à venir. L'engagement réciproque ne doit pas être confondu avec la lettre d'engagement visée dans le socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective. Un modèle d'engagement réciproque est proposé dans les fiches et documents pédagogiques de la convention collective.

Entretien préalable à un éventuel licenciement (socle spécifique « salarié du particulier employeur ») : étape obligatoire de la procédure de licenciement. Durant l'entretien, l'employeur expose les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié. La décision de licencier le salarié ne peut être prononcée oralement et/ou lors de l'entretien préalable.

F

Faute : comportement du salarié, justifié par des éléments probants matériellement vérifiables, constituant une erreur, une négligence ou résultant du non-respect de ses obligations contractuelles. Selon la gravité du comportement reproché au salarié, la faute peut être qualifiée de simple, grave ou lourde.

Faute simple : comportement du salarié n'entraînant pas nécessairement la rupture du contrat de travail. En cas de rupture du contrat de travail justifié par une faute simple, le préavis est exécuté et l'indemnité de fin de contrat est due.

Faute grave : comportement du salarié constituant une violation de ses obligations telles qu'elles découlent du contrat de travail, de la convention collective, de la loi ou des règlements, d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de son contrat de travail. Elle entraîne l'inexécution du préavis et le non-versement de l'indemnité de fin de contrat. Elle peut se produire, même pendant le préavis, et peut justifier sa rupture immédiate.

Faute lourde : comportement volontaire du salarié, avec l'intention de nuire à l'employeur, constituant une violation de ses obligations telles qu'elles découlent du contrat de travail, de la convention collective, de la loi ou des règlements, d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de son contrat de travail, même pendant le préavis, et justifie sa rupture immédiate. Elle entraîne l'inexécution du préavis et le non-versement de l'indemnité de fin de contrat.

Force majeure : évènement exceptionnel imprévisible, irrésistible (insurmontable), qui échappe au contrôle de la personne liée par une ou plusieurs obligation(s) et qui empêche sa/leur réalisation.

G

Grille de classification : grille (présentée sous forme de tableau) comportant une échelle de plusieurs niveaux et répertoriant l'ensemble des métiers (appelés emplois-repères) des salariés relevant du socle spécifique « salarié du particulier employeur », permettant de déterminer le salaire minimum applicable. Un simulateur paritaire existe pour les salariés relevant du socle spécifique « salarié du particulier employeur » : <https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/>

Compromiso recíproco (base específica de «Cuidador infantil»): documento escrito que permite al empleador y al cuidador infantil autorizado ponerse de acuerdo sobre el principio de la celebración de un contrato de trabajo relativo a la acogida de un niño. Precede a la firma del contrato de trabajo e interviene cuando las partes se han puesto de acuerdo sobre las condiciones de la futura acogida. El compromiso recíproco no debe confundirse con la carta de compromiso contemplada en la base específica de «Empleado de empleador particular» de este convenio colectivo. En las fichas y documentos pedagógicos del convenio colectivo se propone un modelo de compromiso recíproco.

Mantenimiento previo a un eventual despido (base específica de «Empleado de empleador particular»): etapa obligatoria del procedimiento de despido. Durante la entrevista, el empleador expondrá los motivos de la decisión considerada y recoge las explicaciones del empleado. La decisión de despedir al empleado no se puede pronunciar oralmente o durante la entrevista previa.

F

Falta: comportamiento del empleado, justificado por elementos probados que puedan verificarse materialmente, que constituya un error o una negligencia o resulte del incumplimiento de sus obligaciones contractuales. Según la gravedad del comportamiento reprochado al empleado, la falta puede calificarse de simple, grave o muy grave.

Falta simple: comportamiento del empleado que no implica necesariamente la rescisión del contrato de trabajo. En caso de rescisión del contrato de trabajo justificada por una falta simple, se ejecutará la notificación previa y se pagará la compensación por fin del contrato.

Falta grave: comportamiento del empleado que constituye una violación de sus obligaciones derivadas del contrato de trabajo, del convenio colectivo, de la ley o de los reglamentos, de importancia tal que hace imposible el mantenimiento de su contrato de trabajo. Implica la no ejecución de la notificación previa y el no pago de la compensación por fin del contrato. Puede producirse incluso durante la notificación previa y puede justificar su ruptura inmediata.

Negligencia muy grave: comportamiento voluntario del empleado destinado a perjudicar al empleador que constituye una violación de sus obligaciones derivadas del contrato de trabajo, del convenio colectivo, de la ley o de los reglamentos, de importancia tal que hace imposible el mantenimiento de su contrato de trabajo, incluso durante la notificación previa, y justifica su ruptura inmediata. Implica la no ejecución de la notificación previa y el no pago de la compensación por fin del contrato.

Fuerza mayor: acontecimiento excepcional imprevisible, irrésistible (insuperable), que escapa al control de la persona vinculada por una o varias obligaciones y que impide su realización.

G

Cuadro de clasificación: cuadro (presentado en forma de tabla) que contiene una escala de varios niveles y que recopila el conjunto de los oficios (llamados empleos de referencia) de los empleados incluidos en la base específica de «Empleado de empleador particular», que permite determinar el salario mínimo aplicable. Existe un simulador paritario para los empleados cubiertos por la base específica de «Empleado de empleador particular»: <https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/>

I

Inaptitude : constatation, exclusivement par le médecin du travail, de l'incompatibilité entre l'état de santé du salarié et le poste qu'il occupe. Elle est d'origine professionnelle ou non professionnelle.

Incapacité : état d'une personne qui se trouve dans l'impossibilité provisoire ou permanente, partielle ou totale, de travailler ou d'effectuer certaines tâches liées à son travail. Le salarié doit alors justifier de son absence à son poste de travail en remettant à son particulier employeur un arrêt de travail.

Indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) : indemnités versées, sous conditions, au salarié (ou, dans certains cas spécifiques, à l'employeur) par la caisse du régime de sécurité sociale dont il relève, pendant un arrêt de travail. Le montant de ces indemnités diffère selon la situation professionnelle du salarié et la cause de l'arrêt de travail (arrêt maladie simple, accident du travail, etc.) et peut être complété sous conditions, par l'organisme de prévoyance. Il est calculé, par la caisse du régime de sécurité sociale dont relève le salarié, sur la base de l'attestation de salaire établie par le particulier employeur.

Invalidité : notion de droit de la sécurité sociale qui correspond à la situation d'une personne qui, après une maladie ou un accident, perd une partie de sa capacité de travail ou de son gain lié au travail. Elle est reconnue par la caisse du régime de sécurité sociale dont relève le salarié.

J

Jours calendaires : tous les jours du calendrier de l'année du 1^{er} janvier au 31 décembre (y compris les jours fériés). Une semaine correspond à 7 jours calendaires.

Jour chômé : jour non travaillé par le salarié selon le planning prévu dans son contrat de travail ou remis, dans les délais impartis, par l'employeur.

Jours fériés : jours de fête ou commémorant un événement, énumérés par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Jour habituellement travaillé : jour qui est prévu comme devant être travaillé par le salarié selon le planning prévu dans son contrat de travail ou remis, dans les délais impartis, au salarié par l'employeur.

Jours ouvrables : tous les jours de la semaine à l'exception du repos hebdomadaire et des jours fériés chômés. A titre d'exemple, une semaine calendaire, sans aucun jour férié, comporte 6 jours ouvrables.

L

Lettre d'engagement (socle spécifique « salarié du particulier employeur ») : document écrit dans lequel les parties indiquent leur intention de conclure ensemble un contrat de travail.

Licenciement (uniquement applicable pour le socle spécifique « salarié du particulier employeur ») : décision de l'employeur de rompre le contrat de travail qui le lie à son salarié.

I

Inaptitud: constatación, exclusivamente por el médico laboral, de la incompatibilidad entre el estado de salud del empleado y el puesto que ocupa. Su causa puede ser profesional o no profesional.

Incapacidad: estado de una persona que se encuentra en la imposibilidad temporal o permanente, parcial o total, de trabajar o realizar determinadas tareas relacionadas con su trabajo. El empleado debe entonces justificar su ausencia de su puesto de trabajo entregando a su empleador particular una baja laboral definitiva.

Prestaciones diarias de seguridad social (IJSS, indemnités journalières de sécurité sociale): indemnizaciones abonadas, sujetas a condiciones, al empleado (o, en determinados casos específicos, al empleador) por la caja del régimen de seguridad social al que pertenezca durante una baja laboral. La cuantía de estas indemnizaciones difiere según la situación profesional del empleado y la causa de la interrupción del trabajo (baja por enfermedad simple, accidente de trabajo, etc.) y puede ser completada en condiciones por el organismo de previsión. Su cálculo corresponde a la caja del régimen de seguridad social al que pertenece el empleado, sobre la base del certificado de salario establecido por el empleador particular.

Invalidez: concepto de derecho de la seguridad social que corresponde a la situación de una persona que, tras una enfermedad o un accidente, pierde una parte de su capacidad de trabajo o de su productividad relacionada con el trabajo. Debe ser reconocida por la caja del régimen de seguridad social al que pertenece el empleado.

J

Días naturales: todos los días del calendario del año del 1 de enero al 31 de diciembre (incluidos los días festivos). Una semana equivale a siete días naturales.

Día no trabajado: día no trabajado por el empleado según la planificación prevista en su contrato de trabajo o entrega, en los plazos fijados, por el empleador.

Días festivos: días de fiesta o que conmemoran un acontecimiento, enumerados por las disposiciones jurídicas y reglamentarias del derecho común.

Día habitualmente trabajado: día que está previsto como trabajado para el empleado según la planificación prevista en su contrato de trabajo o entregada, en los plazos fijados, al empleado por el empleador.

Días laborables: todos los días de la semana, excepto el descanso semanal y los días festivos no laborables. Por ejemplo, una semana natural, sin ningún día festivo, tiene 6 días laborables.

L

Carta de compromiso (base específica de «Empleado de empleador particular»): documento escrito en que las partes indican su intención de celebrar juntos un contrato de trabajo.

Despido (únicamente aplicable a la base específica de «Empleado de empleador particular»): decisión del empleador de rescindir el contrato de trabajo que lo vincula con su empleado.

M

Maladie professionnelle : maladie causée par l'activité professionnelle ou les conditions de travail du salarié, reconnue comme telle par la caisse du régime de sécurité sociale du régime dont relève le salarié.

Maison d'Assistant(s) Maternel(s) (MAM) : en application des dispositions légales et réglementaires applicables, lieu où les enfants sont accueillis par le ou les assistant(s) maternel(s) du particulier employeur exerçant leur profession en dehors de leur domicile. Ce dispositif permet à un ou à des assistant(s) maternel(s) agréé(s) d'exercer au sein d'un local pour y accueillir les enfants.

Mensualisation du salaire : méthode de calcul du salaire qui permet au salarié de percevoir le même salaire chaque mois quel que soit le nombre de jours calendaires du mois (hors absences non rémunérées du salarié). Des formules de calcul du salaire mensuel sont précisées dans chacun des socles spécifiques de la convention collective.

Modification du contrat de travail : toute modification du contrat de travail doit être faite par avenant (voir la définition du terme « avenant »).

Mutualité Sociale Agricole (MSA) : organisme de sécurité sociale qui gère le régime obligatoire de protection sociale du secteur agricole et rural.

N

Numéro d'identification employeur : numéro attribué personnellement à chaque particulier employeur à la suite de son immatriculation auprès des organismes de déclaration (*URSSAF Caisse Nationale, CESU, PAJEMPLOI, MSA*). Il figure sur les bulletins de salaire édités par ces organismes.

P

PAJEMPLOI : service du réseau URSSAF permettant aux particuliers employeurs d'effectuer la déclaration du salaire d'un assistant maternel agréé ou d'un salarié dont l'emploi-repère relève du domaine « Enfant ».

Période de référence : période légale, fixée de date à date, au cours de laquelle sont appréciés les droits acquis par le salarié et qui ne peut être modifiée par les parties.

Préavis : délai qui doit être respecté entre la notification (date de première présentation du courrier ou de sa remise en mains propres contre décharge) de la rupture du contrat de travail et la date de fin réelle du contrat de travail. Sa durée est définie dans la présente convention collective et diffère selon le mode de rupture (licenciement, retrait d'enfant, démission, etc.) et l'ancienneté du salarié.

Protection sociale complémentaire : garanties complémentaires de celles qui résultent de l'organisation de la sécurité sociale, mises en place au bénéfice des salariés.

M

Enfermedad profesional: enfermedad causada por la actividad profesional o las condiciones de trabajo del empleado, reconocida como tal por la caja del régimen de seguridad social del régimen al que pertenece el empleado.

Centro de cuidados infantiles (MAM, Maison d'Assistant(s) Maternel(s)): en aplicación de las disposiciones jurídicas y reglamentarias aplicables, lugar donde el o los cuidadores infantiles del empleador individual que ejercen su profesión fuera de su domicilio acogen a los niños. Este dispositivo permite a uno o varios cuidadores infantiles autorizados ejercer su profesión en un local para acoger a los niños.

Mensualización del salario: método de cálculo del salario que permite al empleado percibir el mismo salario cada mes, independientemente del número de días naturales del mes (excluidas las ausencias no remuneradas del empleado). Las fórmulas de cálculo del salario mensual se especifican en cada una de las bases específicas del convenio colectivo.

Modificación del contrato de trabajo: cualquier modificación del contrato de trabajo debe efectuarse por medio de una enmienda (véase la definición del término «enmienda»).

Mutualidad Social Agrícola (MSA, Mutualité Sociale Agricole): organismo de seguridad social que gestiona el régimen obligatorio de protección social del sector agrícola y rural.

N

Número de identificación del empleador: número asignado personalmente a cada empleador particular después de su inscripción en los organismos de declaración (*URSSAF Caisse Nationale, CESU, PAJEMPLOI, MSA*). Figura en las nóminas que emiten estos organismos.

P

PAJEMPLOI: servicio de la red URSSAF que permite a los empleadores particulares efectuar la declaración del salario acordado de un cuidador infantil o de un empleado cuyo empleo de referencia pertenezca al ámbito «Niños».

Período de referencia: período legal, fijado entre dos fechas, durante el cual se calculan los derechos adquiridos por el empleado y que no puede ser modificado por las partes.

Notificación previa: plazo que debe respetarse entre la notificación (fecha de la primera presentación del correo o de su entrega en mano contra recibo) de la ruptura del contrato de trabajo y la fecha de fin real del contrato de trabajo. Su duración se define en el presente convenio colectivo y difiere según el modo de ruptura (despido, retirada de niños, dimisión, etc.) y la antigüedad del empleado.

Protección social complementaria: garantías complementarias de las resultantes de la organización de la seguridad social, establecidas en beneficio de los empleados.

R

Reçu pour solde de tout compte : document écrit réalisé par l'employeur en double exemplaire et délivré obligatoirement au salarié à la fin du contrat de travail et quel que soit le mode de la rupture et le type de contrat de travail, qu'il soit écrit ou oral. Il répertorie les sommes versées au salarié lors de la rupture de son contrat de travail.

Répertoire National de la Certification Professionnelle (RNCP) : répertoire des diplômes, certifications et titres certifiés par la Commission de la Certification Professionnelle. Il contient les fiches descriptives comprenant le détail des compétences acquises aux termes de la formation et les métiers pouvant être exercés à l'issue de celle-ci.

S

Salaire brut : salaire avant déduction des cotisations et contributions sociales salariales et, le cas échéant, du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu du salarié.

Salaire net : salaire versé au salarié après la déduction des cotisations et contributions sociales salariales du salaire brut et le cas échéant du montant du prélèvement à la source de son impôt sur les revenus.

Sécurité sociale : régime obligatoire de protection sociale dont bénéficie le salarié afin de le garantir contre certains risques (notamment maladie, accident, maternité, vieillesse).

Structure mandataire : association ou entreprise agissant pour le compte du particulier employeur, pour assurer la gestion des formalités de recrutement, administratives et déclaratives liées à l'emploi d'un salarié. Le particulier reste juridiquement l'employeur du salarié.

Suspension du contrat de travail : situation durant laquelle le salarié ne travaille pas, sans que la relation de travail ne soit pour autant rompue. Cette suspension peut être du fait du salarié ou du particulier employeur. *(voir aussi ancienneté)*

T

Temps de travail effectif : temps durant lequel le salarié se conforme aux directives de l'employeur. Des périodes non travaillées peuvent être assimilées à du temps de travail effectif pour l'appréciation de certains droits du salarié.

U

URSSAF Caisse nationale : caisse chargée de la collecte, avec le réseau des URSSAF, des cotisations et contributions sociales qui financent les branches du régime général de la Sécurité sociale. Elle permet aux particuliers employeurs, notamment par le biais du CESU et de PAJEMPLOI, d'effectuer leurs déclarations et de bénéficier d'un processus de prélèvement direct de toutes les contributions et cotisations sociales afférentes aux emplois relevant du champ d'application de la convention collective. Chaque année, elle établit le barème des prestations et avantages en nature. *(Voir aussi CESU, PAJEMPLOI, déclaration de salaire, cotisations sociales, salaire net et salaire brut).*

R

Recibo por saldo de toda cuenta: documento escrito realizado por el empleador en 2 copias y entregado obligatoriamente al empleado al final del contrato de trabajo y cualquiera que sea el modo de la ruptura y el tipo de contrato de trabajo, tanto escrito como oral. Enumera las sumas pagadas al empleado en el momento de la rescisión de su contrato de trabajo.

Repertorio Nacional de Certificación Profesional (RNCP, Répertoire National de la Certification Professionnelle): repertorio de diplomas, certificaciones y títulos certificados por la Comisión de Certificación Profesional. Contiene las fichas descriptivas que incluyen el detalle de las competencias adquiridas en los términos de la formación y los oficios que pueden ejercerse al término de la misma.

S

Salario bruto: salario antes de deducir las cotizaciones y contribuciones sociales salariales y, en su caso, la retención en la fuente del impuesto sobre la renta del empleado.

Salario neto: salario pagado al empleado después de deducir las cotizaciones y contribuciones sociales salariales del salario bruto y, en su caso, la retención en la fuente del impuesto sobre su renta.

Seguridad social: régimen obligatorio de protección social del que se beneficia el empleado a modo de garantía frente a ciertos riesgos (a saber, enfermedad, accidente, maternidad, vejez).

Estructura mandataria: asociación o empresa que actúa por cuenta del empleador particular para garantizar la gestión de las formalidades de contratación, administrativas y declarativas relacionadas con el empleo de un empleado. Desde el punto de vista jurídico, el particular seguirá siendo el empleador del empleado.

Suspensión del contrato de trabajo: situación durante la cual el empleado no trabaja, sin que por ello se rompa la relación laboral. Esta suspensión puede deberse al empleado o al empleador particular *(véase también antigüedad).*

T

Tiempo de trabajo efectivo: tiempo durante el cual el empleado cumple con las directrices del empleador. Los períodos no trabajados pueden asimilarse a un tiempo de trabajo efectivo para la valorización de determinados derechos del empleado.

U

Caja Nacional URSSAF: caja encargada de la recaudación, con la red de URSSAF, de las cotizaciones y contribuciones sociales que financian las ramas del régimen general de la seguridad social. Permite a los empleadores particulares, en particular a través del CESU y de PAJEMPLOI, efectuar sus declaraciones y beneficiarse de un proceso de deducción directa de todas las contribuciones y cotizaciones sociales correspondientes a los empleos incluidos en el ámbito de aplicación del convenio colectivo. Cada año, establece el baremo de prestaciones y beneficios en especie. *(Véase también CESU, PAJEMPLOI, declaración de salario, cotizaciones sociales, salario neto y salario bruto).*



SOCLE ASSISTANT MATERNEL

Modèle d'engagement réciproque

À l'attention des utilisateurs du présent document.

Conformément aux dispositions de l'article 93 du socle « assistant maternel » de la convention collective, l'engagement réciproque est défini comme un engagement écrit par lequel le particulier employeur et l'assistant maternel s'accordent sur le principe de la formation du contrat de travail, avant le premier jour d'accueil, période d'adaptation comprise. Toute modification des termes de l'engagement réciproque doit faire l'objet d'un nouvel accord entre les parties.

L'engagement réciproque n'est pas obligatoire et ne saurait remplacer la poursuite de la négociation et la conclusion d'un contrat de travail. Il peut être rompu à l'initiative du particulier employeur ou de l'assistant maternel. Dans ce cas, la partie à l'initiative de la rupture, informe l'autre partie de sa décision, par lettre recommandée avec accusé de réception, ou remise en main propre contre décharge, et est tenue de lui verser une indemnité forfaitaire compensatrice.

L'indemnité forfaitaire est d'un montant équivalent à un demi-mois de salaire brut défini au moment de la conclusion de l'engagement réciproque. Elle n'est pas due, sur présentation d'un justificatif, dès lors que les événements suivants surviennent entre la date de l'engagement réciproque et la date d'effet du contrat de travail :

- le décès de l'enfant du particulier employeur,
- le retrait, la suspension ou le non-renouvellement de l'agrément dont est titulaire l'assistant maternel.

Il est précisé que cette indemnité compensatrice forfaitaire n'a pas le caractère d'un salaire. Par conséquent, elle n'est pas soumise à cotisations sociales.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique et en bleu. Ils sont à supprimer de la version définitive de l'engagement réciproque.

À la suite du contact pris ce jour : [Indiquer la date] / /

Entre

[Choisir entre] Madame/Monsieur [Nom, prénom du particulier employeur]

Adresse [Adresse du particulier employeur]:

Téléphone [Téléphone du particulier employeur]:

E-mail [Adresse électronique du particulier employeur]:

Ci-après dénommé « le particulier-employeur »



BASE DE CUIDADOR INFANTIL

Modelo de compromiso recíproco

A la atención de los usuarios del presente documento.

De conformidad con las disposiciones del artículo 93 de la base específica del «Cuidador infantil» del convenio colectivo, el compromiso recíproco se define como un compromiso escrito por el que el empleador particular y el cuidador infantil acuerdan el principio de la formación del contrato de trabajo, antes del primer día de acogida, incluido el período de adaptación. Cualquier modificación de los términos del compromiso recíproco debe ser objeto de un nuevo acuerdo entre las partes.

El compromiso recíproco no es obligatorio y no puede sustituir la continuación de la negociación y la celebración de un contrato de trabajo. Podrá romperse a iniciativa del empleador particular o del cuidador infantil. En este caso, la parte que inicia la rescisión informará a la otra parte de su decisión, mediante carta certificada con acuse de recibo o entrega en mano contra recibo, y deberá pagarle una compensación a tanto alzado.

La compensación a tanto alzado es un monto equivalente a medio mes de salario bruto definido en el momento de la conclusión del compromiso recíproco. No se adeudará, previa presentación de un documento justificativo, si se producen los siguientes hechos entre la fecha del compromiso recíproco y la fecha efectiva del contrato de trabajo:

- el fallecimiento del hijo del empleador particular;
- la retirada, suspensión o no renovación de la autorización en poder del cuidador infantil.

Se especifica que esta compensación a tanto alzado no reviste carácter de salario. Por tanto, no está sujeta a cotizaciones sociales.

Este modelo reviste un valor indicativo y no convencional.

Para facilitar el uso de este modelo, se insertan comentarios en cursiva y en azul. Deben suprimirse de la versión definitiva del compromiso recíproco.

Tras el contacto realizado el día: [indicar fecha] / /

Entre

[Elegir entre] Señor/Señora [apellido, nombre del empleador particular]

Dirección [dirección del empleador particular]:

Teléfono [teléfono del empleador particular]:

Dirección de correo electrónico: [dirección de correo electrónico del empleador particular]:

.....

En lo sucesivo, denominado el «empleador particular».

Et

[Choisir entre] Madame/Monsieur, Assistant(e) maternel(le), [Nom, prénom du salarié]

Adresse [Adresse du salarié] :

Téléphone [Téléphone du salarié] :

E-mail [Adresse électronique du salarié] :

Ci-après dénommé « le futur salarié »

Pour l'accueil de l'enfant, les parties s'entendent sur l'embauche de

[Choisir entre] Madame/Monsieur [Nom, prénom du salarié]

à effet du / / [Date du début du contrat], avec signature d'un contrat de travail

sur les bases suivantes :

Durée hebdomadaire de l'accueil prévue :

Nombre de semaines d'accueil dans une année :

Salaire horaire brut €

Salaire mensuel brut €

Sauf exceptions prévues par l'article 93 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective, si l'une des parties décide de ne pas donner suite à cet accord de principe, elle verse à l'autre une indemnité forfaitaire compensatrice d'un montant équivalent à un demi-mois de salaire brut par rapport à la durée hebdomadaire de l'accueil prévue, d'un montant de €

[À compléter en indiquant le montant du demi-mois de salaire.]

Elle n'est pas due dès lors que les évènements suivants surviennent entre la date de l'engagement réciproque et la date d'effet du contrat de travail :

- le décès de l'enfant du particulier employeur ;
- le retrait, la suspension ou le non-renouvellement de l'agrément dont est titulaire l'assistant maternel.

Fait à, le [Préciser le lieu et la date] en 2 exemplaires.

[Un exemplaire est remis au salarié et l'autre est conservé par le particulier employeur.]

Signature du (ou des) futur(s)

particuliers employeur(s)

(précédée de la mention : « Lu et approuvé »)

Signature du futur salarié

(précédée de la mention : « Lu et approuvé »)

Y

[Escoger entre] Señor/Señora, cuidador(a) infantil, [apellido, nombre del empleado]

Dirección [dirección del empleado]:

Teléfono [teléfono del empleado] :

Dirección de correo electrónico [dirección de correo electrónico del empleado] :

Denominado en lo sucesivo «el futuro empleado»

Para la acogida del niño, las partes se ponen de acuerdo sobre la contratación de

[Elegir entre] Señor/Señora [apellido, nombre de empleado]

efectiva a partir del / / [fecha de inicio del contrato], con la firma de un contrato

de trabajo sobre las siguientes bases:

Duración semanal de la acogida prevista:

Número de semanas de acogida en un año:

Salario bruto por hora €

Salario mensual bruto €

Salvo las excepciones previstas en el artículo 93 de la base específica de «Cuidador infantil» del convenio colectivo, si una de las partes decide no dar curso a este acuerdo de principio, pagará a la otra una indemnización a tanto alzado compensatoria por un importe equivalente a medio mes de salario bruto en relación con la duración semanal de la acogida prevista, por un importe de€

[Se completará indicando el importe del medio mes de salario.]

No se adeudará si se producen los siguientes hechos entre la fecha del compromiso recíproco y la fecha de entrada en vigor del contrato de trabajo:

- el fallecimiento del hijo del empleador particular;
- la retirada, suspensión o no renovación de la autorización en poder del cuidador infantil.

Realizado en, el [especificar el lugar y la fecha] en 2 copias.

[Un ejemplar se entrega al empleado y el empleador particular conserva el otro.]

Firma del futuro empleador particular

o de los futuros empleadores particulares

(precedida de la mención «Leído y aprobado»)

Firma del futuro empleado

(precedida de la mención «Leído y aprobado»)



SOCLE ASSISTANT MATERNEL

Modèle de contrat de travail à durée indéterminée

À l'attention des utilisateurs du présent document.

Le contrat de travail permet de fixer par écrit les obligations réciproques des parties. Le modèle présenté ci-dessous peut être utilisé pour la formation d'une relation de travail à durée indéterminée, en cas de durée de travail régulière telle que définie à l'article 98-1 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective. Il peut être adapté aux particularités de la relation de travail à condition qu'il ne prévoit pas de dispositions moins favorables que les règles applicables.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique (et en bleu). Ils sont à supprimer de la version définitive du contrat de travail.

Entre

[Choisir entre] Madame/Monsieur *[Nom, prénom du particulier employeur]*

Adresse *[Adresse du particulier employeur]* :

Téléphone *[Téléphone du particulier employeur]* :

E-mail *[Adresse électronique du particulier employeur]* :

N° Pajemploi *[À compléter]* :

Code IDCC : 3239

Numéro de téléphone en cas d'urgence

[Choisir entre] Madame/Monsieur *[Nom, prénom de la personne à contacter en cas d'urgence]* :

Lien avec l'employeur *[Préciser le lien avec le particulier employeur]* :

Téléphone *[Téléphone de la personne à contacter en cas d'urgence]* :

Ci-après dénommé « le particulier-employeur »

[Choisir entre] Madame/Monsieur, Assistant(e) maternel(le), *[Nom, prénom du salarié]*

Adresse *[Adresse du salarié]* :

Téléphone *[Téléphone du salarié]* :

E-mail *[Adresse électronique du salarié]* :

Numéro de sécurité sociale :

Date de délivrance de l'agrément *[Ou date du dernier renouvellement]* :



BASE DE CUIDADOR INFANTIL

Modelo de contrato de trabajo por tiempo indeterminado

A la atención de los usuarios del presente documento.

El contrato de trabajo permite fijar por escrito las obligaciones recíprocas de las partes. El modelo que se presenta a continuación puede utilizarse para la formación de una relación laboral por tiempo indeterminado, en caso de jornada laboral regular tal y como se define en el artículo 98-1 de la base específica de «Cuidador infantil»

del convenio colectivo. Puede adaptarse a las particularidades de la relación laboral siempre que no prevea disposiciones menos favorables que las normas aplicables.

Este modelo reviste un valor indicativo y no convencional.

Para facilitar el uso de este modelo, se insertan comentarios en cursiva (y en azul). Deberán suprimirse de la versión definitiva del contrato de trabajo.

Entre

[Elegir entre] Señor/Señora *[apellido, nombre del empleador particular]*

Dirección *[dirección del empleador particular]* :

Teléfono *[teléfono del empleador particular]* :

Correo electrónico *[dirección de correo electrónico de empleador particular]* :

Núm. Pajemploi *[A completar]* :

Código IDCC: 3239

Número de teléfono en caso de emergencia

[Elegir entre] Señor/Señora *[apellido, nombre de la persona de contacto en caso de emergencia]* :

Relación con el empleador *[especificar la relación con el empleador particular]* :

Teléfono *[teléfono de la persona de contacto en caso de emergencia]* :

En lo sucesivo, denominado el «empleador particular».

[Escoger entre] Señor/Señora, cuidador(a) infantil, *[apellido, nombre del empleado]*

Dirección *[dirección del empleado]* :

Teléfono *[teléfono del empleado]* :

Correo electrónico *[dirección de correo electrónico]* :

Número de seguridad social:

Fecha de celebración del contrato *[o fecha de la última renovación]* :

Assurance responsabilité civile professionnelle *[À compléter par le salarié]* :
 Nom :
 Adresse :
 N° de police :

Assurance automobile *[À compléter par le salarié]* :
 Nom :
 Adresse :
 Identité de l'assuré :
 N° de police :

Ci-après dénommé « le salarié »

Article 1 Engagement

Article 1-1 Convention collective

Ce contrat est régi par les dispositions de la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Le salarié est informé de la possibilité de consulter le texte de la convention collective nationale sur le site internet www.legifrance.gouv.fr.

Article 1-2 Retraite complémentaire et prévoyance

Les institutions compétentes en matière de retraite et de prévoyance sont :

- > Ircem AGIRC / ARRCO
- > Ircem prévoyance

Toutes deux domiciliées : 261 avenue des Nations-Unies – BP 593 – 59 060 ROUBAIX Cedex.

Article 2 Date d'effet du contrat

Le présent contrat est établi pour l'accueil de l'enfant *[Nom, prénom de l'enfant]*, né(e) le *[Date de naissance de l'enfant]* / /

Il prendra effet à la date d'embauche, le / /, pour une durée indéterminée.

[En application de l'article 90-1 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective, dès lors que l'assistant maternel et le particulier employeur sont déjà liés par un contrat de travail conclu pour l'accueil d'un enfant de la même famille et que ce contrat n'a pas été rompu, la règle suivante s'applique : les parties conviennent, dans le cadre du nouveau contrat, juridiquement distinct de toute autre relation contractuelle de travail, de reprendre l'ancienneté acquise par l'assistant maternel au titre du contrat le plus ancien, toujours en cours. Cette reprise s'applique uniquement à l'ancienneté et non aux autres droits acquis par l'assistant maternel, tels que ceux relatifs aux congés payés.]

Seguro de responsabilidad civil profesional *[deber ser completado por el empleado]* :
 Apellido:
 Dirección:
 Núm. de póliza:

Seguro de automóvil *[debe completarse por el empleado]* :
 Apellido:
 Dirección:
 Identidad del asegurado:
 Núm. de póliza:

Denominado en lo sucesivo «el empleado»

Artículo 1 Contratación

Artículo 1-1 Convenio colectivo

Este contrato se rige por las disposiciones del convenio colectivo nacional para la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

Se informa al empleado de la posibilidad de consultar el texto del convenio colectivo nacional en el sitio web www.legifrance.gouv.fr.

Artículo 1-2 Pensión complementaria y previsión

Las instituciones responsables de la jubilación y pensión son:

- > IRCEM AGIRC-ARRCO;
- > Ircem prévoyance.

Ambos con domicilio en: 261 avenue des Nations-Unies – BP 593 – 59 060 ROUBAIX Cedex.

Artículo 2 Fecha de entrada en vigor del contrato

El presente contrato se establece para la acogida del niño *[apellido, nombre del niño]*, nacido/a el *[fecha del nacimiento del niño]* / /

Entrará en vigor en la fecha de contratación, el / /, por tiempo indefinido.

[En aplicación del artículo 90-1 de la base específica de «Cuidador infantil» del convenio colectivo], tan pronto como el cuidador infantil y el empleador particular estén vinculados por un contrato de trabajo celebrado para la acogida de un niño de la misma familia y dicho contrato siga vigente, se aplicará la siguiente norma: las partes acuerdan, en el marco del nuevo contrato, jurídicamente separado de cualquier otra relación contractual de trabajo, retomar la antigüedad adquirida por el cuidador infantil en virtud del contrato más antiguo que siga vigente. Esta norma de recuperar la antigüedad solo se aplica a la antigüedad y no a otros derechos adquiridos por el cuidador infantil, como los relacionados con las vacaciones retribuidas.]

Article 2-1 Période d'essai

(Articles 44-1 du socle commun et 95-1 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Le présent contrat ne devient définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de mois.

[La période d'essai est facultative. Sa durée maximale dépend du nombre de jours de travail hebdomadaire fixé dans le contrat de travail :

- lorsque l'assistant maternel travaille pour le particulier employeur 1, 2 ou 3 jours calendaires par semaine, la durée maximale de la période d'essai est de 3 mois ;
- lorsque l'assistant maternel travaille pour le particulier employeur 4 jours calendaires et plus par semaine, la durée maximale de la période d'essai est de 2 mois.

Par exception, si le particulier employeur et l'assistant maternel sont liés par un contrat de travail en cours pour l'accueil d'un enfant, au titre duquel une période d'essai était prévue et a été concluante, la durée maximale de la période d'essai du nouveau contrat conclu pour l'accueil d'un autre enfant de la même famille est de 30 jours calendaires, pour s'aligner sur la durée maximale de la période d'adaptation de l'enfant.]

Durant cette période d'essai, chacune des parties peut mettre fin à tout moment, par écrit, au contrat sans indemnité de rupture, ni procédure particulière.

Article 2-2 Période d'adaptation

(Article 94 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

La période d'adaptation débute le premier jour de travail effectif, pour une durée maximale de 30 jours calendaires.

Les parties conviennent d'une période d'adaptation de jours calendaires, organisée du au de la façon suivante :

Date	Horaires de travail	Nombre d'heures de travail

Pendant cette période d'adaptation, incluse dans la période d'essai, le salarié sera rémunéré sur la base du salaire mensuel prévu à l'article 7.2 du présent contrat duquel sera déduite la rémunération des heures de travail non effectuées [Les heures non effectuées sont déterminées sur la base des jours et horaires de travail mentionnés à l'article 3.1 du présent contrat].

Les heures prévues dans le tableau ci-dessus, qui ne seraient finalement pas effectuées du fait du particulier employeur, doivent être rémunérées, à l'exception des absences de l'enfant prévues à l'article 8.1.1 du présent contrat.

Artículo 2-1 Período de prueba

(Artículos 44-1 de la base común y 95-1 de la base específica de «Cuidador infantil» del convenio colectivo)

El presente contrato solo será definitivo al término de un período de prueba de mes(es).

[El período de prueba es opcional. Su duración máxima depende del número de días laborables semanales fijado en el contrato de trabajo:

- cuando el cuidador infantil trabaje para el empleador particular 1, 2 o 3 días naturales por semana, la duración máxima del período de prueba será de 3 meses;
- cuando el cuidador infantil trabaje para el empleador particular 4 días naturales o más por semana, la duración máxima del período de prueba será de 2 meses.

A modo de excepción, en caso de que el empleador particular y el cuidador infantil estén vinculados por un contrato de trabajo vigente para la acogida de un niño, en virtud del cual se preveía un período de prueba que ha sido concluyente, la duración máxima del período de prueba del nuevo contrato celebrado para la acogida de otro niño de la misma familia es de 30 días naturales, con vistas a equipararla a la duración máxima del período de adaptación del niño.]

Durante este período de prueba, cada una de las partes podrá rescindir el contrato en cualquier momento por escrito sin indemnización por rescisión ni procedimiento particular.

Artículo 2-2 Período de adaptación

(Artículo 94 de la base específica de «Cuidador infantil» del convenio colectivo)

El período de adaptación comenzará el primer día de trabajo efectivo, con una duración máxima de 30 días naturales.

Las Partes acuerdan un período de adaptación de días naturales, organizado del al siguiente modo:

Fecha	Horario laboral	Núm. de horas de trabajo

Durante este período de adaptación, incluido en el período de prueba, se remunerará al empleado sobre la base del salario mensual previsto en el artículo 7.2 del presente contrato, del cual se deducirá la remuneración de las horas de trabajo no efectuadas [las horas no efectuadas se determinarán sobre la base de los días y horas de trabajo mencionados en el artículo 3.1 del presente contrato].

Las horas previstas en el cuadro anterior que finalmente no se efectúen debido al empleador particular deben ser remuneradas, con excepción de las ausencias del niño previstas en el artículo 8.1.1 del presente contrato.

Article 3 Durée et horaires de travail

Article 3-1 Modalités d'organisation du travail

(Article 97 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

[Opter pour le cas selon que l'enfant est accueilli 52 semaines sur 12 mois consécutifs ou 46 semaines ou moins sur 12 mois consécutifs].

Cas n° 1 :

Accueil de l'enfant 52 semaines, y compris les congés, par période de 12 mois consécutifs : Le salarié accueille l'enfant toute l'année, à l'exception des périodes de congés payés du salarié.

Cas n° 2 :

Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins, hors congés, par période de 12 mois consécutifs : Le salarié accueille l'enfant pendant semaines.

À la date d'embauche, il est convenu entre les parties que les semaines non travaillées seront les suivantes :

- >
- >
- >

Ou

Le particulier employeur communique par écrit au salarié les semaines non travaillées, dans le respect d'un délai de prévenance, de semaines/mois calendaires *[À définir entre les parties. Ce délai ne peut être inférieur à 2 mois calendaires. Les parties peuvent s'accorder sur des exceptions au respect de ce délai lors de circonstances exceptionnelles qui s'imposent au salarié ou au particulier employeur].*

[Dans les deux cas (n° 1 et n° 2), il est possible de prévoir la disposition suivante]. Il est expressément convenu entre les parties que ces dates sont susceptibles de modification, sous réserve d'un accord écrit entre les parties et du respect d'un délai de prévenance de *[À définir entre les parties].*

Article 3-2 Détermination des périodes de travail

(Article 97 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

[Opter pour le cas selon que les horaires de travail peuvent être déterminés ou non au moment de la conclusion du contrat de travail].

Artículo 3 Duración y horarios de trabajo

Artículo 3-1 Modalidades de organización del trabajo

(Artículo 97 de la base específica de «Cuidador infantil» del convenio colectivo)

[Elegir la opción en función de que se acoja el niño durante 52 semanas en un período de 12 meses consecutivos o durante 46 semanas o menos en un período de 12 meses consecutivos.]

Caso n.º 1:

Acogida del niño 52 semanas, incluidas las vacaciones, por período de 12 meses consecutivos: El empleado acogerá al niño durante todo el año, con excepción de los períodos de vacaciones retribuidas del empleado.

Caso n.º 2:

Acogida del niño 46 semanas o menos, excluidas las vacaciones, por período de 12 meses consecutivos: El empleado acogerá al niño durante semanas.

En la fecha de contratación, se acuerda entre las partes que las semanas no trabajadas serán las siguientes:

- >
- >
- >

O

el empleador particular comunica por escrito al empleado las semanas no trabajadas, respetando un plazo de notificación previa, de semanas/meses naturales *[Se definirá entre las partes. Este plazo no será inferior a 2 meses naturales. Las partes podrán acordar excepciones al cumplimiento de este plazo en circunstancias excepcionales que se impongan al empleado o al empleador particular.]*

[En ambos casos (n.º 1 y 2), es posible prever la siguiente disposición.] Se acuerda expresamente entre las partes que estas fechas podrán estar sujetas a cambios, previo acuerdo escrito entre las partes y en el cumplimiento de un plazo de notificación previa de *[a definir entre las partes].*

Artículo 3-2 Determinación de los períodos de trabajo

(Artículo 97 de la base específica de «Cuidador infantil» del convenio colectivo)

[Escoger el caso en función de que los horarios de trabajo puedan determinarse o no en el momento de la celebración del contrato de trabajo].

Cas n° 1 :

Le salarié travaille heures par semaine, réparties de la manière suivante [La durée maximale de travail est fixée à 48 heures par semaine, calculée sur une moyenne de 4 mois] :

Jours de travail	Horaires de travail	Nombre d'heures de travail

Les parties conviennent de la possibilité de modifier les éléments mentionnés ci-dessus, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de jours calendaires [Les parties peuvent s'accorder sur des exceptions au respect de ce délai lors de circonstances exceptionnelles qui s'imposent au salarié ou au particulier employeur.]

Cas n° 2 :

Le salarié travaille heures et jours par semaine. Les jours et horaires de travail sont définis par un planning de travail remis au salarié dans le respect d'un délai de prévenance de jours calendaires [Les parties peuvent s'accorder sur des exceptions au respect de ce délai lors de circonstances exceptionnelles qui s'imposent au salarié ou au particulier employeur.]

[Dans les deux cas (n° 1 et n° 2), il est possible de prévoir la disposition suivante.] Pour faire face aux situations exceptionnelles ou imprévisibles, des heures peuvent être effectuées, d'un commun accord entre les deux parties, au-delà de celles prévues dans le présent contrat. Ces heures seront rémunérées en sus du salaire mensualisé défini à l'article 7.2. ci-dessous.

Article 3-3 Période de repos hebdomadaire

(Articles 46 du socle commun et 100 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

La période de repos hebdomadaire du salarié est fixée au [Fixer le jour de repos hebdomadaire convenu. Si le salarié est embauché par plusieurs particuliers employeurs, le repos hebdomadaire doit être accordé le même jour. Dans tous les cas, le jour de repos est fixé de préférence le dimanche] auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures.

Cependant, l'enfant peut exceptionnellement être confié au salarié, avec son accord écrit. [Il revient à l'assistant maternel, éventuellement en lien avec les services du Conseil départemental, de s'assurer que les termes de son agrément permettent un tel accueil]

Les parties conviennent alors que le travail pendant la période de repos hebdomadaire est [Choisir l'une des deux options mentionnées ci-dessous] :

- rémunéré au taux horaire dû, majoré à hauteur de 25% ;
- ou récupéré par un repos équivalent à la durée de travail majorée de 25%.

Caso n.º 1:

El empleado trabaja horas por semana, distribuidas de la siguiente manera [La duración máxima del trabajo es de 48 horas por semana, calculada sobre una media de 4 meses]:

Días de trabajo	Horario laboral	Núm. de horas de trabajo

Las partes acuerdan la posibilidad de modificar los elementos mencionados anteriormente, siempre que se respete un plazo de notificación previa de días naturales [Las partes podrán acordar excepciones al respeto de este plazo en circunstancias excepcionales que se impongan al empleado o al empleador particular.]

Caso n.º 2:

El empleado trabaja horas y días por semana. Los días y horarios de trabajo se definen mediante una planificación de trabajo entregada al empleado en cumplimiento de un plazo de notificación previa de días naturales [Las partes podrán acordar excepciones al cumplimiento de este plazo en circunstancias excepcionales que se impongan al empleado o al empleador particular.]

[En ambos casos (n.º 1 y 2) es posible establecer la siguiente disposición.] Para hacer frente a situaciones excepcionales o imprevisibles, se podrán efectuar horas, de común acuerdo entre las dos partes, más allá de las previstas en el presente contrato. Estas horas se remunerarán por encima del salario mensual definido en el artículo 7.2. a continuación.

Artículo 3-3 Período de descanso semanal

(Artículos 46 de la base común y 100 de la base específica de «cuidador infantil» de convenio colectivo)

El período de descanso semanal del empleado se fija en el [fijar el día de descanso semanal acordado. Si el empleado es contratado por varios empleadores particulares, el descanso semanal deberá concederse el mismo día. En todos los casos, el día de descanso se fijará preferentemente el domingo], al que se añadirá el descanso diario de 11 horas.

Sin embargo, el niño puede ser confiado excepcionalmente al empleado, con su acuerdo escrito. [Corresponde al cuidador infantil, posiblemente en conexión con los servicios del Consejo Departamental, garantizar que las condiciones de su autorización permiten dicha acogida]

Las partes acuerdan entonces que el trabajo durante el período de descanso semanal [elegir una de las dos opciones mencionadas a continuación]:

- se remunera a la tarifa horaria debida, con un incremento de un 25 %;
- o se recupera por un descanso equivalente a la jornada laboral, con un incremento de un 25 %.

Article 4 Lieu de travail et d'accueil de l'enfant

Le lieu de travail et d'accueil de l'enfant est un élément déterminant ayant conditionné la volonté du ou des particuliers employeurs à conclure le présent contrat de travail.

Il est exclusivement fixé *[Choisir]* au domicile du salarié situé *[À compléter]*
[OU] dans une maison d'assistants maternels située *[À compléter]*

Toute modification du lieu de travail est matérialisée, au préalable, par un avenant au présent contrat de travail.

Article 5 Jours fériés

(Articles 47 du socle commun et 101 du socle spécifiques « assistants maternel » de la convention collective)

Le 1^{er} mai sera *[Supprimer la mention inutile]* chômé / travaillé.

[Si le 1^{er} mai est chômé] Le paiement du jour férié est inclus dans la mensualisation.

[Si le 1^{er} mai est travaillé] En contrepartie, le salarié bénéficie d'une rémunération majorée à hauteur de 100% (soit une rémunération doublée par rapport à la rémunération habituelle).

Les jours fériés ordinaires travaillés sont, le cas échéant, les suivants :

[Cocher uniquement les cases correspondant au(x) jour(s) férié(s) travaillé(s).]

- 1^{er} janvier
- Vendredi Saint *[en Alsace-Moselle uniquement]*
- Lundi de Pâques
- 8 mai
- Jeudi de l'Ascension
- Lundi de Pentecôte
- Abolition de l'esclavage *[dans les DROM uniquement]*
- 14 juillet
- 15 août
- 1^{er} novembre
- 11 novembre
- 25 décembre
- 26 décembre *[en Alsace-Moselle uniquement]*

[Si le jour férié est chômé] Le jour férié chômé qui tombe un jour habituellement travaillé par le salarié est rémunéré dans les conditions prévues par l'article 47-2 du socle commun de la convention collective.

[Si le jour férié est travaillé] En contrepartie du travail un jour férié ordinaire, le salarié perçoit, au titre des heures effectuées, une rémunération majorée de % *[À compléter : ce taux de majoration ne peut pas être inférieur à 10 %]*, calculée sur la base du salaire habituel fixé à l'article 7 du présent contrat.

Artículo 4 Lugar de trabajo y de acogida del niño

El lugar de trabajo y de acogida del niño es un elemento determinante que ha condicionado la voluntad del empleador particular o de los empleadores particulares de celebrar el presente contrato de trabajo.

Se fijará exclusivamente *[elegir]* en el domicilio del empleado situado *[a completar]*
[O] en un centro de cuidados infantiles *[a completar]*

Toda modificación del lugar de trabajo se materializará, con carácter previo, mediante una enmienda al presente contrato de trabajo.

Artículo 5 Días festivos

(Artículos 47 de la base común y 101 de la base específica de «Cuidador infantil» del convenio colectivo)

El 1 de mayo será *[tachar la opción que no corresponda]* trabajado/no trabajado.

[Si no se trabaja el 1 de mayo] El pago del día festivo se incluye en la mensualización.

[Si se trabaja el 1 de mayo] En contrapartida, el empleado disfrutará de un aumento del 100 % de su remuneración (es decir, una remuneración doblada respecto a la remuneración habitual).

Los días festivos ordinarios trabajados serán, en su caso, los siguientes:

[Marcar únicamente las casillas correspondientes a los días festivos trabajados.]

- 1 de enero
- Viernes Santo *[solo en Alsacia-Mosela]*
- Lunes de Pascua
- 8 de mayo
- Jueves de Ascensión
- Lunes de Pentecostés
- Abolición de la esclavitud *[en los DROM únicamente]*
- 14 de julio
- 15 de agosto
- 1 de noviembre 11 de noviembre
- 25 de diciembre
- 26 de diciembre *[solo en Alsacia-Mosela]*

[Si no se trabaja el día festivo] El día festivo no trabajado que caiga en un día habitualmente trabajado por el empleado se remunerará según las condiciones previstas por el artículo 47-2 de la base común del convenio colectivo.

[Si se trabaja el día festivo] En contraprestación por el trabajo un día festivo ordinario, el empleado percibirá, en concepto de las horas efectuadas, un aumento de la remuneración de % *[A completar: esta tasa de aumento no podrá ser inferior al 10 %]*, calculado sobre la base del salario habitual fijado en el artículo 7 del presente contrato.

Article 6 Congés annuels

(Article 48-1-1 du socle commun et 102-1 et 102-2 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Article 6-1 Acquisition des congés annuels

Le salarié acquiert des congés payés dans les conditions fixées par l'article 48-1-1 du socle commun de la convention collective.

Article 6-2 Prise des congés annuels

Les congés payés annuels doivent être pris.

Lorsque le salarié accueille les enfants de plusieurs particuliers employeurs, ceux-ci s'efforcent de fixer d'un commun accord, au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, la date des congés. À défaut d'accord entre tous les particuliers employeurs, le salarié fixe lui-même ses semaines de congés annuels. Il communique alors les dates de ses congés annuels par écrit à chacun de ses particuliers employeurs, au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, répartis comme suit :

- 4 semaines pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année ;
- 1 semaine en hiver.

Lorsque le salarié travaille pour un seul particulier employeur, à défaut d'accord entre les parties sur les dates des congés, c'est le particulier employeur qui, au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, fixe ces dates et en informe le salarié.

Lorsque le salarié n'acquiert pas 30 jours ouvrables de congés payés au cours de la période de référence visée à l'article 48-1-1 du socle commun de la convention collective, il bénéficie de congés complémentaires non rémunérés pour lui permettre de bénéficier d'un repos annuel de 30 jours ouvrables.

[Opter pour le cas selon que l'enfant est accueilli 52 semaines sur une période de 12 mois consécutifs ou sur 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs.]

Cas n° 1 :

Accueil de l'enfant 52 semaines, y compris les congés, sur une période de 12 mois consécutifs :

Les modalités de prise des congés annuels complémentaires sont identiques à celles prévues pour les congés payés. Ces congés ne sont pas rémunérés.

Cas n° 2 :

Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins, hors congé, sur une période de 12 mois consécutifs :

Ces périodes de congés annuels complémentaires non rémunérés font partie des semaines non travaillées déduites lors du calcul du salaire mensuel prévu à l'article 7 du présent contrat.

[Dans les deux cas (n° 1 et 2)] Ces périodes de congés non rémunérés ne sont pas prises en compte pour déterminer le droit à congés payés du salarié.

Artículo 6 Vacaciones anuales

(Artículo 48-1-1 de la base común y 102-1 y 102-2 de la base específica de «Cuidador infantil» del convenio colectivo)

Artículo 6-1 Adquisición de vacaciones anuales

El empleado adquiere vacaciones retribuidas en las condiciones fijadas por el artículo 48-1-1 de la base común del convenio colectivo.

Artículo 6-2 Tomas de vacaciones anuales

Las vacaciones anuales retribuidas deben tomarse.

Cuando el empleado reciba a niños de varios empleadores particulares, estos se esforzarán por fijar de común acuerdo, a más tardar el 1 de marzo de cada año, la fecha de las vacaciones. A falta de acuerdo entre todos los empleadores particulares, el propio empleado fijará sus semanas de vacaciones anuales. A continuación, comunicará las fechas de sus vacaciones anuales por escrito a cada uno de sus empleadores particulares, a más tardar el 1 de marzo de cada año, distribuidas de la siguiente manera:

- 4 semanas durante el período del 1 de mayo al 31 de octubre del año;
- 1 semana en invierno.

Cuando el empleado trabaje para un único empleador particular, a falta de acuerdo entre las partes sobre las fechas de las vacaciones, será el empleador particular quien, a más tardar el 1 de marzo de cada año, fije estas fechas e informe al empleado.

Cuando el empleado no adquiera 30 días laborables de vacaciones retribuidas durante el período de referencia a que se refiere el artículo 48-1-1 de la base común del convenio colectivo, disfrutará de vacaciones complementarias no retribuidas para permitirle disfrutar de un descanso anual de 30 días laborables.

[Elegir la opción en función de que se acoja el niño durante 52 semanas en un período de 12 meses consecutivos o durante 46 semanas o menos en un período de 12 meses consecutivos.]

Caso n.º 1:

Acogida del niño 52 semanas, incluidas las vacaciones, durante un período de 12 meses consecutivos:

Las modalidades de toma de las vacaciones anuales adicionales son idénticas a las previstas para las vacaciones retribuidas. Estas vacaciones no se remuneran.

Caso n.º 2:

Acogida del niño 46 semanas o menos, excluidas las vacaciones, durante un período de 12 meses consecutivos:

Estos períodos de vacaciones anuales complementarias no remuneradas forman parte de las semanas no trabajadas deducidas en el cálculo del salario mensual previsto en el artículo 7 del presente contrato.

[En ambos casos (n.º 1 y 2)] Estos períodos de vacaciones no remuneradas no se tienen en cuenta para determinar el derecho a vacaciones retribuidas del empleado.

Article 6-3 Indemnité de congés annuels

Le montant de l'indemnité de congé payé est déterminé en application des dispositions de l'article 48-1-1-5 du socle commun de la convention collective.

[Opter pour le cas selon que la mensualisation est déterminée sur 52 semaines ou 46 semaines ou moins sur 12 mois consécutifs.]

Cas n° 1 :

Accueil de l'enfant 52 semaines, y compris les congés, sur une période de 12 mois consécutifs : L'indemnité des congés payés est versée au salarié au moment où les congés sont pris, en lieu et place de la rémunération.

Cas n° 2 :

Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins, hors congés, sur une période de 12 mois consécutifs : Il est convenu entre les parties que l'indemnité des congés payés pour l'année de référence écoulee, calculée au 31 mai de chaque année, s'ajoute au salaire mensuel de base prévu à l'article 7 du présent contrat.

Elle est versée :

[Opter pour l'une des trois possibilités et supprimer les mentions inutiles. Toute autre modalité de rémunération des congés payés est proscrite]

- en une seule fois au mois de juin ;
- en une seule fois lors de la prise principale des congés payés ;
- au fur et à mesure de la prise des congés payés au prorata du nombre de jours ouvrables de congés pris.

Article 7 Rémunération à la date d'embauche

(Chapitre VII du socle commun et chapitre VII du socle spécifique « assistant maternel » et annexe 5 de la convention collective)

Article 7-1 Salaire horaire

À la date de signature du présent contrat, le salaire est fixé à € bruts, correspondant, à titre indicatif, à un salaire horaire net⁽²⁾ de € à la date de signature du présent contrat *[Le salaire horaire ne peut être inférieur aux minimas conventionnels fixés par l'annexe 5 de la convention collective]*

La rémunération mensuelle (y compris les indemnités d'entretien, et le cas échéant les indemnités de repas et de déplacement), est versée au salarié le de chaque mois *[Choisir la date de versement]*.

[Éventuellement, ajouter] Le salarié donne son accord pour que le particulier employeur confie le versement de la rémunération à PAJEMPLOI, à travers le dispositif PAJEMPLOI +.

(2) Salaire net : montant du salaire après déduction des cotisations salariales.

Artículo 6-3 Compensación por vacaciones anuales

El monto de la compensación por vacaciones retribuidas se determina aplicando lo dispuesto en el artículo 48-1-1-5 de la base común del convenio colectivo.

[Elegir la opción en función de que la mensualización se determine en 52 semanas o 46 semanas o menos en un período de 12 meses consecutivos.]

Caso n.º 1:

Acogida del niño 52 semanas, incluidas las vacaciones, durante un período de 12 meses consecutivos: La indemnización por vacaciones retribuidas se paga al empleado en el momento en que se toman las vacaciones en lugar de la remuneración.

Caso n.º 2:

Acogida del niño 46 semanas o menos, excluidas las vacaciones, durante un período de 12 meses consecutivos: Se acuerda entre las partes que la compensación de las vacaciones retribuidas para el año de referencia transcurrido, calculada al 31 de mayo de cada año, se añadirá al salario mensual base previsto en el artículo 7 del presente contrato.

Se abonará:

[Escoger una de las tres opciones y eliminar las menciones innecesarias. Se prohíbe cualquier otra modalidad de remuneración de vacaciones retribuidas]

- en una sola vez en el mes de junio;
- en una sola vez en ocasión de la toma principal de las vacaciones retribuidas;
- a medida que se vayan tomando las vacaciones retribuidas de manera prorrateada respecto al número de días laborables de vacaciones disfrutadas.

Artículo 7 Remuneración en la fecha de contratación

(Capítulo VII de la base común y capítulo VII de la base específica de «Cuidador infantil» y anexo 5 del convenio colectivo)

Artículo 7-1 Salario por hora

En la fecha de la firma del presente contrato, el salario está fijado en € brutos, correspondiente, a modo indicativo, a un salario por hora neto⁽²⁾ de € en la fecha de firma del presente contrato *[el salario por hora no puede ser inferior a los mínimos convencionales fijados por el anexo 5 del convenio colectivo]*.

La remuneración mensual (incluidos los subsidios de manutención y, en su caso, los subsidios de alimentación y de desplazamiento) se abonará al empleado el día de cada mes *[seleccionar la fecha de pago]*.

[Añadir, cuando corresponda] El empleado da su consentimiento para que el empleador particular confíe el pago de la remuneración a PAJEMPLOI, a través del dispositivo PAJEMPLOI+.

(2) Salario neto: importe del salario después de deducir las cotizaciones salariales.

Si le salarié est amené à effectuer des heures complémentaires, c'est-à-dire au-delà de l'horaire contractuel et en-deçà de 45 heures hebdomadaires, celles-ci sont rémunérées au taux horaire normal *[Possible de prévoir une majoration.]*, soit € bruts (correspondant, à titre indicatif, à € net par heure, à la date de signature du contrat).

Si le salarié est amené à effectuer des heures majorées, c'est-à-dire des heures de travail au-delà de 45 heures hebdomadaires, celles-ci donneront lieu à une majoration du salaire et seront rémunérées au taux horaire brut majoré de % *[Indiquer le taux de majoration. Ce taux ne peut pas être inférieur à 10 %.]*, soit € bruts par heure majorée (correspondant, à titre indicatif, à € net par heure, à la date de signature du contrat).

Article 7-2 Salaire mensuel

[Opter pour le cas selon que la mensualisation est déterminée sur accueil de 52 semaines ou sur 46 semaines ou moins]

Cas n° 1 :

Accueil de l'enfant 52 semaines, y compris les congés, sur une période de 12 mois consécutifs : Lorsque le contrat de travail est prévu sur 52 semaines comprenant l'accueil de l'enfant sur 47 semaines et 5 semaines de congés, le salaire mensuel brut est calculé de la façon suivante (article 109-1 du socle « assistant maternel » de la convention collective) :

$$\begin{aligned} & \text{nombre d'heures de travail par semaine} \times 52 \text{ semaines} / 12 \text{ mois} \\ & = \text{nombre d'heures de travail par mois} \times \text{salaire horaire brut} \end{aligned}$$

Soit un salaire mensuel brut de €
Correspondant à titre indicatif à un salaire mensuel net de €.

Cas n° 2 :

Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins, hors congés, sur une période de 12 mois consécutifs : Lorsque l'accueil de l'enfant s'effectue sur 46 semaines ou moins, le salaire mensuel brut est calculé de la façon suivante (article 109-2 du socle « assistant maternel » de la convention collective) :

$$\begin{aligned} & \text{nombre d'heures de travail par semaine} \times \text{nombre de semaines programmées} / 12 \text{ mois} \\ & = \text{nombre d'heures de travail par mois} \times \text{salaire horaire brut} \end{aligned}$$

Soit un salaire mensuel brut de €
Correspondant à titre indicatif à un salaire mensuel net de €.

Le salaire mensualisé n'inclut pas l'indemnité de congés payés. Ces derniers sont rémunérés conformément aux dispositions de l'article 6.3 du présent contrat de travail.

Si el empleado se ve obligado a realizar horas adicionales, es decir, más allá del horario contractual y por debajo de 45 horas semanales, estas se remunerarán a la tarifa horaria normal *[con la posibilidad de prever un incremento.]*, equivalente a € brutos (correspondiente, a título indicativo, a € netos por hora, en la fecha de firma del contrato).

Si el empleado tiene que efectuar horas extraordinarias, es decir, horas de trabajo más allá de 45 horas semanales, estas darán lugar a un incremento salarial y se remunerarán a la tarifa horaria bruta con un incremento del % *[indicar la tasa de incremento. Esta tasa no podrá ser inferior al 10 %]*, es decir, € brutos por hora extraordinaria (correspondientes, a título indicativo, a € netos por hora, en la fecha de firma del contrato).

Artículo 7-2 Salario mensual

[Elegir la opción en función de que la mensualización se determine para una acogida de 52 semanas o de 46 semanas o menos.]

Caso n.º 1:

Acogida del niño 52 semanas, incluidas las vacaciones, durante un período de 12 meses consecutivos: Cuando el contrato de trabajo se prevea durante 52 semanas, que incluyen la acogida del niño durante 47 semanas y 5 semanas de vacaciones, el salario mensual bruto se calculará de la siguiente manera (artículo 109-1 de la base específica de «Cuidador infantil» del convenio colectivo):

$$\begin{aligned} & \text{número de horas de trabajo por semana} \times 52 \text{ semanas} / 12 \text{ meses} \\ & = \text{número de horas de trabajo por mes} \times \text{salarario bruto por hora} \end{aligned}$$

Es decir, un salario mensual bruto de € Correspondiente a título indicativo a un salario mensual neto de €

Caso n.º 2:

Acogida del niño 46 semanas o menos, excluidas las vacaciones, durante un período de 12 meses consecutivos: Cuando la acogida del niño se efectúa durante 46 semanas o menos, el salario mensual bruto se calculará de la manera siguiente (artículo 109-2 de la base de «Cuidador infantil» del convenio colectivo):

$$\begin{aligned} & \text{número de horas de trabajo por semana} \times \text{número de semanas programadas} / 12 \text{ meses} \\ & = \text{número de horas de trabajo por mes} \times \text{salarario bruto por hora} \end{aligned}$$

Es decir, un salario mensual bruto de € Correspondiente a título indicativo a un salario mensual neto de €.

El salario mensual no incluirá la compensación de vacaciones retribuidas. Estas últimas se remunerarán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6.3 del presente contrato de trabajo.

Article 7-3 Indemnités d'entretien, frais de repas, indemnités de déplacement

Article 7-3-1 Indemnité d'entretien

(Article 114-1 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Le montant de l'indemnité d'entretien est calculé en fonction de la durée effective de travail quotidien : au minimum 90% du Minimum Garanti (MG) lorsque la durée de travail est de 9 heures et calculé au prorata de la durée de travail qu'elle soit inférieure ou supérieure à 9 heures, sans pouvoir être inférieur à 2,65€ par journée de travail sans considération du nombre d'heures.

Pour une journée de travail de heures, le montant horaire de l'indemnité d'entretien est donc de €.

Il sera versé chaque mois au salarié, en sus du salaire mensualisé défini à l'article 7.2. ci-dessus, et calculé en fonction du nombre d'heures de travail réellement constatées.

L'indemnité d'entretien n'est pas due lorsque l'enfant n'est pas accueilli.

Article 7-3-2 Frais de repas

(Article 114-2 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

[Opter pour le cas selon que le salarié fournit les repas]

Cas n° 1 :

À la date d'embauche, il est convenu entre les parties que les repas sont fournis par le particulier employeur. En conséquence, le salarié ne perçoit pas de frais de repas. Le particulier employeur informe le salarié du coût des repas fournis.

Cas n° 2 :

À la date d'embauche, il est convenu entre les parties que les repas sont fournis par le salarié [Préciser la nature et le nombre de repas fournis.]

En conséquence, le salarié perçoit € par repas réellement fourni à l'enfant.

Article 7-3-3 Indemnités de déplacement

(Articles 57 du socle commun et 113 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Pour répondre aux besoins et activités de l'enfant [Nom, prénom de l'enfant] à savoir [Préciser les activités concernées] [Choisir] le salarié est autorisé à utiliser son véhicule [OU] le particulier employeur autorise le transport de son enfant dans le véhicule du conducteur [Nom, prénom du conducteur] qu'il a expressément désigné à cet effet, et en présence permanente et impérative du salarié.

Dans ce cadre, le salarié est indemnisé des frais kilométriques occasionnés pour transporter [Nom, prénom de l'enfant] [Choisir] selon le barème de l'administration [OU] fiscal.

Artículo 7-3 Compensación de manutención, de comidas y de desplazamientos

Artículo 7-3-1 Compensación de manutención

(Artículo 114-1 de la base específica de «Cuidador infantil» del convenio colectivo)

El importe de la compensación de manutención se calcula en función de la jornada laboral diaria efectiva: al menos el 90 % del mínimo garantizado (MG) cuando la jornada laboral es de 9 horas y de manera prorrateada para la jornada laboral cuando esta sea inferior o superior a 9 horas, sin que pueda ser inferior a 2,65 € por jornada de trabajo sin tener en cuenta el número de horas.

Por lo tanto, para una jornada de trabajo de horas, el importe por hora de la compensación de mantenimiento es de €.

Se pagará mensualmente al empleado, además del salario mensual definido en el artículo 7.2 anterior, y se calculará en función del número de horas de trabajo realmente constatadas.

No se adeudará la compensación de manutención cuando no se acoja el niño.

Artículo 7-3-2 Compensación por comidas

(Artículo 114-2 de la base específica de «Cuidador infantil» del convenio colectivo)

[escoger la opción en función de si el empleado proporciona las comidas]

Caso n.º 1:

En la fecha de contratación, se acuerda entre las partes que el empleador particular proporcionará las comidas. En consecuencia, el empleado no percibirá una compensación por comidas. El empleador particular informará al empleado del coste de las comidas proporcionadas.

Caso n.º 2:

En la fecha de contratación, se acuerda entre las partes que el empleado proporcionará las comidas [especificar la naturaleza y el número de comidas proporcionadas.]

En consecuencia, el empleado percibirá € por comida realmente proporcionada al niño.

Artículo 7-3-3 Compensación por desplazamiento

(Artículos 57 de la base común y 113 de la base específica de «Cuidador infantil» del convenio colectivo)

Para responder a las necesidades y actividades del niño [apellido, nombre del niño] a saber, [especificar las actividades en cuestión] [elegir] el empleado está autorizado a utilizar su vehículo [O] el empleador particular autoriza el transporte de su hijo en el vehículo del conductor [apellido, nombre del conductor] expresamente designado a tal efecto, en presencia permanente y imperativa del empleado.

En este marco, se compensa al empleado por el gasto por kilometraje incurrido para transportar a [apellido, nombre del niño] [elegir] según el baremo administrativo [O] fiscal.

[Préciser : selon les dispositions des articles 57 (socle commun) et 113 (socle spécifique « assistant maternel ») de la convention collective, le barème ne peut être inférieur au barème de l'administration et supérieur au barème fiscal]

[Choisir] Le salarié atteste qu'il dispose d'une assurance pour l'utilisation de son véhicule, comprenant la clause particulière de couverture pour le transport de l'enfant accueilli, dont les références sont précisées en en-tête du présent contrat de travail [OU] que le conducteur [Nom, prénom du conducteur] que le particulier employeur a expressément désigné pour transporter l'enfant en présence permanente et impérative du salarié dispose d'une assurance pour l'utilisation de son véhicule, comprenant la clause particulière de couverture pour le transport de l'enfant accueilli, dont les références sont précisées en en-tête du présent contrat de travail.

[À ajouter selon le cas] Lorsque plusieurs particuliers employeurs sont demandeurs de déplacements, l'indemnité due par chacun d'entre eux est déterminée au prorata du nombre d'enfants concernés par le(s) déplacement(s). Le nombre d'enfants concernés s'entend des enfants présents dans le véhicule, y compris les enfants de l'assistant maternel si le déplacement est effectué pour répondre à leurs besoins.

Article 7-4 Régularisation des salaires lorsque l'enfant est accueilli 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs

Article 7-4-1 Régularisation prévisionnelle réalisée chaque année à la fin du mois anniversaire du contrat

(Article 109-2 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Conformément aux dispositions de l'article 109-2 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective, une régularisation prévisionnelle est réalisée chaque année à la date anniversaire du contrat de travail, en comparant les salaires versés pendant les 12 derniers mois écoulés au titre des heures réellement effectuées, aux salaires qui auraient dû être versés en application du contrat de travail. Cette régularisation est établie par un écrit, signé par les parties.

Les régularisations prévisionnelles annuelles qui interviennent au cours de l'exécution du contrat se compensent entre elles et n'entraînent pas de règlement en cours de contrat.

Article 7-4-2 Régularisation définitive en fin de contrat de travail

(Article 124 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Conformément aux dispositions de l'article 124 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective, lorsque l'accueil s'effectue sur une année de 46 semaines et moins, le particulier employeur procède à la régularisation définitive du salaire en fin de contrat.

Cette régularisation effectuée à la date de fin du contrat de travail tient compte des conditions prévues au contrat de travail et des régularisations prévisionnelles réalisées chaque année à la date anniversaire du contrat.

[Especificar: según lo dispuesto en los artículos 57 (base común) y 113 (base específica de «Cuidador infantil») del convenio colectivo, el baremo no podrá ser inferior al baremo de la administración y superior al baremo fiscal]

[Elegir] El empleado certifica que cuenta con un seguro para el uso de su vehículo, que incluye la cláusula especial de cobertura para el transporte del niño acogido, cuyas referencias se especifican en el encabezamiento del presente contrato de trabajo [O] que el conductor [apellido, nombre del conductor] que el empleador particular ha designado expresamente para transportar al niño en presencia permanente e imperativa del empleado disponga de un seguro para la utilización de su vehículo, que incluya la cláusula especial de cobertura para el transporte del niño bajo acogida, cuyas referencias se precisan en el encabezamiento del presente contrato de trabajo.

[Añádase, según proceda] Cuando varios empleadores particulares soliciten desplazamientos, la compensación debida por cada uno de ellos se determinará en proporción al número de niños afectados por el o los desplazamiento(s). Por «número de niños afectados» se entienden los niños presentes en el vehículo, incluidos los niños del cuidador infantil si el desplazamiento se realiza para cubrir sus necesidades.

Artículo 7-4 Regularización de los salarios cuando se acoge al niño 46 semanas o menos en un período de 12 meses consecutivos

Artículo 7-4-1 Regularización prevista realizada cada año al final del mes aniversario del contrato

(Artículo 109-2 de la base específica de «Cuidador infantil» del convenio colectivo)

De conformidad con las disposiciones del artículo 109-2 de la base específica de «Cuidador infantil» del convenio colectivo, se realiza una regularización provisional cada año en la fecha de aniversario del contrato de trabajo, comparando los salarios pagados durante los últimos 12 meses en concepto de las horas realmente efectuadas con los salarios que deberían haberse pagado en aplicación del contrato de trabajo. Esta regularización se establece mediante un escrito firmado por las partes.

Las regularizaciones preventivas anuales que se produzcan durante la ejecución del contrato se compensarán entre sí y no darán lugar a liquidación durante el transcurso del contrato.

Artículo 7-4-2 Regularización definitiva al final del contrato de trabajo

(Artículo 124 de la base específica de «Cuidador infantil» del convenio colectivo)

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 124 de la base específica de «Cuidador infantil» del convenio colectivo, cuando la acogida se efectúe durante un año de 46 semanas o menos, el empleador particular procederá a la regularización definitiva del salario al final del contrato.

Dicha regularización efectuada en la fecha de finalización del contrato de trabajo tendrá en cuenta las condiciones previstas en el contrato de trabajo y las regularizaciones preventivas realizadas cada año en la fecha aniversario del contrato.

À la fin du contrat de travail, il est procédé à une liquidation et une compensation des régularisations annuelles et prévisionnelles au crédit et au débit de l'assistant maternel. Si un crédit au profit du salarié est constaté, celui-ci s'effectue sous la forme d'un remboursement financier soumis à cotisations et contributions sociales.

Article 8 Absences

Article 8-1 Absences de l'enfant non prévues au contrat

(Article 105 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Les périodes pendant lesquelles l'enfant est confié à l'assistant maternel étant prévues au contrat de travail, les temps d'absence non prévus sont rémunérés.

Toutefois, conformément aux dispositions de l'article 105 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective, en cas d'absence de l'enfant justifiée par un certificat médical ou un bulletin d'hospitalisation, le particulier employeur avertit le salarié dès que possible, par tous moyens. Il transmet également le justificatif au salarié, au plus tard au retour de l'enfant.

En cas d'absence justifiée dans les conditions prévues ci-dessus, le salarié n'est pas rémunéré au titre de la période d'absence dans les limites suivantes :

- en cas de courtes absences de l'enfant, pas nécessairement consécutives, dans la limite de 5 jours d'absence. Au-delà de cette limite, le particulier employeur doit reprendre le paiement du salaire ;
- en cas d'absence durant 14 jours calendaires consécutifs. Au-delà de 14 jours calendaires consécutifs d'absence, le particulier employeur doit reprendre le paiement du salaire ou rompre le contrat de travail conformément à l'article 119-1 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective.

Ces deux limites sont appréciées par période de 12 mois glissants à compter de la date d'effet du contrat de travail ou de sa date anniversaire.

Article 8-2 Absences du salarié

(Articles 49 du socle commun et 105 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Toute absence du salarié doit être justifiée, il s'engage à prévenir dès que possible le(s) particulier(s) employeur(s).

En cas d'arrêt de travail pour maladie, le salarié prévient, par tout moyen, le particulier employeur dès que possible et lui communique le justificatif de l'arrêt de travail dans un délai de quarante-huit (48) heures, sauf cas de circonstances exceptionnelles. Le particulier employeur remplit l'attestation de salaire et la renvoie dûment complétée, le plus rapidement possible à la caisse primaire d'assurance maladie à laquelle le salarié est rattaché. *[Il est recommandé au particulier employeur d'en fournir une copie au salarié.]*

A la finalización del contrato de trabajo, se procederá a una liquidación y una compensación de las regularizaciones anuales y preventivas, al crédito y al débito del cuidador infantil. Si se constata un crédito en beneficio del empleado, este se efectuará en forma de reembolso financiero sujeto a cotizaciones y contribuciones sociales.

Artículo 8 Ausencias

Artículo 8-1 Ausencias del niño no previstas en el contrato

(Artículo 105 de la base específica de «Cuidador infantil» del convenio colectivo)

Dado que los períodos durante los cuales el niño se confía al cuidador infantil se establecen en el contrato de trabajo, los períodos de ausencia imprevistos se remunerarán.

Sin embargo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 105 de la base específica de «Cuidador infantil» del convenio colectivo, en caso de ausencia del niño justificada por un certificado médico o un certificado de hospitalización, el empleador particular advertirá al empleado lo antes posible y por cualquier medio. También transmitirá el documento justificativo al empleado, a más tardar en el momento de regreso del niño.

En caso de ausencia justificada en las condiciones previstas anteriormente, no se remunerará al empleado durante el período de ausencia, dentro de los siguientes límites:

- en caso de ausencias breves del niño, no necesariamente consecutivas, dentro del límite de 5 días de ausencia. Más allá de este límite, el empleador particular deberá retomar el pago del salario;
- en caso de ausencia durante 14 días naturales consecutivos. Más allá de 14 días naturales consecutivos de ausencia, el empleador particular deberá reanudar el pago del salario o rescindir el contrato de trabajo de conformidad con el artículo 119-1 de la base específica de «Cuidador infantil» del convenio colectivo.

Estos dos límites se calculan por período de 12 meses consecutivos a partir de la fecha efectiva del contrato de trabajo o de su fecha de aniversario.

Artículo 8-2 Ausencias del trabajador

(Artículos 49 de la base común y 105 de la base específica de «Cuidador infantil» del convenio colectivo)

Cualquier ausencia del empleado debe estar justificada, se compromete a informar lo antes posible al empleador particular o los empleadores particulares.

En caso de baja por enfermedad, el empleado informará por cualquier medio al empleador particular a la mayor brevedad y le comunicará el documento justificativo de la baja laboral en un plazo de cuarenta y ocho (48) horas, salvo en el caso de circunstancias excepcionales. El empleador particular cumplimentará el certificado de salario y lo remitirá debidamente cumplimentado, lo antes posible, a la caja primaria del seguro de enfermedad a la que esté adscrito el empleado. *[Se recomienda al empleador particular que proporcione una copia al empleado.]*

Article 9 Rupture du contrat de travail

Toute rupture du présent contrat en dehors de la période d'essai est soumise aux règles définies à l'article 119 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective nationale.

Article 10 Confidentialité

Les parties s'engagent à conserver confidentielles les informations personnelles transmises entre elles dans le cadre de l'exécution du présent contrat. Elles prennent les mesures nécessaires pour garantir cette confidentialité.

Article 11 Clauses particulières

[Les parties peuvent prévoir certaines règles particulières pour l'accueil ou l'accompagnement des enfants accueillis, adaptées à leur situation : (activités conseillées ou à proscrire, utilisation d'un cahier de liaison, présence d'animaux etc.)]

Fait à, le *[Préciser le lieu et la date]* en 2 exemplaires
[Un exemplaire est remis au salarié et l'autre est conservé par le particulier employeur.]

Signature du particulier employeur

(précédée de la mention : « Lu et approuvé »)

Signature du salarié

(précédée de la mention : « Lu et approuvé »)

[Des modèles d'annexes sont proposés sur les pages suivantes. La liste de ces modèles d'annexes n'est pas exhaustive.]

Artículo 9 Extinción del contrato de trabajo

Toda rescisión del presente contrato fuera del período de prueba estará sujeta a las normas definidas en el artículo 119 de la base específica de «Cuidador infantil» del convenio colectivo nacional.

Artículo 10 Confidencialidad

Las partes se comprometen a mantener la confidencialidad de la información personal transmitida entre ellas en el marco de la ejecución del presente contrato. Tomarán las medidas necesarias para garantizar dicha confidencialidad.

Artículo 11 Cláusulas especiales

[Las partes podrán prever determinadas normas particulares para la acogida o el acompañamiento de los niños acogidos, adaptadas a su situación: (actividades aconsejadas o prohibidas, utilización de un cuaderno de enlace, presencia de animales, etc.)]

Realizado en, el *[especificar lugar y fecha]* en 2 copias
[Un ejemplar se entrega al empleado y el empleador particular conserva el otro.]

Firma del empleador particular

(precedida de la mención «Leído y aprobado»)

Firma del empleado

(precedida de la mención «Leído y aprobado»)

[En las páginas siguientes se proponen modelos de anexos. La lista de estos modelos de anexos no es exhaustiva.]

AUTORISATION DE TRANSPORT DE L'ENFANT

Je, soussigné(e) *[Nom, prénom du particulier employeur]*
demeurant au *[Adresse du particulier employeur]*
autorisons *[Choisir entre]* Madame/Monsieur *[Nom, prénom du salarié]*
demeurant au *[Adresse du salarié]*
[Opter pour le ou les cas selon que le particulier employeur autorise l'assistant maternel et/ou un autre conducteur à transporter l'enfant]

Cas n° 1 :

➤ à transporter notre enfant *[Nom, prénom de l'enfant]* dans son véhicule selon la législation en vigueur (équipement des sièges, assurance du véhicule comprenant la clause particulière de couverture pour le transport de l'enfant accueilli) et dans les meilleures conditions de sécurité.

Cas n° 2 :

➤ à faire transporter notre enfant *[Nom, prénom de l'enfant]* en sa présence permanente et impérative, par et dans le véhicule de *[Identité du conducteur]*
selon la législation en vigueur (équipement des sièges, assurance du véhicule comprenant la clause particulière de couverture pour le transport de l'enfant accueilli) et dans les meilleures conditions de sécurité.

Références de l'assurance automobile du conducteur :
Société d'assurance :
Adresse :
Téléphone :
Numéro de sociétaire :
Fait à, le *[Préciser le lieu et la date]*

Signature du particulier employeur

[L'attestation est remise au salarié et une copie est conservée par le particulier employeur.]

AUTORIZACIÓN DE TRANSPORTE DEL NIÑO

Yo, el/la abajo firmante, *[apellido, nombre del empleador particular]*
residente en *[dirección del empleador particular]*
autorizo al/a la *[escoger entre]* Señor/Señora *[apellido, nombre del empleado]*
residente en *[dirección del empleado]*
[Escoger la opción en función de que el empleador particular autorice al cuidador infantil, a otro conductor o a ambos a transportar al niño]

Caso n.º 1:

➤ a transportar a nuestro hijo *[apellido, nombre del niño]* en su vehículo con arreglo a la legislación en vigor (equipamiento de los asientos, seguro del vehículo que incluye la cláusula especial de cobertura para el transporte del niño acogido) y en las mejores condiciones de seguridad.

Caso n.º 2:

➤ a velar por el transporte de nuestro hijo *[apellido, nombre del niño]* en su presencia permanente e imperativa, por y en el vehículo de *[identidad del conductor]*
según la legislación vigente (equipamiento de los asientos, seguro del vehículo que incluye la cláusula especial de cobertura para el transporte del niño acogido) y en las mejores condiciones de seguridad.

Referencias del seguro de automóvil del conductor:
Empresa aseguradora:
Dirección:
Teléfono:
Número de póliza:
Realizado en, el *[especificar lugar y fecha]*

Firma del empleador particular

[El certificado se dirige al empleado y el empleador particular conserva una copia.]

▼
AUTORISATION
D'INTERVENTION MÉDICALE D'URGENCE

Je, soussigné(e) *[Nom, prénom du particulier employeur]*
demeurant au *[Adresse du particulier employeur]*
autorise *[Choisir entre]* Madame/Monsieur *[Identité du salarié]*
domicilié(e) *[Adresse du salarié]* au
assistant(e) maternel(le) agréé(e),
à appeler les services d'urgences.

Le salarié alerte immédiatement le particulier employeur.

Si une intervention médicale d'urgence y compris une anesthésie est nécessaire, le transport de l'enfant se fera si possible et de préférence vers le centre hospitalier *[Nom et adresse de l'hôpital choisi]*
ou la clinique *[Nom et adresse de la clinique choisie]*

Fait à, le *[Préciser le lieu et la date]*

Signature du particulier employeur

[L'autorisation est remise au salarié et une copie est conservée par le particulier employeur.]

▼
AUTORIZACIÓN
DE INTERVENCIÓN MÉDICA DE URGENCIA

Yo, el/la abajo firmante *[apellido, nombre del empleador particular]*
residente en *[dirección del empleador particular]*
autoriza al/a la *[elegir entre]* Señor/Señora *[identidad del empleado]*
domiciliado/a *[dirección del empleado]* al
cuidador infantil autorizado,
a llamar a los servicios de emergencia.

El empleado avisará de inmediato al empleador particular.

Si es necesaria una intervención médica de urgencia, incluida la anestesia si es necesaria, se transportará al niño si es posible y preferiblemente al centro hospitalario *[nombre y dirección del hospital elegido]*
o a la clínica *[nombre y dirección de la clínica elegida]*

Realizado en, el *[especificar lugar y fecha]*

Firma del empleador particular

[La autorización se dirige al empleado y el empleador particular conserva una copia.]

▼

**AUTORISATION
D'ADMINISTRER DES MÉDICAMENTS**

Je, soussigné(e) *[Nom, prénom du particulier employeur]*
demeurant au *[Adresse du particulier employeur]*
autorise *[Choisir entre]* Madame/Monsieur *[Identité du salarié]*
demeurant au *[Adresse du salarié]*
assistant(e) maternel(le) agréé(e), à donner à notre enfant *[Identité de l'enfant]*
..... un traitement médical ou un régime alimentaire sur
prescription médicale, à condition de se conformer aux règles en vigueur, et notamment, en cas
d'administration de soins ou de médicaments, que celle-ci puisse être regardée comme un acte de
la vie courante au sens des dispositions du Code de l'action sociale et des familles, que ces soins
ou traitements aient fait l'objet d'une prescription médicale et que le médecin prescripteur n'ait pas
expressément demandé l'intervention d'un auxiliaire médical.

Nous mettons à la disposition de l'assistant maternel le(s) ordonnance(s) concernée(s).

Fait à, le *[Préciser le lieu et la date]*

Signature du particulier employeur

[L'autorisation est remise au salarié et une copie est conservée par le particulier employeur]

▼

**AUTORIZACIÓN
DE ADMINISTRACIÓN DE MEDICAMENTOS**

Yo, el/la abajo firmante, *[apellido, nombre del empleador particular]*
residente en *[dirección del empleador particular]*
autorizo al/a la *[escoger entre]* Señor/Señora *[identidad del empleado]*
residente en *[dirección del empleado]*
cuidador infantil autorizado, a administrar a mi hijo *[identidad de niño]*
..... un tratamiento médico o un régimen
alimenticio por prescripción médica, a condición de que se conforme con las normas vigentes y, en
particular, en caso de administración de cuidados o de medicamentos, que esta pueda considerarse
como un acto de la vida corriente en el sentido de las disposiciones del Código de Acción Social y
Familia, que dichos cuidados o tratamientos hayan sido objeto de una prescripción médica y que el
médico prescriptor no haya solicitado expresamente la intervención de un auxiliar médico.

Ponemos a disposición del cuidador infantil la o las resoluciones en cuestión.

Realizado en, el *[especificar lugar y fecha]*

Firma del empleador particular

[La autorización se remite al empleado y el empleador particular conserva una copia]

SOCLE ASSISTANT MATERNEL

Modèle de fiche mensuelle de suivi

À l'attention des utilisateurs du présent document.

Il est fortement recommandé aux parties d'opérer un suivi du nombre d'heures travaillées mensuellement, des horaires de travail et des périodes et motifs d'absence. Un tel suivi est utile pour déterminer les droits à congés payés du salarié, l'ancienneté ou encore pour effectuer les éventuelles régularisations de salaire dues.

C'est pourquoi, la présente fiche mensuelle est proposée aux parties. Il est recommandé de la remplir régulièrement et de la signer à la fin du mois. Chacune des parties en conserve un exemplaire.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique et en bleu. Ils sont à supprimer de la version définitive de la fiche mensuelle de suivi.

Mois Année

Jour du mois	Horaires convenus entre les parties	Heure d'arrivée	Heure de départ	Nombre d'heures effectuées	Absence de l'enfant [préciser si l'absence est rémunérée ou non]	Absence de l'assistant maternel [préciser si l'absence est rémunérée ou non]	Commentaires éventuels*
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							

*Cette case permet notamment de renseigner toute information utile pour le suivi des heures de travail de l'assistant maternel dont la mention des heures majorées et complémentaires réalisées au cours de la semaine.

Fait à, le [Préciser le lieu et la date] en 2 exemplaires
[Un exemplaire est remis au salarié et l'autre est conservé par le particulier employeur]

Signature du particulier employeur

Signature de l'assistant(e) maternel(le)

BASE DE CUIDADOR INFANTIL

Modelo de ficha mensual de seguimiento

A la atención de los usuarios del presente documento.

Se recomienda encarecidamente a las partes que realicen un seguimiento del número de horas trabajadas mensualmente, de los horarios de trabajo y de los períodos y motivos de ausencia. Dicho seguimiento resulta útil para determinar los derechos a vacaciones retribuidas del empleado, la antigüedad o incluso para efectuar las eventuales regularizaciones salariales debidas.

A tal efecto, se propone a las partes la presente ficha mensual. Se recomienda cumplimentarla de manera regular y firmarla al final del mes. Cada parte conservará un ejemplar del mismo.

Este modelo reviste un valor indicativo y no convencional.

Para facilitar el uso de este modelo, se insertan comentarios en cursiva y en azul. Se suprimirán de la versión definitiva de la ficha mensual de seguimiento.

Mes Año

Día del mes	Horario convenido entre las partes	Hora de llegada	Hora de salida	Número de horas efectuadas	Ausencia del niño [especificar si la ausencia se remunera o no]	Ausencia del cuidador infantil [especificar si la ausencia se remunera o no]	Posibles comentarios*
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							

*En particular, esta casilla permite proporcionar cualquier información útil para el seguimiento de las horas de trabajo del cuidador infantil, incluida la mención de las horas extraordinarias y adicionales realizadas durante la semana.

Realizado en, el [especificar lugar y fecha] en 2 copias
[Un ejemplar se entrega al empleado y el empleador particular conserva el otro]

Firma del empleador particular

Firma del cuidador infantil

SOCLE ASSISTANT MATERNEL

Fiche pédagogique : le retrait de l'enfant

À l'attention des utilisateurs du présent document.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Le retrait de l'enfant emporte la rupture du contrat de travail d'un assistant maternel à l'initiative du particulier employeur.

Conformément aux dispositions de l'article 119-1 du socle « assistant maternel » de la Convention collective, le particulier employeur qui décide de ne plus confier son enfant au salarié, quel qu'en soit le motif, doit lui notifier sa décision de rompre le contrat de travail, par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Hormis quelques cas spécifiques liés à la faute grave ou la faute lourde, la lettre de retrait de l'enfant ne comporte pas le(s) motif(s) de la rupture du contrat de travail.

Toutefois, la décision ne peut pas être fondée sur un motif discriminatoire fondé sur des critères interdits (tels que la race, l'origine sociale, le sexe, etc.) ou un motif illicite privant l'assistant maternel de l'exercice d'un droit, en application des dispositions des articles 9 à 15 du socle commun de la présente convention collective.

Le préavis est un délai, qui court à compter de la date de première présentation de la lettre recommandée au domicile de l'assistant maternel ou de la date de remise de la lettre en main propre contre décharge.

Conformément aux dispositions de l'article 120 du socle « assistant maternel » de la convention collective, selon l'ancienneté de l'assistant maternel, le préavis dure, sauf en cas de retrait fondé sur une faute grave ou une faute lourde :

- 8 jours calendaires lorsque l'enfant est accueilli depuis moins de 3 mois ;
- 15 jours calendaires si l'enfant est accueilli depuis 3 mois et jusqu'à moins d'un an ;
- 1 mois si l'enfant est accueilli depuis un an et plus.

Quelle que soit sa durée, le préavis se calcule de date à date.

L'ancienneté s'apprécie au jour de la date d'envoi de la lettre recommandée ou de la date de remise en main propre contre décharge.

Le préavis ne peut pas être interrompu ou suspendu. Par exception prévue à l'article 64-1 du socle commun de la Convention collective, le préavis est suspendu en cas :

- d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- de congé de maternité ou d'adoption ;
- de prise de congés payés, sauf accord écrit et signé des parties.

BASE DE CUIDADOR INFANTIL

Ficha pedagógica: la retirada del niño

A la atención de los usuarios del presente documento.

Este modelo reviste un valor indicativo y no convencional.

La retirada del niño conlleva la rescisión del contrato de trabajo de un cuidador infantil por iniciativa del empleador particular.

De conformidad con las disposiciones del artículo 119-1 de la base específica de «Cuidador infantil» del convenio colectivo, el empleador particular que dejar de confiar su hijo al empleado, con independencia del motivo, deberá notificarle su decisión de rescindir el contrato de trabajo por carta certificada con acuse de recibo o por carta entregada en mano contra recibo.

Salvo en algunos casos específicos relacionados con una falta grave o muy grave, la carta de retirada del niño no contendrá el motivo o los motivos de la rescisión del contrato de trabajo.

Sin embargo, la decisión no podrá basarse en un motivo discriminatorio fundamentado en criterios prohibidos (como la raza, el origen social, el sexo, etc.) o en un motivo ilícito que prive al cuidador infantil del ejercicio de un derecho, en aplicación de las disposiciones de los artículos 9 a 15 de la base común del presente convenio colectivo.

La notificación previa es un plazo que se contará a partir la fecha de la primera presentación de la carta certificada en el domicilio del cuidador infantil o de la fecha de entrega en mano contra recibo de la carta.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 120 de la base específica de «Cuidador infantil» del convenio colectivo, según la antigüedad del cuidador infantil, la notificación previa durará, salvo en caso de rescisión basada en una falta grave o una falta muy grave:

- 8 días naturales cuando el niño lleve acogido menos de 3 meses;
- 15 días naturales cuando el niño lleve acogido entre 3 meses y menos de un año;
- y 1 mes cuando el niño lleve acogido un año o más.

Sea cual sea su duración, la notificación previa se calcula de una fecha a otra fecha.

La antigüedad se calculará en la fecha de envío de la carta certificada o de la entrega en mano contra recibo.

La notificación previa no se puede interrumpir ni suspender. Por excepción prevista en el artículo 64-1 de la base común del convenio colectivo, la notificación previa se suspenderá en caso de:

- baja laboral tras un accidente de trabajo o una enfermedad profesional;
- permiso de maternidad o adopción;
- toma de vacaciones retribuidas, salvo acuerdo escrito y firmado de las partes.

Illustration**Exemple 1**

En septembre 2020, Madame X a posé des congés payés les 26 et 27 novembre 2020 qui ont été validés par le particulier employeur. Par ailleurs, Madame X justifie, à la date d'envoi de la lettre de retrait, d'une ancienneté de 2 mois et 15 jours. La lettre notifiant la décision de retrait a fait l'objet d'une première présentation à son domicile le 24 novembre 2020. Le préavis de 8 jours calendaires a débuté le 24 novembre 2020. En raison de la prise des congés payés, il a été suspendu les 26 et 27 novembre 2020 et a repris son cours dès le 28 novembre 2020. Le préavis s'achève le 3 décembre 2020 à minuit.

Exemple 2

Madame Y justifie le 24 novembre 2020, à la remise en main propre contre décharge de la lettre de retrait, d'une ancienneté de 18 mois. Le préavis d'un mois a débuté le 24 novembre 2020, et s'achève le 23 décembre 2020 à minuit.

À l'issue du contrat de travail, l'assistant maternel bénéficie :

- d'une indemnité compensatrice de préavis si le préavis est réalisé ou non exécuté à la demande du particulier employeur ;

Article 66 du socle commun et article 122 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective

- d'une indemnité de rupture si l'enfant est accueilli depuis au moins 9 mois à la date d'envoi du courrier de retrait de l'enfant par lettre recommandée ou à la date de remise en main propre contre décharge. Cette indemnité est égale à 1/80^{ème} du total des salaires bruts perçus pendant la durée du contrat, hors indemnités ;

- d'une indemnité compensatrice de congés payés pour les congés payés acquis et non pris à la date de la rupture du contrat de travail en cas d'accueil de l'enfant 52 semaines et pour les congés acquis et non rémunérés à la date de la rupture du contrat de travail en cas d'accueil de l'enfant 46 semaines ou moins ;

Articles 123-1 et 123-2 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective

- d'un montant relatif à la régularisation définitive du salaire en cas d'accueil de l'enfant 46 semaines ou moins.

Article 124 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective.

Ilustración**Ejemplo 1**

En septiembre de 2020, la Sra. X se tomó vacaciones retribuidas los días 26 y 27 de noviembre de 2020 que fueron validadas por el empleador particular. Además, la Señora X justifica, en la fecha del envío de la carta de retirada, una antigüedad de 2 meses y 15 días. La carta de notificación de la decisión de retirada se presentó por primera vez en su domicilio el 24 de noviembre de 2020. La notificación previa de 8 días naturales comenzó el 24 de noviembre de 2020. Debido a la toma de vacaciones retribuidas, fue suspendido los días 26 y 27 de noviembre de 2020 y reanudó su curso a partir del 28 de noviembre de 2020. La notificación previa finaliza el 3 de diciembre de 2020 a medianoche.

Ejemplo 2

La Sra. Y justifica el 24 de noviembre de 2020, con la entrega en mano contra recibo de la carta de retirada, una antigüedad de 18 meses. La notificación previa de un mes comenzó el 24 de noviembre de 2020 y finaliza el 23 de diciembre de 2020 a medianoche.

Al término del contrato de trabajo, el cuidador infantil percibirá:

- una indemnización compensatoria de notificación previa si la notificación previa se realiza o no se ejecuta a petición del empleador particular;

Artículo 66 de la base común y artículo 122 de la base específica de «Cuidador infantil» del convenio colectivo

- una indemnización de ruptura si el niño ha sido acogido durante al menos 9 meses en la fecha de envío del correo de retirada del niño por carta certificada o en la fecha de entrega en mano contra recibo. Esta indemnización es igual a 1/80 del total de los salarios brutos percibidos durante la duración del contrato, excluidas las indemnizaciones;

- una indemnización compensatoria de vacaciones retribuidas por las vacaciones retribuidas adquiridas y no disfrutadas en la fecha de la extinción del contrato de trabajo en caso de acogida del niño 52 semanas y por las vacaciones adquiridas y no retribuidas en la fecha de la extinción del contrato de trabajo en caso de acogida del niño 46 semanas o menos;

Artículos 123-1 y 123-2 de la base específica de «Cuidador infantil» del convenio colectivo

- un importe relativo a la regularización definitiva del salario en caso de acogida del niño 46 semanas o menos.

Artículo 124 de la base específica de «Cuidador infantil» del convenio colectivo.

Illustration**Exemple**

Madame X justifie, à la date d'envoi de la lettre de retrait, d'une ancienneté de 2 ans. La première présentation de la lettre de retrait à son domicile est intervenue le 24 novembre 2020. Le préavis d'un mois a débuté le 24 novembre 2020, et s'achève le 23 décembre 2020 à minuit.

Ainsi le 23 décembre 2020, Madame X bénéficie :

- du salaire pour la période allant du 1^{er} décembre 2020 au 23 décembre 2020 ;
- d'une indemnité de rupture (total des salaires bruts relevés sur les déclarations Pajemploi / 80) ;
- d'une indemnité compensatrice de congés payés pour les congés payés acquis et non pris au 23 décembre 2020.

Elle ne bénéficie pas d'une régularisation de ses salaires car l'accueil s'effectue sur 52 semaines.

L'employeur doit remettre à l'assistant maternel, à la date de fin de contrat, les documents de fin de contrat suivants :

- un certificat de travail ;
- l'attestation pour présenter une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi ;
- un reçu pour solde de tout compte.

Ilustración**Ejemplo**

La Señora X justifica, en la fecha del envío de la carta de retirada, una antigüedad de 2 años. La primera presentación de la carta de retirada en su domicilio tuvo lugar el 24 de noviembre de 2020. La notificación previa de un mes comenzó el 24 de noviembre de 2020 y finaliza el 23 de diciembre de 2020 a medianoche.

Así, el 23 de diciembre de 2020, la Sra. X percibirá:

- del salario para el período comprendido entre el 1 de diciembre de 2020 y el 23 de diciembre de 2020;
- una indemnización de ruptura (total de los salarios brutos registrados en las declaraciones de Pajemploi / 80);
- una indemnización compensatoria por vacaciones retribuidas adquiridas y no disfrutadas al 23 de diciembre de 2020.

No disfrutará de una regularización de sus salarios porque la acogida se efectúa durante 52 semanas.

El empleador debe entregar al cuidador infantil, en la fecha de final del contrato, los siguientes documentos de fin del contrato:

- un certificado de trabajo;
- el certificado para presentar una solicitud de compensación en el organismo de la Oficina de Empleo;
- un recibo por saldo de toda cuenta.



SOCLE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Modèle de lettre d'engagement

À l'attention des utilisateurs du présent modèle.

Les parties peuvent convenir d'une lettre d'engagement jusqu'à la veille de l'embauche. La lettre d'engagement traduit l'intention des parties de conclure un contrat de travail. Si elle n'est pas suivie de la rédaction d'un contrat de travail, elle est assimilée à celui-ci, sous réserve de contenir tous les éléments obligatoires du contrat de travail, prévus à l'article 41-1 du socle commun et à l'article 128-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur ». Elle peut être adaptée aux particularités de la relation de travail à condition qu'elle ne prévoit pas de dispositions moins favorables que les règles applicables.

Le présent modèle peut constituer une base, et peut être complété et adapté par les parties, au regard notamment de leurs situations respectives, et des fonctions confiées au salarié.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique (et en bleu). Ils sont à supprimer de la version définitive de la fiche mensuelle de suivi.

Mme/M. [Nom, prénom du salarié]

[Adresse du salarié]

Objet : Lettre d'engagement

[Choisir entre] Madame/Monsieur,

Je, soussigné(e) [Choisir entre] Madame/Monsieur [Nom, prénom du particulier employeur]

demeurant au [Adresse du particulier employeur]

immatriculé(e) sous le numéro employeur suivant :

[S'il est connu au moment de l'établissement de la lettre d'engagement ; le cas échéant, cocher la case et indiquer le numéro d'immatriculation.]

CESU

PAJEMPLOI

URSSAF

MSA

Vous confirmez votre embauche, [Choisir entre] Madame/Monsieur, [Nom, prénom du salarié]

de nationalité [Nationalité du salarié - Le cas échéant indiquer le titre de séjour et sa date d'expiration]



BASE EMPLEADO DE EMPLEADOR PARTICULAR

Modelo de carta de compromiso

A la atención de los usuarios de este modelo.

Las partes pueden acordar una carta de compromiso hasta la víspera de la contratación. La carta de compromiso reflejará la intención de las partes de celebrar un contrato de trabajo. Si no va seguida de la redacción de un contrato de trabajo, se asimilará a este, a condición de que contenga todos los elementos obligatorios del contrato de trabajo, previstos en el artículo 41-1 de la base común y en el artículo 128-1 de la base específica de «Empleado de empleador particular». Puede adaptarse a las particularidades de la relación laboral siempre que no prevea disposiciones menos favorables que las normas aplicables.

El presente modelo podrá constituir una base y ser completado y adaptado por las partes, teniendo en cuenta, en particular, sus respectivas situaciones, y las funciones encomendadas al empleado.

Este modelo reviste un valor indicativo y no convencional.

Para facilitar el uso de este modelo, se insertan comentarios en cursiva (y en azul). Se suprimirán de la versión definitiva de la ficha mensual de seguimiento.

Sra./Sr. [apellido, nombre del empleado]

[dirección del empleado]

Asunto: Carta de compromiso

[Escoger entre] Señor/Señora:

Yo, el/la abajo firmante, [elegir entre] Señor/Señora [apellido, nombre del empleador particular]

con domicilio en [dirección del empleador particular], registrado/a con el número de empleador siguiente:

[Si se conoce en el momento de redactar la carta de compromiso; en su caso, marcar la casilla e indicar el número de registro].

CESU

PAJEMPLOI

URSSAF

MSA

Confirma su contratación, [escoja entre] Señor/Señora, [apellido, nombre del empleado]

de nacionalidad [nacionalidad del empleado; en su caso, indicar el permiso de residencia y su fecha de expiración].....

domicilié(e) au *[Adresse du salarié]* ,
et immatriculé(e) à la Sécurité Sociale sous le numéro *[Numéro de sécurité sociale du salarié]*,

À compter du *[Date du début du contrat]* / /, en contrat à durée indéterminée en qualité de *[Emploi repère du salarié]*, classé au niveau *[Classification]* de la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, applicable à la relation de travail référencée sous le numéro IDCC 3239. *[Pour déterminer l'emploi-repère du salarié, il convient de se référer à la grille de classification figurant à l'annexe 7 de la convention collective. Il est également possible d'utiliser le simulateur mis à disposition par les partenaires sociaux : <https://www.simulateuremploisalarieduparticulieremployeur.fr/classification/simulateur/new/choix-type-domaine>]*

Le cas échéant *[Choisir entre les deux options suivantes]* :

➤ vous serez également en charge des activités complémentaires suivantes :

-
-

➤ les activités complémentaires ne pouvant pas être identifiées lors de la conclusion de la lettre d'engagement, pourront être définies ultérieurement lors de la rédaction du contrat de travail.

Votre embauche ne sera définitive qu'à l'issue d'une période d'essai de *[Indiquer la période]* renouvelable une fois pour la même durée.

[La période d'essai n'est pas automatique et les parties peuvent décider d'y renoncer. En cas de période d'essai, la durée maximale de celle-ci en contrat de travail à durée indéterminée est fixée à un mois, renouvelable une fois pour la même durée. Avant de renouveler la période d'essai, l'employeur en informe le salarié par écrit.]

Toute suspension qui se produirait pendant la période d'essai (maladie, congés...) prolongerait d'autant la durée de cette période, qui doit correspondre à un travail effectif.

[OPTION À supprimer si le salarié n'effectue pas de conduite automobile ou s'il utilise le véhicule du particulier employeur.]

Pour la réalisation de vos activités professionnelles, vous serez amené(e) à conduire votre véhicule personnel. À la date d'établissement de la présente lettre d'engagement, votre assurance automobile est enregistrée sous le nom et l'adresse suivants *[Nom et adresse]* : et référencée sous N° de police ci-dessous indiqué : À ce titre, vous percevrez une indemnité kilométrique calculée sur la base. *[Indiquer la base de calcul du montant de l'indemnité kilométrique. Le montant de l'indemnité kilométrique ne peut pas être inférieur au barème de l'administration ni supérieur au barème fiscal.]*

domiciliado/a en *[dirección del empleado]* ,
y registrado/a en la seguridad social con el número *[Número de seguridad social del empleado]*

A partir del *[fecha de inicio del contrato]* / /, en contrato a tiempo indefinido en calidad de *[empleo de referencia del empleado]* , clasificado en el nivel *[clasificación]* del convenio colectivo nacional de la rama del sector de los empleados particulares y del empleo doméstico, aplicable a la relación laboral referenciada con el número IDCC 3239. *[Para determinar el empleo de referencia del empleado, se debe acudir al cuadro de clasificación que figura en el anexo 7 del convenio colectivo. También es posible utilizar el simulador puesto a disposición por los interlocutores sociales: <https://www.simulateuremploisalarieduparticulieremployeur.fr/classification/simulateur/new/choix-type-domaine>]*

En su caso, *[elegir entre las dos opciones siguientes]* :

➤ también se encargará de las siguientes actividades complementarias:

-
-

➤ las actividades complementarias que no puedan identificarse en el momento de la celebración de la carta de compromiso podrán definirse posteriormente en el momento de la redacción del contrato de trabajo.

Su contratación únicamente será definitiva después de un período de prueba de *[especificar período]*

..... renovable una vez por la misma duración. *[El período de prueba no será automático y las partes podrán renunciar a él. En caso de período de prueba, la duración máxima de este en el contrato de trabajo de duración indeterminada se fija en un mes, renovable una vez por la misma duración. Antes de renovar el período de prueba, el empleador informará al empleado por escrito.]*

Toda suspensión que se produjera durante el período de prueba (enfermedad, vacaciones...) prolongaría en igual medida la duración de este período, que debe corresponder a un trabajo efectivo.

*[Se suprimirá la **OPCIÓN** si el empleado no conduce o utiliza el vehículo del empleador particular.]*

Para la realización de sus actividades profesionales, tendrá que conducir su vehículo personal. En la fecha de redacción de esta carta de compromiso, su seguro de automóvil está registrado con el siguiente nombre y dirección *[nombre y dirección]* : y referenciado con el número de póliza que se indica a continuación: Por este motivo, recibirá una indemnización por kilometraje calculada sobre la base. *[Indicar la base para calcular la cuantía de la indemnización por kilometraje. La cuantía de la indemnización por kilometraje no podrá ser inferior al baremo administrativo ni superior al baremo fiscal.]*

Votre lieu de travail est :

[Indiquer le lieu de travail du salarié qui correspond au domicile du particulier employeur, et/ou à l'adresse de sa résidence secondaire, à l'exclusion de tous locaux liés à l'activité professionnelle du particulier employeur.]

Votre durée hebdomadaire de travail *[après conversion des heures de présence responsable de jour, le cas échéant.]* est :

[OPTION] Lorsque le salarié doit réaliser des heures de présence responsable de jour, il est rappelé que cela ne s'applique qu'aux salariés relevant des emplois-repères du domaine « Adulte » et du domaine « Enfant », à supprimer dans le cas contraire..]

Vous serez amené(e) à réaliser des heures de présence responsable de jour, sur les jours suivants : *[Compléter pour chaque jour le nombre d'heures de présence responsable de jour convenu]*

- Lundi heures de présence responsable de jour
- Mardi heures de présence responsable de jour
- Mercredi heures de présence responsable de jour
- Jeudi heures de présence responsable de jour
- Vendredi heures de présence responsable de jour
- Samedi heures de présence responsable de jour
- Dimanche heures de présence responsable de jour

[Les heures de présence responsable de jour sont celles durant lesquelles le salarié peut utiliser son temps pour lui tout en restant vigilant. Une heure de présence responsable de jour équivaut aux 2/3 d'une heure de travail effectif.]

[OPTION] En cas de présence de nuit, lorsque l'embauche envisagée relève du domaine « adulte » et « enfant », hors garde malade de nuit.]

Dans le cadre de vos fonctions, vous réaliserez de la présence de nuit, impliquant pour vous l'obligation de dormir sur place dans une pièce séparée, pour les nuits suivantes : *[Indiquer les nuits où le salarié sera présent à votre domicile.]*

[Information à destination des parties : la présence de nuit ne peut être prévue sur plus de 5 nuits consécutives qu'à la demande écrite du salarié ou du particulier employeur, et sous réserve de l'acceptation écrite des parties, dans le respect des règles du repos hebdomadaire. Cela vise à répondre à des besoins spécifiques du particulier employeur nécessitant une présence la nuit en raison notamment de son état de santé et/ou de dépendance, son handicap, son âge, et/ou son isolement social et/ou familial.]

Su lugar de trabajo es:

[Indicar el lugar de trabajo del empleado, correspondiente al domicilio del empleador particular o a la dirección de su segunda residencia, con exclusión de todos los locales relacionados con la actividad profesional del empleador particular.]

Su tiempo de trabajo semanal *[después de la conversión de las horas de presencia responsable diurna, en su caso]* es

[OPCIÓN] Cuando el empleado deba realizar horas de presencia responsable diurna, se recuerda que esto únicamente se aplica a los empleados pertenecientes a los empleos de referencia del ámbito «Adultos» y del ámbito «Niños», suprimir en caso contrario.]

Tendrá que realizar horas de presencia responsable diurna en los días siguientes:

[completar para cada día el número de horas de presencia diurna responsable acordadas].

- Lunes horas de presencia responsable diurna
- Martes horas de presencia responsable diurna
- Miércoles horas de presencia responsable diurna
- Jueves horas de presencia responsable diurna
- Viernes horas de presencia responsable diurna
- Sábado horas de presencia responsable diurna
- Domingo horas de presencia responsable diurna

[Las horas de presencia responsable diurna son aquellas durante las cuales el empleado puede disponer libremente de su tiempo permaneciendo alerta. Una hora de presencia responsable diurna equivale a 2/3 de una hora de trabajo efectivo.]

[OPCIÓN] En caso de presencia nocturna, cuando la contratación prevista pertenezca a los ámbitos de «Adultos» y de «Niños», excluida la supervisión nocturna por enfermedad.]

En el marco de sus funciones, usted realizará una presencia nocturna, lo que implica la obligación de dormir en el domicilio en una habitación separada, en las siguientes noches: *[indicar las noches en las que el empleado estará presente en la casa.]*

[Información para las partes: La presencia nocturna solo podrá preverse durante más de 5 noches consecutivas a petición escrita del empleado o del empleador particular, y sujeta a la aceptación por escrito de las partes, en el respeto de las normas para el descanso semanal. Esto tiene por objeto satisfacer las necesidades específicas del empleador particular que requiera una presencia nocturna debido, en particular, a su estado de salud o de dependencia, discapacidad, edad o aislamiento social o familiar.]

[OPTION À supprimer si le salarié ne réalise pas de présence de nuit.]

La plage horaire de présence de nuit sera la suivante :
[Information à destination des parties : la plage horaire de la nuit est comprise entre 20h et 6h30. Les parties peuvent aménager cette plage horaire en avançant le début de la présence de nuit et/ou en retardant la fin de la présence de nuit dans la limite d'1h30. La présence de nuit ne peut pas excéder 12 heures consécutives.]

Votre rémunération sera calculée sur la base d'un salaire horaire brut⁽³⁾ de euros et vous sera versée le du mois en cours. *[Le salaire horaire prévu au contrat ne peut pas être inférieur au salaire horaire minimum conventionnel et au salaire horaire minimum de croissance en vigueur. Le paiement du salaire est obligatoirement effectué, tous les mois, par le particulier employeur.]*

[OPTION À supprimer si le salarié ne réalise pas de présence de nuit.]

La présence de nuit sera mensuellement rémunérée par une indemnité forfaitaire dépendant du nombre de nuits effectuées au cours du mois. *[Le montant de l'indemnité forfaitaire à verser au salarié par mois est calculé comme suit : indemnité forfaitaire par nuit x nombre de nuits.]*

Cette indemnité est égale à :

- euros bruts par nuit lorsque vous êtes appelé(e) à intervenir moins de 2 fois au cours de la nuit. *[Le montant de l'indemnité forfaitaire ne peut pas être inférieur à 1/4 du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente. L'indemnité forfaitaire minimale par nuit se calcule donc ainsi : Salaire horaire brut x ¼ x plage horaire de nuit.]*
- euros bruts par nuit lorsque vous êtes appelé(e) à intervenir 2 ou 3 fois au cours de la nuit. *[Le montant de l'indemnité forfaitaire ne peut pas être inférieur à 1/3 du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente. L'indemnité forfaitaire minimale par nuit se calcule donc ainsi : Salaire horaire brut x 1/3 x plage horaire de nuit.]*

[Si certaines nuits le salarié est appelé à intervenir au moins 4 fois, l'indemnité due pour la durée d'intervention correspond au salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente, sur la base de son salaire horaire contractuel. L'indemnité forfaitaire pour la présence de nuit restante est égale à 1/3 du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente.]

[OPTION À supprimer si aucune prestation en nature n'est fournie au salarié.]

Vous bénéficierez des prestations en nature suivantes, qui seront déduites de la rémunération nette, à hauteur du/des montants mensuels suivants :

- Repas € par jour travaillé
- Logement € par mois

(3) Salaire brut : montant du salaire avant la retenue des cotisations salariales

[OPCIÓN que deberá eliminar si el empleado no realiza presencias nocturnas.]

La franja horaria de presencia nocturna será la siguiente:
[Información para las partes: La franja horaria nocturna es entre las 20 horas y las 6 horas y 30 minutos. Las partes podrán ajustar esta franja horaria adelantando el inicio o retrasando el final de la presencia nocturna dentro del límite 1 hora y 30 minutos. La presencia nocturna no podrá superar las 12 horas consecutivas.]

Su remuneración se calculará sobre la base de un salario por hora bruto⁽³⁾ de euros y se le pagará el del mes en curso. *[El salario por hora previsto en el contrato no podrá ser inferior al salario mínimo por hora convencional o al salario mínimo de crecimiento por hora en vigor. El empleador particular efectuará el pago del salario obligatoriamente todos los meses.]*

[OPCIÓN que deberá eliminar si el empleado no realiza presencias nocturnas.]

La presencia nocturna se remunerará mensualmente con una indemnización a tanto alzado, en función del número de noches efectuadas durante el mes. *[La cuantía de la compensación a tanto alzado que se pagará al empleado mensualmente se calculará como sigue: compensación a tanto alzado por noche x número de noches.]*

Esta indemnización será igual a:

- euros brutos por noche cuando se le pide que intervenga al menos 2 veces durante la noche. *[La cuantía de la compensación a tanto alzado no podrá ser inferior a 1/4 del salario contractual pagado por una duración de trabajo efectivo equivalente. Por consiguiente, la compensación a tanto alzado mínima por noche se calculará del siguiente modo: Salario por hora bruto x 1/4 x número de horas nocturnas.]*
- euros brutos por noche cuando se le pide que intervenga 2 o 3 veces durante la noche. *[La cuantía de la compensación a tanto alzado no podrá ser inferior a 1/3 del salario contractual pagado por una duración de trabajo efectivo equivalente. Por consiguiente, la compensación a tanto alzado por noche se calculará así: salario bruto por hora x 1/3 x número de horas nocturnas.]*

[Si determinadas noches el empleado debe intervenir al menos 4 veces, la compensación debida por la duración de la intervención corresponderá al salario contractual pagado por una duración de trabajo efectivo equivalente, sobre la base de su salario por hora contractual. La compensación a tanto alzado por la presencia nocturna restante es igual a un 1/3 del salario contractual pagado por un tiempo de trabajo efectivo equivalente.]

[Se suprimirá la OPCIÓN si no se proporciona ninguna prestación en especie al empleado.]

Tendrá derecho a las siguientes prestaciones en especie, que se deducirán de la remuneración neta, por el importe o los importes mensuales siguientes:

- Comidas..... € por día trabajado
- Alojamiento € por mes

(3) Salario bruto: importe del salario antes de la retención de las cotizaciones salariales

[OPTION À supprimer si le salarié n'utilise aucun véhicule dans le cadre de son activité.]

Par ailleurs, et compte tenu de la conduite d'un véhicule pour la réalisation de vos activités professionnelles, vous percevrez *[Choisir entre les deux possibilités, ces montants sont librement négociés entre les parties]* :

- Une prime forfaitaire de € bruts
[Indiquer le montant par semaine, mois ou au cas par cas, pour chaque utilisation du véhicule. À titre d'illustration, les parties peuvent convenir que la prime forfaitaire ne sera pas versée pendant les semaines de vacances scolaires. Autre exemple, les parties peuvent s'accorder sur le montant de la prime forfaitaire pour les déplacements médicaux des personnes âgées.] ;
- Une majoration salariale de € bruts
[Indiquer le montant inclus dans le salaire horaire mentionné ci-dessus ou préciser le montant de la majoration salariale si celle-ci n'est pas incluse dans le salaire horaire.]

[OPTION À supprimer s'il n'y a pas de périodes non travaillées prévues.]

Je vous informe que les périodes suivantes ne seront pas travaillées *[Indiquer précisément les dates ou les périodes non travaillées]* :

-
-

Les heures non effectuées au cours de ces périodes seront déduites de votre salaire mensuel.

Votre jour de repos hebdomadaire est fixé le *[Le dimanche, de préférence, auquel s'ajoute un repos hebdomadaire consécutif de 11 heures.]*

Les jours fériés sont *[Choisir l'option retenue et supprimer les autres.]* :

- Travaillés
- Chômés
- Travaillés sont les suivants : *[À compléter]*

Enfin, vous bénéficierez des congés payés conformément aux dispositions de la convention collective.

Fait à, le *[Préciser le lieu et la date]* en 2 exemplaires
[Un exemplaire est remis au salarié et l'autre est conservé par le particulier employeur.]

Signature du (des) particulier(s) employeur(s) **Signature du futur salarié**
(précédée de la mention : « Lu et approuvé ») *(précédée de la mention : « Lu et approuvé »)*

[Se suprimirá la OPCIÓN si el empleado no utilizará ningún vehículo en el marco de su actividad.]

Además, y teniendo en cuenta la conducción de un vehículo para la realización de sus actividades profesionales, percibirá *[elegir entre las dos posibilidades, estas cuantías se negocian libremente entre las partes]* :

- Una prima a tanto alzado de € brutos
[Indicar el importe por semana, mes o caso por caso, para cada uso del vehículo. A título ilustrativo, las partes podrán acordar que la prima a tanto alzado no se pagará durante las semanas de vacaciones escolares. En otro ejemplo, las partes podrán acordar la cuantía de la prima a tanto alzado para los desplazamientos médicos de las personas mayores.] ;
- Un aumento salarial de..... € brutos
[Indicar la cuantía incluida en el salario por hora mencionado anteriormente o especificar la cuantía del aumento salarial si no está incluida en el salario por hora.]

[Se suprimirá la OPCIÓN si no se prevén períodos no trabajados.]

Le comunico que no se trabajarán los siguientes períodos *[Indicar con precisión las fechas o períodos no trabajados]*:

-
-

Las horas no efectuadas durante estos períodos se deducirán de su salario mensual.

Su día de descanso semanal se fija el *[Domingo, preferiblemente, más un descanso semanal consecutivo de 11 horas.]*

Los días festivos son *[elegir la opción elegida y suprimir las demás.]* :

- Trabajados
- No trabajados
- Trabajados son los siguientes: *[A completar]*

Por último, disfrutará de las vacaciones retribuidas de acuerdo con las disposiciones del convenio colectivo.

Realizado en, el *[especificar lugar y fecha]* en 2 copias
[Un ejemplar se entrega al empleado y el empleador particular conserva el otro.]

Firma del empleador particular **Firma del futuro empleado**
o los empleadores particulares *(precedida de la mención «Leído y aprobado»)*
(precedida de la mención «Leído y aprobado»)



SOCLE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Contrat de travail à durée indéterminée
(hors garde partagée)

À l'attention des utilisateurs du présent modèle.

Le contrat de travail permet de fixer par écrit les obligations réciproques des parties et comporte les mentions prévues à l'article 41 du socle « commun » et à l'article 128-1 et 128-1-1 du socle « salarié du particulier employeur » de la convention collective. Le modèle présenté ci-dessous peut être utilisé pour la formation d'une relation de travail à durée indéterminée. Il peut être adapté aux particularités de la relation de travail à condition qu'il ne prévoit pas de dispositions moins favorables que les règles applicables. Le présent modèle peut constituer une base, et peut être complété et adapté par les parties, au regard notamment de leurs situations respectives, et des fonctions confiées au salarié.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique (et en bleu). Ils sont à supprimer de la version définitive du contrat de travail.

Entre

[Choisir entre] Madame/Monsieur, [Nom, prénom du particulier employeur]

Adresse [Adresse du particulier employeur]:

Téléphone [Téléphone du particulier employeur]:

E-mail [Adresse électronique du particulier employeur]:

N° d'immatriculation : [Cocher la case et indiquer le numéro d'immatriculation.]

CESU

PAJEMPLOI

URSSAF

MSA

Code IDCC : 3239

Ci-après dénommé « le particulier-employeur »

[Choisir entre] Madame/Monsieur, [Nom, prénom du salarié]

Adresse [Adresse du salarié]:

Téléphone [Téléphone du salarié]:

E-mail [Adresse électronique du salarié]:

Numéro de Sécurité Sociale :

Ci-après dénommé « le salarié »



BASE EMPLEADO DE EMPLEADOR PARTICULAR

Contrato de trabajo por tiempo indeterminado
(excluido el cuidado compartido)

A la atención de los usuarios de este modelo.

El contrato de trabajo permite fijar por escrito las obligaciones recíprocas de las partes e incluye las menciones previstas en el artículo 41 de la base común y en el artículo 128-1 y 128-1-1 de la base específica de

«Empleado de empleador particular» del convenio colectivo. El modelo que se presenta a continuación se puede utilizar para la formación de una relación laboral de duración indeterminada. Puede adaptarse a las particularidades de la relación laboral siempre que no prevea disposiciones menos favorables que las normas aplicables. El presente modelo podrá constituir una base y ser completado y adaptado por las partes, teniendo en cuenta, en particular, sus respectivas situaciones, y las funciones encomendadas al empleado.

Este modelo reviste un valor indicativo y no convencional.

Para facilitar el uso de este modelo, se insertan comentarios en cursiva (y en azul). Deberán suprimirse de la versión definitiva del contrato de trabajo.

Entre

[escoger entre] Señor/Señora, [apellido, nombre del empleador particular]

Dirección [dirección del empleador particular]:

Teléfono [teléfono del empleador particular]:

Correo electrónico [dirección de correo electrónico del empleador particular]:

Núm. de registro: [marcar la casilla e indicar el número de matrícula.]

CESU

PAJEMPLOI

URSSAF

MSA

Código IDCC: 3239

En lo sucesivo denominado «el empleador particular»

[Escoger entre] Señor/Señora [apellido, nombre del empleado]

Dirección [dirección del empleado]:

Teléfono [teléfono del empleado]:

Correo electrónico [dirección de correo electrónico del empleado]:

Número de seguridad social:

Denominado en lo sucesivo «el empleado»

Article 1 Engagement**Article 1-1 Convention collective applicable**

Ce contrat est régi par les dispositions de la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Le salarié est informé de la possibilité de consulter le texte de la convention collective nationale sur le site internet www.legifrance.gouv.fr.

Article 1-2 Retraite complémentaire et prévoyance

Les institutions compétentes en matière de retraite et de prévoyance sont :

- Ircecm AGIRC / ARRCO
- Ircecm prévoyance

Toutes deux domiciliées : 261 avenue des Nations-Unies – BP 593 – 59 060 ROUBAIX Cedex.

Article 2 Date d'effet du contrat

Le contrat de travail prend effet à la date d'embauche, le / /, pour une durée indéterminée.

[Remplacer la première phrase par le paragraphe suivant, si une lettre d'engagement a précédé la conclusion du contrat de travail.]

À la suite de la lettre d'engagement du / / *[Date]*, les parties ont décidé de formaliser la relation de travail par un contrat de travail à durée indéterminée remis le / / *[Préciser la date de remise du contrat de travail à la date d'embauche ou à l'expiration de la période d'essai au plus tard.]*

Dans tous les cas, la date d'effet de la relation de travail correspond au premier jour travaillé.

Article 3 Période d'essai

(Article 131 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective).

Le présent contrat ne devient définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de *[Indiquer la période d'essai initiale]* renouvelable une fois pour la même durée *[Information à destination des parties : La durée maximale de la période d'essai d'un salarié embauché en contrat de travail à durée indéterminée est fixée à un mois, renouvelable une fois pour la même durée. Avant de renouveler la période d'essai, l'employeur informera au préalable le salarié par écrit. Le particulier employeur s'assurera de l'accord du salarié pour le renouvellement de la période d'essai.]*

Toute suspension du contrat qui se produirait, pendant la période d'essai (exemples : maladie, congés, etc.) prolongerait d'autant la durée de cette période, qui doit correspondre à un travail effectif.

Durant cette période d'essai, chacune des parties peut mettre fin au contrat par écrit à tout moment, conformément aux dispositions prévues dans la convention collective.

Artículo 1 Contratación**Artículo 1-1 Convenio colectivo aplicable**

Este contrato se rige por las disposiciones del convenio colectivo nacional para la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico. Se informa al empleado de la posibilidad de consultar el texto del convenio colectivo nacional en el sitio web www.legifrance.gouv.fr.

Artículo 1-2 Pensión complementaria y previsión

Las instituciones responsables de la jubilación y pensión son:

- Ircecm AGIRC-ARRCO;
- Ircecm prévoyance.

Ambos con domicilio en: 261 avenue des Nations-Unies – BP 593 – 59 060 ROUBAIX Cedex.

Artículo 2 Fecha de entrada en vigor del contrato

El contrato de trabajo entrará en vigor en la fecha de contratación, el / /, por tiempo indefinido.

[Sustituir la primera oración por el párrafo siguiente, si la carta de compromiso precede a la celebración del contrato de trabajo.]

A raíz de la carta de compromiso de / / *[fecha]*, las partes decidieron formalizar la relación laboral a través de un contrato de trabajo por tiempo indefinido entregado el / / *[Especificar la fecha de entrega del contrato de trabajo a la fecha de contratación o a la expiración del período de prueba a más tardar.]*

En todos los casos, la fecha efectiva de la relación laboral corresponde al primer día trabajado.

Artículo 3 Período de prueba

(Artículo 131 de la base específica de «Empleado de empleador particular» del convenio colectivo).

El presente contrato no será definitivo hasta que haya transcurrido un período de prueba de *[Indicar el período de prueba inicial]* renovable una vez por el mismo período *[Información para las partes : La duración máxima del período de prueba de un empleado contratado mediante un contrato de trabajo por tiempo indefinido es de un mes, renovable una vez por la misma duración. Antes de renovar el período de prueba, el empleador informará previamente al empleado por escrito. El empleador particular se asegurará del acuerdo del empleado para la renovación del período de prueba.]*

Toda suspensión del contrato que se produzca durante el período de prueba (ejemplos: enfermedad, vacaciones, etc.) prolongará en la misma medida la duración de este período, que debe corresponder a un trabajo efectivo.

Durante este período de prueba, cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato por escrito en cualquier momento, de conformidad con las disposiciones previstas en el convenio colectivo.

Article 4 Lieu(x) habituel(s) de travail

Le(s) lieu (x) de travail habituel du salarié est/sont :

- (domicile du particulier employeur)
- (résidence secondaire du particulier employeur)

[Indiquer le lieu de travail du salarié qui correspond au domicile de l'employeur, et/ ou à l'adresse de sa résidence secondaire, à l'exclusion de tous locaux liés à l'activité professionnelle du particulier employeur.]

Toutefois, en fonction des nécessités des missions confiées au salarié, l'employeur se réserve le droit de demander au salarié d'effectuer des déplacements ponctuels en dehors du domicile.

Si le salarié est appelé à travailler de manière occasionnelle sur un lieu autre que celui/ceux indiqués au contrat, un accord entre l'employeur et le salarié, formalisé par un avenant au présent contrat de travail, en fixera les modalités particulières.

Article 5 Fonctions

Le salarié occupe un emploi de *[Intitulé du poste occupé et classification]*

[Pour déterminer l'emploi-repère du salarié, il convient de se référer à la grille de classification figurant à l'annexe 7 de la présente convention collective. Il est également possible d'utiliser le simulateur mis à disposition sur internet par les partenaires sociaux : <https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/classification/simulateur/new/choix-type-domaine>]

Les activités du salarié sont décrites dans la fiche de l'emploi-repère annexée au présent contrat dont un exemplaire est remis au salarié.

Le salarié est chargé des activités complémentaires suivantes : *[Mention à supprimer si le salarié ne réalise pas d'activités complémentaires.]*

- >
- >

Article 6 Durée et horaires de travail

(Articles 132, 133-1 et 134 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective).

[Le particulier employeur doit choisir entre les cas 1, 2 et 3, correspondant à sa situation, selon que les horaires peuvent être ou non déterminées au moment de la conclusion du contrat de travail. Un seul choix est possible.]

Artículo 4 Lugar(es) de trabajo habitual(es)

El lugar o los lugares de trabajo habitual(es) del empleado es/son:

- (domicilio del empleador particular)
- (residencia secundaria del empleador particular)

[Indicar el lugar de trabajo del empleado, correspondiente al domicilio del empleador o a la dirección de su segunda residencia, con exclusión de todos los locales relacionados con la actividad profesional del empleador particular.]

Sin embargo, en función de las necesidades de las tareas encomendadas al empleado, el empleador se reserva el derecho de pedir al empleado que realice desplazamientos puntuales fuera del domicilio.

Si se pide al empleado que trabaje de manera ocasional en un lugar distinto al indicado o a los indicados en el contrato, un acuerdo entre el empleador y el empleado, formalizado mediante una enmienda al presente contrato de trabajo, fijará las modalidades particulares.

Artículo 5 Funciones

El empleado ocupa un puesto de *[título del puesto ocupado y clasificación]*

[Para determinar el empleo de referencia del empleado, se debe acudir al cuadro de clasificación que figura en el anexo 7 del presente convenio colectivo. También es posible utilizar el simulador puesto a disposición en Internet por los interlocutores sociales: <https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/classification/simulateur/new/choix-type-domaine>]

Las actividades del empleado se describen en la ficha de empleo de referencia adjunta al presente contrato, de la cual se entrega un ejemplar al empleado.

El empleado se encargará de las siguientes actividades complementarias: *[Mención que se suprimirá si el empleado no realiza actividades complementarias.]*

- >
- >

Artículo 6 Duración y horarios de trabajo

(Artículo 132, 133-1 y 134 de la base específica de «Empleado de empleador particular» del convenio colectivo).

[El empleador particular deberá elegir entre los casos 1, 2 y 3 el que corresponda a su situación, según que los horarios puedan o no determinarse en el momento de la celebración del contrato de trabajo. Una única opción es posible.]

CAS 1 : *[À choisir si le particulier employeur peut déterminer la répartition des jours et horaires de travail du salarié au moment de conclusion du contrat.] :*

Le salarié effectue *[Indiquer le nombre d'heures]* heures de travail effectif hebdomadaire, et s'y ajoutent le cas échéant *[Indiquer le nombre d'heures]* heures de présence responsable de jour.

[Information à destination des parties : La durée maximale de travail est fixée à une moyenne de 48 heures de travail effectif par semaine calculée sur une période de 12 semaines consécutives sans dépasser 50 heures au cours de la même semaine.]

Les jours et horaires de travail sont les suivants :

- Lundi : deheures àheures le matin/de heures àheures l'après-midi
- Mardi : deheures àheures le matin/de heures àheures l'après-midi
- Mercredi : deheures àheures le matin/de heures àheures l'après-midi
- Jeudi : deheures àheures le matin/de heures àheures l'après-midi
- Vendredi : deheures àheures le matin/de heures àheures l'après-midi
- Samedi : deheures àheures le matin/de heures àheures l'après-midi
- Dimanche : deheures àheures le matin/de heures àheures l'après-midi

En cas de nécessité, les horaires de travail peuvent faire l'objet d'une modification d'un commun accord entre les parties.

Par ailleurs, le salarié peut être amené à réaliser, sur demande du particulier employeur, des heures de travail au-delà de la durée de travail effectif hebdomadaire indiquée ci-dessus. Lorsque le salarié a plusieurs particuliers-employeurs, il s'engage à ne pas excéder la durée maximale de travail hebdomadaire prévue par la convention collective, en application des dispositions de l'article 134 du socle « salarié du particulier employeur » de la convention collective.

[Information à destination des parties : Dans tous les cas, la durée maximale de travail est fixée à une moyenne de 48 heures de travail effectif par semaine calculée sur une période de 12 semaines consécutives sans dépasser 50 heures au cours de la même semaine.]

CAS 2 : *[À choisir uniquement si le particulier employeur ne peut pas déterminer la répartition des jours et horaires de travail du salarié au moment de conclusion du contrat mais peut déterminer la durée du travail hebdomadaire. À titre d'exemple, le cas n°2 concerne le particulier employeur dont la profession engendre une impossibilité de transmettre au salarié un planning fixe de travail, lors de la conclusion du contrat de travail.] :*

Le salarié effectue *[Indiquer le nombre d'heures]* heures de travail effectif hebdomadaire, et s'y ajoutent le cas échéant *[Indiquer le nombre d'heures]* heures de présence responsable de jour hebdomadaire.

CASO 1: *[A elegir si el empleador particular puede determinar la distribución de los días y horas de trabajo del empleado en el momento de la celebración del contrato.] :*

El empleado realizará *[indicar el número de horas]* horas de trabajo efectivo semanales, y se añadirán, en su caso, *[indicar el número de hora]* horas de presencia diaria responsable.

[Información para las partes: La duración máxima del trabajo se fijará en una media de 48 horas de trabajo efectivo por semana, calculada sobre un período de 12 semanas consecutivas sin exceder de 50 horas durante la misma semana.]

Los días y horarios de trabajo son los siguientes:

- Lunes: dehoras ahoras por la mañana/dehoras ahoras por la tarde
- Martes: dehoras ahoras por la mañana/dehoras ahoras por la tarde
- Miércoles: dehoras ahoras por la mañana/dehoras ahoras por la tarde
- Jueves: dehoras ahoras por la mañana/dehoras ahoras por la tarde
- Viernes: dehoras ahoras por la mañana/dehoras ahoras por la tarde
- Sábado: dehoras ahoras por la mañana/dehoras ahoras por la tarde
- Domingo: dehoras ahoras por la mañana/dehoras ahoras por la tarde

En caso de necesidad, los horarios de trabajo podrán modificarse de común acuerdo entre las partes.

Además, el empleado puede verse obligado a realizar, a petición del empleador particular, horas de trabajo más allá de la jornada laboral efectiva semanal indicada anteriormente. Cuando el empleado tenga varios empleadores particulares, se compromete a no exceder la duración máxima de trabajo semanal prevista por el convenio colectivo, en aplicación de las disposiciones del artículo 134 de la base específica de «Empleado de empleador particular» del convenio colectivo.

[Información para las partes: En todos los casos, la duración máxima del trabajo se fijará en una media de 48 horas de trabajo efectivo por semana, calculada sobre un período de 12 semanas consecutivas sin exceder de 50 horas durante la misma semana.]

CASO 2: *[Elegir únicamente si el empleador particular no puede determinar la distribución de los días y horas de trabajo del empleado en el momento de la celebración del contrato, pero puede determinar la duración del trabajo semanal. A modo de ejemplo, el caso n.º 2 trata de un empleador particular cuya profesión implica una imposibilidad de transmitir al empleado una planificación fija de trabajo, en el momento de la conclusión del contrato de trabajo.] :*

El empleado realizará *[indicar el número de horas]* horas de trabajo efectivo semanales, y se añadirán, en su caso, *[indicar el número de hora]* horas de presencia diaria responsable semanales.

La répartition des jours et horaires de travail est indiquée par écrit dans un planning de travail remis au salarié dans le respect d'un délai de prévenance de 5 jours calendaires, sauf circonstances exceptionnelles. *[Information à destination des parties : Les circonstances exceptionnelles sont par nature imprévisibles et/ ou résultent d'impératifs non constants s'imposant au particulier employeur.]*

Le salarié peut être amené à réaliser, sur demande du particulier employeur, des heures de travail au-delà de la durée de travail effectif hebdomadaire indiquée ci-dessus, dans la limite de la durée maximale de travail.

Lorsque le salarié a plusieurs particuliers- employeurs, il s'engage à ne pas excéder la durée maximale de travail hebdomadaire prévue par la convention collective, en application des dispositions de l'article 134 du socle « salarié du particulier employeur » de la convention.

[Information à destination des parties : Dans tous les cas, la durée maximale de travail est fixée à une moyenne de 48 heures de travail effectif par semaine calculée sur une période de 12 semaines consécutives sans dépasser 50 heures au cours de la même semaine.]

CAS 3 : *[À choisir uniquement si le particulier employeur ne peut déterminer ni la répartition des jours et horaires de travail du salarié au moment de conclusion du contrat, ni la durée du travail hebdomadaire, la durée de travail est dite irrégulière, conformément à la définition prévue à l'article 132 de la présente convention collective.] :*

Comme convenu entre les parties, la durée de travail est dite « irrégulière » au sens de l'article 132 de la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

[Informations à l'attention des parties : En cas de durée de travail irrégulière, la durée est comprise entre 0 heure et 48 heures maximum par semaine.]

Dans ce cas, le particulier employeur informe par écrit dans le respect d'un délai de prévenance de 5 jours calendaires, des jours et des horaires de travail, en précisant les heures de présence responsable de jour le cas échéant. Le planning sera remis au salarié : *[Choisir le(s) mode(s) de transmission du planning et rayer la (les) option(s) inutile(s).]*

- en main propre ;
- par courriel ;
- ou par SMS.

Le délai de prévenance ne s'applique pas dans des situations exceptionnelles imprévisibles et/ou en raison d'impératifs non constants s'imposant au particulier employeur.

Lorsque le salarié a plusieurs particuliers employeurs, il s'engage à ne pas excéder la durée maximale de travail hebdomadaire prévue par la convention collective, en application des dispositions de l'article 134 du socle « salarié du particulier employeur » de la convention. *[Information à destination des parties : la durée de travail peut être comprise entre 0 heure et au maximum 48 heures de travail effectif par semaine.]*

La distribución de los días y horas de trabajo se indica por escrito en un plan de trabajo entregado al empleado dentro de un período de notificación previa de 5 días naturales, excepto en circunstancias excepcionales. *[Información para las partes: Las circunstancias excepcionales son por naturaleza impredecibles o resultan de imperativos no constantes que se imponen al empleador particular.]*

El empleado puede verse obligado a realizar, a petición del empleador particular, horas de trabajo más allá de la jornada laboral efectiva semanal indicada anteriormente, dentro del límite de la duración máxima de trabajo.

Quando el empleado tenga varios empleadores particulares, se compromete a no exceder la duración máxima de trabajo semanal prevista por el convenio colectivo, en aplicación de las disposiciones del artículo 134 de la base específica de «Empleado de empleador particular» del convenio.

[Información para las partes: En todos los casos, la duración máxima del trabajo se fijará en una media de 48 horas de trabajo efectivo por semana, calculada sobre un período de 12 semanas consecutivas sin exceder de 50 horas durante la misma semana.]

CASO 3 : *[Elegir únicamente si el empleador particular no puede determinar ni la distribución de los días y horas de trabajo del empleado en el momento de la celebración del contrato ni la duración del trabajo semanal, de forma que la duración del trabajo se considerará irregular, de conformidad con la definición prevista en el artículo 132 del presente convenio colectivo.] :*

Como se acordó entre las partes, la duración del trabajo se considerará «irregular» en el sentido del artículo 132 del convenio colectivo nacional de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

[Información para las partes: En caso de duración del trabajo irregular, la duración será de 0 a 48 horas como máximo por semana.]

En este caso, el empleador particular informará por escrito, respetando un plazo de notificación previa de 5 días naturales, de los días y de los horarios de trabajo, precisando las horas de presencia responsable diurna, en su caso. El plan se entregará al empleado: *[Elegir el modo o los modos de transmisión del plan y tachar la opción o las opciones inútiles.]*

- en mano;
- por correo electrónico;
- o por SMS.

El plazo de notificación previa no se aplicará en situaciones excepcionales imprevisibles o por imperativos no constantes que se impongan al empleador particular.

Quando el empleado tenga varios empleadores particulares, se compromete a no exceder la duración máxima de trabajo semanal prevista por el convenio colectivo, en aplicación de las disposiciones del artículo 134 de la base específica de «Empleado de empleador particular» del convenio colectivo. *[Información para las partes: la duración del trabajo podrá oscilar entre 0 horas y un máximo de 48 horas de trabajo efectivo por semana.]*

Article 7 Heures de présence responsable de jour

(Article 137-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

[OPTION À prévoir lorsque le salarié devra réaliser des heures de présence responsable de jour, qui s'appliquent uniquement aux salariés relevant des emplois-repères du domaine « Adulte » et du domaine « Enfant ».]

Le salarié est amené à réaliser des heures de présence responsable de jour, sur les jours suivants :
[Compléter pour chaque jour le nombre d'heures de présence responsable convenu]

- Lundi heures de présence responsable de jour
- Mardi heures de présence responsable de jour
- Mercredi heures de présence responsable de jour
- Jeudi heures de présence responsable de jour
- Vendredi heures de présence responsable de jour
- Samedi heures de présence responsable de jour
- Dimanche heures de présence responsable de jour

[Information à destination des parties : il est possible de prévoir l'inscription de ces heures de présence responsable de jour, dans le carnet de transmission. Les horaires de la présence responsable de jour peuvent être indiqués dans un planning remis au salarié.]

Les heures de présence responsable de jour sont celles durant lesquelles le salarié peut utiliser son temps pour lui tout en restant vigilant. Une heure de présence responsable de jour équivaut aux 2/3 d'une heure de travail effectif.

Pour le calcul de la durée de travail effectif hebdomadaire, les heures de présence responsable de jour sont prises en compte après leur conversion en heures de travail effectif.

Article 8 Heures de présence de nuit

(Article 137-2 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

[OPTION À prévoir lorsque le salarié devra réaliser des heures de présence de nuit, qui s'appliquent uniquement aux salariés relevant des emplois-repères du domaine « adulte » et « enfant », hors garde malade de nuit.]

Le salarié est amené à réaliser des heures de présence de nuit. Dans ce cadre, le salarié est dans l'obligation de dormir sur place, dans des conditions décentes au sein d'une pièce séparée.

Les parties ont convenu de la plage horaire de la nuit, suivante :

[Information à destination des parties : la plage horaire de la nuit est comprise entre 20h et 6h30. Les parties peuvent aménager cette plage horaire en avançant le début de la présence de nuit et/ou en retardant la fin de la présence de nuit dans la limite d'1h30. La présence de nuit ne peut pas excéder 12 heures consécutives.]

Artículo 7 Horas de presencia responsable diurna

(Artículo 137-1 de la base específica de «Empleado de empleador particular» del convenio colectivo).

*[Se preverá la **OPCIÓN** cuando el empleado deba efectuar horas de presencia responsable diurna, que se aplicarán únicamente a los empleados pertenecientes a los empleos de referencia de los ámbitos «Adultos» y «Niños».]*

El empleado debe realizar horas de presencia responsable diurna, en los siguientes días:
[completar para cada día el número de horas de asistencia responsable acordadas].

- Lunes horas de presencia responsable diurna
- Martes horas de presencia responsable diurna
- Miércoles horas de presencia responsable diurna
- Jueves horas de presencia responsable diurna
- Viernes horas de presencia responsable diurna
- Sábado horas de presencia responsable diurna
- Domingo horas de presencia responsable diurna

[Información para las partes: es posible prever la inscripción de estas horas de presencia responsable diurna en el cuaderno de transmisión. Los horarios de presencia responsable diurna pueden indicarse en una planificación entregada al empleado.]

Las horas de presencia responsable diurna son aquellas durante las cuales el empleado puede disponer libremente de su tiempo permaneciendo alerta. Una hora de presencia responsable diurna equivale a 2/3 de una hora de trabajo efectivo.

Para el cálculo de la jornada laboral semanal efectiva se tendrán en cuenta las horas de presencia responsable diurna después de su conversión en horas de trabajo efectivas.

Artículo 8 Horas de presencia nocturna

(Artículo 137-2 de la base específica de «Empleado de empleador particular» del convenio colectivo)

*[Se preverá la **OPCIÓN** cuando el trabajador deba efectuar horas de presencia nocturna, que se aplicarán únicamente a los empleados pertenecientes a los empleos de referencia de los ámbitos «Adultos» y «Niños», salvo en caso de supervisión nocturna por enfermedad.]*

El empleado debe realizar horas de presencia responsable nocturna. En este contexto, el empleado está obligado a dormir en el lugar, en condiciones dignas y en una habitación separada.

Las partes acordaron la siguiente franja horaria nocturna:

[Información para las partes: la franja horaria nocturna es entre las 20h y las 6h30. Las partes podrán ajustar esta franja horaria adelantando el inicio o retrasando el final de la presencia nocturna dentro del límite 1 hora y 30 minutos. La presencia nocturna no podrá superar las 12 horas consecutivas.]

NB : Ces heures de présence de nuit peuvent s'ajouter à des heures de jour prévues à l'article 6 du présent contrat]

[Information à destination des parties : il est possible de prévoir l'inscription des heures de présence de nuit dans le carnet de transmission.]

La présence de nuit du salarié est prévue :

[Indiquer les nuits où le salarié sera présent à votre domicile.]

[Information à destination des parties : la présence de nuit ne peut être prévue sur plus de 5 nuits consécutives qu'à la demande écrite du salarié ou, avec son acceptation écrite, et dans le respect des règles du repos hebdomadaire, en réponse à des besoins spécifiques du particulier employeur nécessitant une présence la nuit en raison notamment de son état de santé et/ou de dépendance, son handicap, son âge, et/ou son isolement social et/ou familial.]

Il est précisé que le temps de la présence de nuit n'est pas pris en compte pour déterminer la durée de travail effectif hebdomadaire.

[OPTION À prévoir si le particulier employeur a connaissance du nombre habituel d'interventions au cours de la nuit.]

Lors de la signature du contrat de travail, les parties conviennent d'un commun accord que le salarié pourra, sauf nécessité imprévue ou inhabituelle, être amené à intervenir habituellement fois au cours de la nuit. [Indiquer le nombre de fois où le salarié peut intervenir auprès de vous ou de votre enfant afin de fixer le montant minimum de l'indemnité forfaitaire de présence de nuit, dont le montant dépend du nombre d'interventions dans la nuit. Les parties peuvent, le cas échéant, définir les durées des interventions, si celles-ci sont prévisibles. À défaut, elles pourront préciser le nombre et la durée des interventions dans le carnet de transmission.]

[Information à destination des parties : si toutes les nuits, le salarié est amené à intervenir au moins 4 fois, les heures de présence de nuit sont requalifiées en heures de travail effectif et le contrat de travail doit être revu.]

Article 9 Heures de garde malade de nuit

(Article 137-3 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

[OPTION À prévoir lorsque le salarié devra réaliser des heures de garde malade de nuit, qui s'appliquent uniquement aux salariés relevant des emplois-repères du domaine adulte « Assistant de vie C » et « Assistant de vie D ».]

Le salarié est amené à réaliser des heures de garde malade de nuit. Dans ce cadre, le salarié est tenu de rester à proximité du malade et ne dispose pas d'une pièce séparée.

Les heures de garde malade de nuit ne sont pas compatibles avec un emploi de jour à temps complet.

[Information à destination des parties : un emploi à temps complet correspond à 40 heures de travail par semaine.]

Nota: Estas horas de presencia nocturna podrán ser adicionales a las horas diurnas previstas en el artículo 6 del presente contrato]

[Información para las partes: es posible prever la inscripción de las horas de presencia nocturna en el cuaderno de transmisión.]

Se prevé la presencia nocturna del empleador:

[Indicar las noches en que el empleado estará presente en su domicilio.]

[Información para las partes: La presencia nocturna solo podrá preverse durante más de 5 noches consecutivas a petición escrita del empleado, o con su aceptación por escrito, y respetando las normas de descanso semanal, en respuesta a las necesidades específicas del empleador particular que requieren una presencia nocturna, en particular debido a su estado de salud o de dependencia, su discapacidad, su edad o su aislamiento social o familiar.]

Se especifica que el tiempo de presencia nocturna no se tendrá en cuenta para determinar la duración efectiva del trabajo semanal.

[Se preverá la OPCIÓN si el empleador particular tiene conocimiento del número habitual de intervenciones durante la noche.]

En el momento de la firma del contrato de trabajo, las partes acordarán que el empleado pueda, salvo necesidad imprevista o inhabitual, tener que intervenir habitualmente veces durante la noche. [Indicar el número de veces que el empleado podrá intervenir con usted o su hijo para fijar el importe mínimo de la compensación a tanto alzado de la presencia nocturna, que depende del número de intervenciones durante la noche. En su caso, las partes podrán definir la duración de las intervenciones, si se puede prever. En su defecto, podrán especificar el número y la duración de las intervenciones en el cuaderno de transmisión.]

[Información para las partes: Si todas las noches el empleado tiene que intervenir al menos 4 veces, las horas de presencia nocturna se recalificarán en horas de trabajo efectivo y se deberá revisar el contrato de trabajo.]

Artículo 9 Horas de supervisión nocturna por enfermedad

(Artículo 137-3 de la base específica de «Empleado de empleador particular» del convenio colectivo)

[Se preverá la OPCIÓN cuando el empleado deba realizar horas de guardia enferma de noche, que se aplican únicamente a los empleados de los empleos de referencia del dominio adulto «Asistente de vida C» y «Asistente de vida D».]

El empleado debe realizar horas de supervisión nocturna por enfermedad. En este marco, el empleado estará obligado a permanecer cerca del enfermo y no dispondrá de una habitación separada.

Las horas de supervisión nocturna por enfermedad no son compatibles con un empleo diurno a jornada completa.

[Información para las partes: un trabajo a tiempo completo equivale a 40 horas de trabajo por semana.]

Le salarié est amené à réaliser des heures de garde malade de nuit, selon la plage horaire suivante :

- Lundi soir de heures au mardi matin à heures
soit un nombre total de heures de garde malade de nuit
(dans la limite maximale de 12 heures consécutives)
- Mardi soir de heures au mercredi matin à heures
soit un nombre total de heures de garde malade de nuit
(dans la limite maximale de 12 heures consécutives)
- Mercredi soir de heures au jeudi matin à heures
soit un nombre total de heures de garde malade de nuit
(dans la limite maximale de 12 heures consécutives)
- Jeudi soir de heures au vendredi matin à heures
soit un nombre total de heures de garde malade de nuit
(dans la limite maximale de 12 heures consécutives)
- Vendredi soir de heures au samedi matin à heures
soit un nombre total de heures de garde malade de nuit
(dans la limite maximale de 12 heures consécutives)
- Samedi soir de heures au dimanche matin à heures
soit un nombre total de heures de garde malade de nuit
(dans la limite maximale de 12 heures consécutives)
- Dimanche soir de heures au lundi matin à heures
soit un nombre total de heures de garde malade de nuit
(dans la limite maximale de 12 heures consécutives)

Les modalités de mise en œuvre des heures de garde malade de nuit sont expressément prévues par écrit dans le contrat de travail. Les parties ont convenu que les heures de garde malade de nuit seraient réalisées dans les conditions suivantes : [Indiquer les modalités de mise en œuvre des heures de garde malade de nuit comprenant les informations nécessaires pour que le salarié accomplisse les heures de garde malade de nuit dans de bonnes conditions etc.]

Il est précisé que les heures de garde malade de nuit visées sont des heures de travail effectif et sont rémunérées sur la base du salaire horaire brut prévu au contrat de travail.

Article 10 Absences du particulier employeur

(Article 142 du socle spécifique « salarié du particulier employeur de la convention collective)

[OPTION À prévoir si les absences du particulier employeur sont prévisibles lors de la conclusion du contrat de travail. Article à supprimer si ce n'est pas le cas ou si le particulier employeur a choisi le cas n° 3 à l'article 6 du contrat de travail relatif à la durée et aux horaires de travail.]

El empleado tendrá que efectuar horas de supervisión nocturna por enfermedad, de acuerdo con el siguiente horario:

- Lunes por la noche de las horas al martes por la mañana a las horas
por un número total de horas de supervisión nocturna
por enfermedad (dentro del límite máximo de 12 horas consecutivas)
- Martes por la noche de las horas al martes por la mañana a las horas
por un número total de horas de supervisión nocturna
por enfermedad (dentro del límite máximo de 12 horas consecutivas)
- Miércoles por la noche de las horas al martes por la mañana a las horas
por un número total de horas de supervisión nocturna
por enfermedad (dentro del límite máximo de 12 horas consecutivas)
- Jueves por la noche de las horas al martes por la mañana a las horas
por un número total de horas de supervisión nocturna
por enfermedad (dentro del límite máximo de 12 horas consecutivas)
- Viernes por la noche de las horas al martes por la mañana a las horas
por un número total de horas de supervisión nocturna
por enfermedad (dentro del límite máximo de 12 horas consecutivas)
- Sábado por la noche de las horas al martes por la mañana a las horas
por un número total de horas de supervisión nocturna
por enfermedad (dentro del límite máximo de 12 horas consecutivas)
- Domingo por la noche de las horas al martes por la mañana a las horas
por un número total de horas de supervisión nocturna
por enfermedad (dentro del límite máximo de 12 horas consecutivas)

Las modalidades de aplicación de las horas de supervisión nocturna por enfermedad se prevén expresamente por escrito en el contrato de trabajo. Las partes acordaron que las horas de supervisión nocturna por enfermedad se realizarían en las siguientes condiciones: [Indicar las modalidades de aplicación de las horas de supervisión nocturna por enfermedad, incluida la información necesaria para que el empleado cumpla las horas de supervisión nocturna por enfermedad en buenas condiciones, etc.]

Se especifica que las horas de supervisión nocturna por enfermedad mencionadas son horas de trabajo efectivo y se remunerarán sobre la base del salario bruto por hora que se establece en el contrato de trabajo.

Artículo 10 Ausencias del empleador particular

(Artículo 142 de la base específica de «Empleado de empleador particular» del convenio colectivo)

[Se preverá la **OPCIÓN** si las ausencias del empleador particular son previsibles en el momento de la celebración del contrato de trabajo. Se eliminará el artículo si no es el caso o si el empleador particular ha elegido el caso n.º 3 en el artículo 6 del contrato de trabajo relativo a la duración y a los horarios de trabajo.]

Les parties conviennent expressément que les périodes suivantes ne sont pas travaillées par le salarié et que ce dernier est libre de tout engagement *[Indiquer précisément les dates ou les périodes non travaillées en dehors des périodes de congés payés du salarié.]* :

➤

➤

Les heures non effectuées au cours de ces périodes seront déduites du salaire mensuel défini à l'article 13 ci-dessous.

[Information à destination des parties : Si les périodes d'absences ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur ne sont pas prévues dans le contrat de travail, celles-ci ne suspendent pas la relation de travail, et sont rémunérées.]

Dans ce cas, le salarié est dispensé d'exécuter son travail et ne peut subir aucune diminution de son salaire et de ses avantages (acquisition de congés payés, période prise en compte pour le calcul de son ancienneté). Les périodes d'absences ou d'indisponibilités du particulier employeur, non prévues contractuellement ne sont pas considérées comme des congés pour convenance personnelle du salarié au sens de l'article 48-2-1 du socle commun de la présente convention collective.]

Article 11 Repos hebdomadaire

(Article 46 du socle commun et article 138 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

La période de repos hebdomadaire est fixé le (le dimanche, de préférence).

[Informations à destination des parties : au repos hebdomadaire, s'ajoute le repos quotidien obligatoire de 11 heures. A titre d'exemple : si le salarié termine son travail le samedi à 12h, il bénéficiera du repos quotidien de 11h et du repos hebdomadaire de 24h le dimanche.]

La période de repos hebdomadaire peut exceptionnellement être travaillée, à la demande du particulier employeur et avec l'accord écrit du salarié.

Les parties conviennent alors que le travail la période de repos hebdomadaire est *[Choisir l'une de ces deux modalités. Un seul choix à la fois est possible. Il n'y a pas de cumul de la rémunération et la récupération de la période de repos hebdomadaire travaillé. En revanche, les parties peuvent modifier la modalité choisie durant la relation de travail.]* :

➤ rémunéré au taux horaire normal majoré de 25 % ;

➤ ou récupéré par un repos équivalent majoré en temps de 25 %.

[Information à destination des parties : la récupération de la période de repos hebdomadaire doit avoir lieu un jour habituellement travaillé.]

Las partes acuerdan expresamente que los siguientes períodos no serán trabajados por el empleado y que el empleado estará libre de cualquier compromiso *[especificar las fechas o los períodos no trabajados fuera de los períodos de vacaciones retribuidas del empleado]* :

➤

➤

Las horas no efectuadas durante estos períodos se deducirán del salario mensual definido en el artículo 13 a continuación.

[Información para las partes: Si los períodos de ausencia o indisponibilidad temporal del empleador particular no están previstos en el contrato de trabajo, no suspenderán la relación laboral y se remunerarán.]

En este caso, el empleado estará exento de realizar su trabajo y no podrá sufrir ninguna disminución de su salario y de sus prestaciones (adquisición de vacaciones retribuidas, período tenido en cuenta para el cálculo de su antigüedad). Los períodos de ausencia o indisponibilidad del empleador particular no previstos contractualmente no se considerarán vacaciones por conveniencia personal del empleado en el sentido del artículo 48-2-1 de la base común del presente convenio colectivo.]

Artículo 11 Descanso semanal

(Artículo 46 de la base común y artículo 138 de la base específica de «Empleado de empleador particular» del convenio colectivo)

El período de descanso semanal se fija el (preferiblemente el domingo).

[Información para las partes: En el descanso semanal, se añade el descanso diario obligatorio de 11 horas. A modo de ejemplo: Si el empleado termina su trabajo el sábado a las 12 horas, se beneficiará del descanso diario de 11 horas y del descanso semanal de 24 horas los domingos.]

Podrá trabajarse excepcionalmente en el período de descanso semanal, a solicitud del empleador particular y con el acuerdo escrito del empleado.

Las partes acordarán entonces que el trabajo durante el período de descanso semanal *[elegir una de estas dos modalidades. Una única opción es posible. No se produce una acumulación de la remuneración y la recuperación del período de descanso semanal trabajado. En cambio, las partes podrán modificar la modalidad elegida durante la relación laboral:]*

➤ se remunera a la tarifa horaria con un incremento del 25 %;

➤ o se recupera por un descanso equivalente con un incremento del 25 %.

[Información para las partes: La recuperación del período de descanso semanal deberá tener lugar en un día habitualmente trabajado.]

Article 12 Jours fériés

(Article 47 du socle commun et article 139 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

Le 1^{er} mai sera [Choisir l'une de ces deux options. Un seul choix est possible.] :

- Chômé
- Travaillé

[OPTION À supprimer si le 1^{er} mai n'est pas travaillé] En contrepartie, le salarié bénéficie une rémunération majorée à hauteur de 100%.

Les jours fériés ordinaires travaillés sont, le cas échéant, les suivants [Cocher uniquement les cases correspondant au(x) jour(s) férié(s) travaillé(s).] :

- 1^{er} janvier
- Vendredi Saint [en Alsace-Moselle uniquement]
- Lundi de Pâques
- 8 mai
- Jeudi de l'Ascension
- Lundi de Pentecôte
- Abolition de l'esclavage [dans les DROM uniquement]
- 14 juillet
- 15 août
- 1^{er} novembre
- 11 novembre
- 25 décembre
- 26 décembre [en Alsace-Moselle uniquement]

Les heures de travail réalisées au cours des jours fériés sont rémunérées avec une majoration de 10% calculée sur la base du salaire indiqué à l'article 13 du présent contrat. [Information à destination des parties : la majoration de 10% est cumulable avec celle prévue à l'article 11 du contrat de travail, si le jour férié travaillé tombe le jour du repos hebdomadaire.]

[Si le jour férié est chômé] Le jour férié chômé qui tombe un jour habituellement travaillé par le salarié est rémunéré dans les conditions prévues par l'article 47-2 du socle commun de la convention collective.

Artículo 12 Días festivos

(Artículo 47 de la base común y artículo 139 de la base específica de «Empleado de empleador particular» del convenio colectivo)

El 1 de mayo será [elegir una de estas dos opciones. Solo se admite una opción.] :

- No trabajado
- Trabajado

[OPCIÓN que debe eliminarse si no se trabaja el 1 de mayo] A cambio, el empleado disfrutará de un aumento del 100 % en su remuneración.

Los días festivos ordinarios laborables serán, en su caso, los siguientes [marcar únicamente las casillas correspondientes al/a los día(s) festivo(s) trabajado(s).] :

- 1 de enero
- Viernes Santo [solo en Alsacia-Mosela]
- Lunes de Pascua
- 8 de mayo
- Jueves de Ascensión
- Lunes de Pentecostés
- Abolición de la esclavitud [en los DROM únicamente]
- 14 de julio
- 15 de agosto
- 1 de noviembre
- 11 de noviembre
- 25 de diciembre
- 26 de diciembre [solo en Alsacia-Mosela]

Las horas de trabajo efectuadas durante los días festivos se remunerarán con un incremento del 10 % calculado sobre la base del salario indicado en el artículo 13 del presente contrato. [Información para las partes: El incremento del 10 % es acumulable con el previsto en el artículo 11 del contrato de trabajo en caso de que el día festivo trabajado caiga en el día de descanso semanal.]

[Si no se trabaja el día festivo] El día festivo no trabajado que caiga en un día habitualmente trabajado por el empleado se remunerará según las condiciones previstas por el artículo 47-2 de la base común del convenio colectivo.

Article 13 Rémunération

[Information à destination des parties : Le salaire horaire prévu au contrat ne peut être inférieur ni au salaire horaire minimum conventionnel, ni au salaire horaire minimum de croissance en vigueur.]

Salaire brut horaire et mensuel

Le salaire horaire brut⁽⁴⁾ du salarié est fixé à €, correspondant, à titre indicatif, à un salaire horaire net⁽⁵⁾ de € à la date de signature du présent contrat.

La rémunération est versée mensuellement au salarié, à date.

[Choisir en fonction de la durée du travail du salarié (la durée du travail régulière ou la durée du travail dite « irrégulière ».)]

OPTION 1 en cas de durée de travail dite « irrégulière » *[OPTION À supprimer si ce n'est pas le cas]* (Articles 146-2 et 147 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

Le salaire mensuel brut du salarié est calculé en fonction du nombre d'heures de travail effectif réalisées dans le mois.

OPTION 2 en cas de durée de travail dite « régulière » *[OPTION À supprimer si ce n'est pas le cas]* (Articles 146-1 et 147 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

[Information à destination des parties : lorsque la durée du travail est régulière, le salaire mensuel brut se calcule comme suit :

$$\text{salaire horaire brut} \times \text{nombre d'heures de travail hebdomadaire} \times 52 \text{ semaines} / 12 \text{ mois}$$

Pour déterminer à titre indicatif le salaire mensuel net, des simulateurs convertissant le salaire mensuel brut sont accessibles sur internet.]

Le salaire mensuel brut du salarié s'élève à €, correspondant, à titre indicatif, à un salaire mensuel net de € à la date de signature du présent contrat.

Rémunération ou récupération des heures supplémentaires

Les heures de travail excédant une durée hebdomadaire de 40 heures sont : *[Choisir entre l'une de des deux options en précisant le nombre d'heures supplémentaires rémunérées et le nombre d'heures supplémentaires récupérées. Il n'y a pas de cumul de la majoration salariale et du repos compensateur. En revanche, les parties peuvent modifier la modalité choisie durant la relation de travail.]*

- rémunérées au taux horaire normal majoré de 25 % au-delà de la 40^{ème} heure de travail et jusqu'à la 48^{ème} heure de travail incluse, et de 50 % pour la 49^{ème} heure de travail et la 50^{ème} heure de travail ;
- ou récupérées par un repos équivalent majoré en temps de 25 % au-delà de la 40^{ème} heure de travail et jusqu'à la 48^{ème} heure de travail incluse, et de 50 % pour la 49^{ème} heure de travail et la 50^{ème} heure de travail. Le repos compensateur sera pris sur une journée de travail habituellement travaillée, dans les 12 mois.

(4) Salaire brut : montant du salaire avant précompte des cotisations salariales

(5) Salaire net : montant du salaire après précompte des cotisations salariales

Artículo 13 Remuneración

[Información para las partes: El salario por hora previsto en el contrato no podrá ser inferior al salario mínimo por hora convencional o al salario mínimo de crecimiento por hora en vigor.]

Salario bruto por hora y mensual

El salario bruto por hora⁽⁴⁾ del empleado se fija en €, equivalente, a título indicativo, a un salario neto por hora⁽⁵⁾ de € en la fecha de firma del presente contrato.

La remuneración se pagará al empleado mensualmente en la fecha.

[Elegir en función de la jornada laboral del empleado (jornada laboral regular o jornada laboral llamada «irregular».)]

OPCIÓN 1 en caso de jornada laboral «irregular» *[Se suprimirá la OPCIÓN cuando no corresponda (Artículos 146-2 y 147 de la base específica de «Empleado de empleador particular» del convenio colectivo)*

El salario mensual bruto del empleado se calcula en función del número de horas de trabajo efectivo efectuadas en el mes.

OPCIÓN 2 en caso de jornada laboral «irregular» *[Se suprimirá la OPCIÓN cuando no corresponda (Artículos 146-1 y 147 de la base específica de «Empleado de empleador particular» del convenio colectivo)*

[Información para las partes: Cuando la jornada laboral sea regular, el salario mensual bruto se calculará como sigue:

$$\text{salaire bruto por hora} \times \text{número de horas de trabajo semanales} \times 52 \text{ semanas} / 12 \text{ meses}$$

Para determinar a título indicativo el salario mensual neto, se pueden consultar en Internet simuladores que convierten el salario mensual bruto.]

El salario mensual bruto del empleado asciende a €, que corresponde, a título indicativo, a un salario mensual neto de € en la fecha de firma del presente contrato.

Remuneración o recuperación de las horas extraordinarias

Las horas de trabajo que excedan de 40 horas semanales: *[elegir entre una de las dos opciones, especificando el número de horas extraordinarias remuneradas y el número de horas extraordinarias recuperadas. No hay acumulación del incremento salarial y del descanso compensatorio. En cambio, las partes podrán modificar la modalidad elegida durante la relación laboral]*

- se remunerarán a la tarifa horaria normal con un incremento del 25 % más allá de 40^a hora de trabajo y hasta la 48^a hora de trabajo incluido, et del 50 % para la 49^a hora de trabajo y la 50^a hora de trabajo;
- o se recuperarán con un tiempo de descanso equivalente con un incremento del 25 % a partir de la hora 40^a de trabajo y hasta la 48^a hora de trabajo incluida, y del 50 % para la 49^a hora de trabajo y la 50^a hora de trabajo. El descanso compensatorio se tomará en una jornada de trabajo habitualmente trabajada, en un plazo de 12 meses.

(4) Salario bruto: importe del salario antes de la retención de las cotizaciones salariales

(5) Salario neto: importe del salario después de la retención de las cotizaciones salariales

[Information à destination des parties : Les heures supplémentaires sont appréciées dans le cadre de chaque contrat de travail.]

Les dates de prise du repos compensateur sont fixées d'un commun accord, ou, à défaut, par le particulier employeur.

[Information à destination des parties : lorsque la durée du travail est régulière, le nombre d'heures de travail mensuel se calcule comme suit :

(Salaire horaire brut non majoré x nombre d'heures de travail par semaine dans la limite de 40 heures x 52 semaines /12 mois) + (Salaire horaire brut majoré x nombre d'heures supplémentaires rémunérées x 52 semaines /12 mois)]

Le salarié perçoit ainsi un salaire mensuel brut global de €, pour heures de travail par semaine, et heures de travail par mois.

Rémunération des heures de présence responsable de jour *[Mention à supprimer si ce n'est pas le cas.]*

(Articles 137-1 et 148 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

Les parties conviennent qu'une heure de présence responsable de jour équivaut aux 2/3 d'une heure de travail effectif rémunérée sur la base du salaire horaire brut prévu au contrat de travail. Ces heures sont prises en compte pour calculer le salaire mensuel brut global.

[Information à destination des parties : les heures de présence responsable de jour sont requalifiées et rémunérées en heures de travail effectif, si le salarié est amené à intervenir de manière récurrente.]

Rémunération des heures de présence de nuit *[Mention à supprimer si ce n'est pas le cas.]*

(Articles 137-2 et 149 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

Les parties conviennent que la présence de nuit est rémunérée par une indemnité forfaitaire selon le nombre de nuits effectuées au cours du mois. *[Le montant de l'indemnité forfaitaire à verser au salarié par mois est calculé comme suit : indemnité forfaitaire par nuit x nombre de nuits]*

Cette indemnité est égale à € brut par nuit lorsque le salarié est appelé à intervenir moins de 2 fois au cours de la nuit. *[Le montant de l'indemnité forfaitaire ne peut pas être inférieur à 1/4 du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente. L'indemnité forfaitaire minimale par nuit se calcule donc ainsi : salaire horaire brut x 1/4 x plage horaire de nuit]*

Cette indemnité est égale à € brut par nuit lorsque le salarié est appelé à intervenir 2 ou 3 fois au cours de la nuit. *[Le montant de l'indemnité forfaitaire ne peut pas être inférieur à 1/3 du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente. L'indemnité forfaitaire minimale par nuit se calcule donc ainsi : salaire horaire brut x 1/3 x plage horaire de nuit]*

Cette indemnité s'ajoute au salaire mensuel brut global.

[Les parties peuvent prévoir dans le contrat de travail, un montant unique d'indemnité forfaitaire de présence de nuit, sous réserve que ce montant respecte les montants minimaux dépendant du nombre d'interventions.]

[Información para las partes: Las horas extraordinarias se calcularán en relación con cada contrato de trabajo.]

Las fechas de toma del descanso compensatorio se fijarán de común acuerdo o, en su defecto, por el empleador particular.

[Información para las partes: Cuando la jornada de trabajo sea regular, el número de horas de trabajo mensuales se calculará de la siguiente manera:

(Salario bruto por hora no incrementado x número de horas de trabajo por semana dentro del límite de 40 horas x 52 semanas / 12 meses) + (Salario bruto por hora incrementado x número de horas extraordinarias remuneradas x 52 semanas /12 meses).]

El empleado recibirá así un salario mensual bruto total de €, por horas de trabajo por semana, y horas de trabajo por mes.

Remuneración de las horas de presencia responsable diurna *[Se suprimirá la mención si no procede.]*

(Artículos 137-1 y 148 de la base específica de «Empleado de empleador particular» del convenio colectivo).

Las partes acuerdan que una hora de presencia responsable diurna equivale a 2/3 de una hora de trabajo efectivo remunerada sobre la base del salario bruto por hora previsto en el contrato de trabajo. Estas horas se tendrán en cuenta para calcular el salario mensual bruto global.

[Información para las partes: Las horas de presencia responsable diurna se reclasificarán y remunerarán como horas de trabajo efectivo, en caso de que el empleado se vea obligado a intervenir de forma recurrente.]

Remuneración de las horas de presencia nocturna *[Se suprimirá esta mención si no procede.]*

(Artículos 137-2 y 149 de la base específica de «Empleado de empleador particular» del convenio colectivo)

Las partes acuerdan que la presencia nocturna se remunerará con una compensación a tanto alzado en función del número de noches efectuadas durante el mes. *[La cuantía de la compensación a tanto alzado que se pagará al empleado mensualmente se calculará como sigue: compensación a tanto alzado por noche x número de noches]*

Esta compensación equivale a € brutos por noche cuando el empleado tenga que intervenir menos de 2 veces durante la noche. *[La cuantía de la compensación a tanto alzado no podrá ser inferior a 1/4 del salario contractual pagado por una duración de trabajo efectivo equivalente. Por consiguiente, la compensación a tanto alzado mínima por noche se calculará del siguiente modo: salario por hora bruto x 1/4 x número de horas nocturnas]*

Esta compensación será igual a € brutos por noche cuando el empleado tiene que intervenir 2 o 3 veces durante la noche. *[La cuantía de la compensación a tanto alzado no podrá ser inferior a 1/3 del salario contractual pagado por una duración de trabajo efectivo equivalente. Por consiguiente, la compensación a tanto alzado por noche se calculará así: salario bruto por hora x 1/3 x número de horas nocturnas]*

Esta compensación se añadirá al salario mensual bruto global.

[Las partes podrán prever en el contrato de trabajo un importe único de compensación a tanto alzado por presencia nocturna, siempre que dicho importe respete los importes mínimos en función del número de intervenciones.]

[Si certaines nuits, le salarié est appelé à intervenir au moins 4 fois l'indemnité due pour la durée d'intervention correspond au salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente, sur la base de son salaire horaire contractuel. L'indemnité forfaitaire pour la présence de nuit restante est égale à 1/3 du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente.]

Indemnités et prestations en nature

(Articles 57, 58 et 59 du socle commun et articles 151, 155, 156 et 157 du socle spécifique « salarié du particulier employeur »)

Les prestations en nature fournies seront déduites de la rémunération nette, à hauteur du/des montants mensuels suivants : *[Mention à supprimer si aucune prestation en nature n'est fournie]*

- Repas € par jour travaillé
- Logement € par mois

[Information à l'attention des parties : si le repas est fourni au salarié par le particulier employeur par nécessité de l'emploi, la valeur journalière du repas ne sera pas déduite de sa rémunération nette.]

Le particulier employeur prendra en charge, sur présentation des justificatifs, % des frais d'abonnement aux transports en commun engagés par le salarié pour se rendre de son domicile à son lieu de travail. *[Mention à supprimer si le salarié ne bénéficie pas d'un abonnement de transport en commun ou ne l'utilise pas pour se rendre à son lieu de travail.]*

[Information à destination des parties : la prise en charge est de 50 % si le salarié travaille au moins 17 heures 30 par semaine. À défaut, la prise en charge est proratisée comme suit :

$$50 \% \times \text{durée du travail hebdomadaire} / 17,5 \text{ heures}]$$

En cas de conduite d'un véhicule dans le cadre des fonctions décrites à l'article 5, le salarié perçoit un supplément de rémunération prenant la forme :

[Choisir entre les deux possibilités, ces montants sont librement négociés entre les parties.]

- d'une prime forfaitaire de € bruts

[Indiquer le montant. Information à destination des parties : la prime forfaitaire est un élément de la rémunération brute chargeable et imposable.]

- d'une majoration salariale de € bruts

[Indiquer le montant inclus dans le salaire horaire brut mentionné ci-dessus.]

[Si determinadas noches el empleado debe intervenir al menos 4 veces, la compensación debida por la duración de la intervención corresponderá al salario contractual pagado por una duración de trabajo efectivo equivalente, sobre la base de su salario por hora contractual. La compensación a tanto alzado por la presencia nocturna restante es igual a un 1/3 del salario contractual pagado por un tiempo de trabajo efectivo equivalente.]

Compensaciones y prestaciones en especie

(Artículos 57, 58 y 59 de la base común y artículos 151, 155, 156 y 157 de la base específica de «Empleado de empleador particular»)

Las prestaciones en especie proporcionadas se deducirán de la remuneración neta, hasta el importe o los importes mensuales siguientes: *[mención que se suprimirá si no se proporciona ninguna prestación en especie]*

- Comidas € por día trabajado
- Alojamiento € por mes

[Información para las partes: Si la comida es proporcionada al empleado por el empleador particular por necesidad del empleo, el valor diario de la comida no se deducirá de su remuneración neta.]

El empleador particular asumirá, previa presentación de los justificantes, el % de la tarifa del abono de transporte público contratado por el empleado para desplazarse de su domicilio a su lugar de trabajo. *[Se suprimirá la mención si el empleado no tiene derecho a un abono de transporte público o no lo utiliza para desplazarse a su lugar de trabajo.]*

[Información para las partes: La cobertura es del 50 % si el empleado trabaja al menos 17 horas y 30 minutos por semana. En su defecto, la cobertura se prorrateará de la siguiente manera:

$$50 \% \times \text{jornada laboral semanal} / 17,5 \text{ horas}]$$

En caso de conducción de un vehículo en el marco de las funciones descritas en el artículo 5, el empleado percibirá un suplemento de remuneración en forma de:

[Al elegir entre las dos opciones, esas cuantías se negociarán libremente entre las partes.]

- una prima a tanto alzado de € brutos

[Indicar el importe. Información para las partes: La prima a tanto alzado es un elemento de la remuneración bruta gravable.]

- un incremento salarial de € brutos

[Indicar la cuantía incluida en el salario bruto por hora mencionado anteriormente.]

[À supprimer si le salarié utilise votre véhicule.] Le salarié est amené à utiliser son véhicule personnel pour les besoins de son activité professionnelle, en plus du supplément de rémunération, il bénéficie d'une indemnité kilométrique, calculée sur la base *[Indiquer la base de calcul du montant de l'indemnité kilométrique. Il ne peut pas être inférieur au barème de l'administration ni supérieur au barème fiscal.]*

Article 14 Congés payés

(Articles 48 et 48-1 du socle commun et article 140-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur »)

Le salarié bénéficie de congés payés conformément aux dispositions de la convention collective.

[Information à destination des parties : en cas de multi-emplois, le salarié informe chaque particulier employeur des dates des congés fixées avec chacun d'eux.]

Les parties s'accordent dans la mesure du possible, sur la date des congés payés. À défaut d'accord entre elles, la date des congés est fixée par le particulier employeur, sous réserve du respect d'un délai de prévenance minimal de deux mois.

Dans le cas où le salarié est déclaré par le biais du Cesu, il est expressément convenu entre les parties que : *[Choisir l'une de ces deux modalités convenues entre les parties. **Un seul choix à la fois est possible.** Il n'y a pas de cumul de la majoration de 10 % et de la rémunération des congés payés lors de leur prise. Mention à supprimer si le salarié n'est pas déclaré au Cesu.]*

- Le salaire mensuel brut du salarié défini à l'article 13 est majoré de 10 % au titre des congés payés. En conséquence, le salarié n'est pas rémunéré lors de son départ effectif en congés.
- Les congés payés sont rémunérés lors de leur prise.

[Information à destination des parties en cas d'embauche en cours de période de référence : lorsque le salarié n'acquiert pas 30 jours ouvrables de congés payés au cours de la période de référence visée à l'article 48-1-1-1 du socle commun de la convention collective, il est possible de lui accorder des congés complémentaires non rémunérés pour lui permettre de bénéficier d'un repos annuel de 30 jours ouvrables.]

Article 15 Absences du salarié

(Article 49 du socle commun et article 141-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur »)

Toute absence du salarié doit être justifiée, le salarié s'engage à prévenir dès que possible le particulier employeur.

En cas d'arrêt de travail pour maladie, le salarié devra lui transmettre son arrêt de travail dans les 48 heures, sauf circonstances exceptionnelles.

[Deberá suprimirse si el empleado utiliza el vehículo del empleador] El empleado deberá utilizar su vehículo personal para las necesidades de su actividad profesional, por lo que, además del suplemento de remuneración, se beneficiará de una compensación por kilometraje, calculada sobre la base *[Indicar la base para calcular el importe de la compensación por kilometraje. No puede ser ni inferior al baremo administrativo ni superior al baremo fiscal.]*

Artículo 14 Vacaciones retribuidas

(Artículos 48 y 48-1 de la base común y artículo 140-1 de la base específica de «Empleado de empleador particular»)

El empleado tiene derecho a vacaciones retribuidas de conformidad con las disposiciones del convenio colectivo.

[Información para las partes: En caso de multiempleo, el empleado informará a cada empleador particular de las fechas de las vacaciones fijadas con cada uno de ellos.]

Las partes se pondrán de acuerdo, en la medida de lo posible, sobre la fecha de las vacaciones retribuidas. A falta de acuerdo entre ellas, el empleador particular fijará la fecha de las vacaciones, siempre que se respete un plazo de notificación previa mínimo de dos meses.

En caso de que el empleado sea declarado a través del Cesu, se acuerda expresamente entre las partes que : *[Elegir una de las dos modalidades acordadas entre las partes. **Una única opción es posible.** No se produce una acumulación del incremento del 10 % ni de la remuneración de las vacaciones retribuidas en el momento de su toma. Se suprimirá la mención si el trabajador no está declarado en el Cesu.]*

- El salario mensual bruto del empleado definido en el artículo 13 se incrementa en un 10 % en concepto de vacaciones retribuidas. En consecuencia, no se remunerará al empleado en el momento de la toma efectiva de vacaciones.
- Las vacaciones retribuidas se pagan cuando se toman.

[Información para las partes en caso de contratación durante el período de referencia: Cuando el empleado no adquiera 30 días laborables de vacaciones retribuidas durante el período de referencia a que se refiere el artículo 48-1-1-1 de la base común del convenio colectivo, será posible concederle vacaciones complementarias no retribuidas para permitirle disfrutar de un descanso anual de 30 días laborables.]

Artículo 15 Ausencias del empleado

(Artículo 49 de la base común y artículo 141-1 de la base específica de «Empleado de empleador particular»)

Cualquier ausencia del empleado deberá justificarse. El empleado se compromete a informar lo antes posible al empleador particular.

En caso de baja por enfermedad, el empleado deberá comunicarle su baja en un plazo de 48 horas, salvo circunstancias excepcionales.

Article 16 **Clauses particulières**

[Information à destination des parties : la liste des clauses particulières ci-dessous précisée est indicative et n'est pas exhaustive. Les mentions inutiles ci-après listées seront supprimées en fonction des besoins.]

➤ Mesures de sécurité particulières à respecter

[Information à destination des parties : elles peuvent prévoir certaines règles particulières adaptées à leur situation : règles de sécurité relatives au logement, aux déplacements de la personne accompagnée, etc.]

➤ Consignes particulières pour la garde ou l'accompagnement

[Information à destination des parties : elles peuvent envisager certaines règles particulières adaptées à leur situation en prévoyant les activités conseillées ou à proscrire, l'utilisation d'un carnet de transmission, etc.]

➤ Logement

➤ Garde d'enfants

➤ Conduite de véhicule

[Mention à supprimer si le salarié n'est pas amené à conduire un véhicule pour la réalisation de ses activités professionnelles.]

En cas de conduite d'un véhicule pour la réalisation des activités professionnelles du salarié, le particulier employeur s'assure qu'il est titulaire du permis de conduire et d'une attestation d'assurance en cours de validité en cas d'usage du véhicule du salarié.

À la date de signature du contrat, l'assurance automobile du salarié est enregistrée sous le nom et adresse suivants : *[Nom et adresse]*

et est référencée sous le N° de police ci-dessous indiqué :

[À remplir si le salarié effectue de la conduite automobile dans le cas visés par l'article 41 de la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.]

Le salarié fournit annuellement une copie des documents justificatifs permettant au particulier employeur de procéder aux vérifications énoncées précédemment et informe le particulier employeur de toute modification.

Article 17 **Rupture du contrat de travail**

Toute rupture du présent contrat en dehors de la période d'essai est soumise aux règles définies aux articles 63 et suivants ainsi que les articles 161 et suivants de la convention collective nationale applicable.

Artículo 16 **Cláusulas especiales**

[Información para las partes: La lista de cláusulas específicas que se indica a continuación es orientativa y no exhaustiva. Las menciones inútiles enumeradas a continuación se suprimirán en función de las necesidades.]

➤ Medidas especiales de seguridad que deben respetarse

[Información para las partes: Podrán prever determinadas normas particulares adaptadas a su situación: normas de seguridad relativas al alojamiento, a los desplazamientos de la persona asistida, etc.]

➤ Instrucciones especiales para el cuidado o la asistencia

[Información para las partes: Podrán contemplar determinadas normas particulares adaptadas a su situación, previendo las actividades aconsejadas o que deban prohibirse, la utilización de un cuaderno de transmisión, etc.]

➤ Alojamiento

➤ Cuidado de niños

➤ Conducción de vehículo

[Se suprimirá esta mención si el empleado no tiene que conducir un vehículo para la realización de sus actividades profesionales.]

En caso de conducción de un vehículo para la realización de las actividades profesionales del empleado, el empleador particular se asegurará de que sea titular del carné de conducir y de un certificado de seguro válido en caso de uso del vehículo del empleado.

En la fecha de la firma del contrato, el seguro de automóvil del empleado se registra con el siguiente nombre y dirección: *[Nombre y dirección]* y se referencia con el número de póliza que se indica a continuación:

[Deberá cumplimentarse si el empleado conduce un automóvil en el caso contemplado en el artículo 41 del convenio colectivo nacional de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.]

El empleado proporcionará anualmente una copia de los documentos justificativos que permitan al empleador particular realizar las verificaciones expuestas anteriormente e informará al empleador particular de cualquier modificación.

Artículo 17 **Extinción del contrato de trabajo**

Cualquier incumplimiento del presente contrato fuera del período de prueba estará sujeto a las normas establecidas en los artículos 63 y siguientes, así como en los artículos 161 y siguientes del convenio colectivo nacional aplicable.

Article 18 Confidentialité

Les parties s'engagent à conserver confidentielles les informations personnelles transmises entre elles, à ne pas divulguer les éléments d'informations personnelles et à prendre les mesures nécessaires pour garantir cette confidentialité.

Fait à, le *[Préciser le lieu et la date]* en 2 exemplaires
[Un exemplaire est remis au salarié et l'autre est conservé par le particulier employeur.]

Signature du particulier employeur*(précédée de la mention : « Lu et approuvé »)***Signature du salarié***(précédée de la mention : « Lu et approuvé »)***Annexe 1**

Fiche de poste générée par le simulateur de branche *[Joindre la fiche de poste générée par le simulateur mis à disposition sur internet par les partenaires sociaux :*

<https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/classification/simulateur/new/choix-type-domaine>

Artículo 18 Confidencialidad

Las partes se comprometen a mantener la confidencialidad de la información personal transmitida entre ellas, a no divulgar los elementos de información personal y a tomar las medidas necesarias para garantizar dicha confidencialidad.

Realizado en, el *[especificar lugar y fecha]* en 2 copias
[Un ejemplar se entrega al empleado y el empleador particular conserva el otro.]

Firma del empleador particular*(precedida de la mención «Leído y aprobado»)***Firma del empleado***(precedida de la mención «Leído y aprobado»)***Anexo 1**

Ficha de puesto generada por el simulador de la rama *[adjuntar ficha de puesto generada por el simulador puesto a disposición en Internet por los interlocutores sociales:*

<https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/classification/simulateur/new/choix-type-domaine>

SOCLE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Contrat de travail à durée indéterminée
en cas de garde partagée

À l'attention des utilisateurs du présent modèle

Le contrat de travail permet de fixer par écrit les obligations réciproques des parties et comporte les mentions prévues à l'article 41 du socle « commun » et aux articles 128-1 et 128-1-3 du socle « salarié du particulier employeur » de la convention collective. Le modèle présenté ci-dessous peut être utilisé pour la formation d'une relation de travail à durée indéterminée. Il peut être adapté aux particularités de la relation de travail à condition qu'il ne prévoit pas de dispositions moins favorables que les règles applicables. Le présent modèle peut constituer une base, et peut être complété et adapté par les parties, au regard notamment de leurs situations respectives, et des fonctions confiées au salarié.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique (et en bleu). Ils sont à supprimer de la version définitive du contrat de travail.

Entre

[Choisir entre] Madame/Monsieur, [Nom, prénom du particulier employeur]

Adresse [Adresse du particulier employeur]:

Téléphone [Téléphone du particulier employeur]:

E-mail [Adresse électronique du particulier employeur]:

N° d'immatriculation : [Cocher la case et indiquer le numéro d'immatriculation.]

- CESU
- PAJEMPLOI
- URSSAF
- MSA

Code IDCC : 3239

Numéro de téléphone en cas d'urgence

[Choisir entre] Madame/Monsieur, [Nom, prénom de la personne à contacter en cas d'urgence]

Lien avec l'employeur [Préciser le lien]:

Téléphone [Téléphone de la personne à contacter en cas d'urgence]:

Ci-après dénommé « particulier-employeur »

BASE EMPLEADO DE EMPLEADOR PARTICULAR

Contrato de trabajo por tiempo indeterminado
en caso de cuidado compartido

A la atención de los usuarios de este modelo:

El contrato de trabajo permite fijar por escrito las obligaciones recíprocas de las partes e incluye las menciones previstas en el artículo 41 de la base común y en los artículos 128-1 y 128-1-3 de la base específica de

«Empleado de empleador particular» del convenio colectivo. El modelo que se presenta a continuación se puede utilizar para la formación de una relación laboral de duración indeterminada. Puede adaptarse a las particularidades de la relación laboral siempre que no prevea disposiciones menos favorables que las normas aplicables. El presente modelo podrá constituir una base y ser completado y adaptado por las partes, teniendo en cuenta, en particular, sus respectivas situaciones, y las funciones encomendadas al empleado.

Este modelo reviste un valor indicativo y no convencional.

Para facilitar el uso de este modelo, se insertan comentarios en cursiva (y en azul). Deberán suprimirse de la versión definitiva del contrato de trabajo.

Entre

[escoger entre] Señor/Señora, [apellido, nombre del empleador particular]

dirección [dirección del empleador particular]:

téléfono [teléfono del empleador particular]:

correo electrónico [dirección de correo electrónico del empleador particular]:

Núm. de registro: [marcar la casilla e indicar el número de matrícula.]

- CESU
- PAJEMPLOI
- URSSAF
- MSA

Código IDCC: 3239

Número de teléfono en caso de emergencia

[Elegir entre] Señor/Señora [apellido, nombre de la persona de contacto en caso de emergencia]

Relación con el empleador [indicar la relación]:

Teléfono [teléfono de la persona de contacto en caso de emergencia]:

En lo sucesivo, denominado el «empleador particular».

Et

[Choisir entre] Madame/Monsieur, [Nom, prénom du salarié]

Nationalité :

Adresse [Adresse du salarié] :

Téléphone [Téléphone du salarié] :

E-mail [Adresse électronique du salarié] :

Numéro de sécurité sociale :

Ci-après dénommé « le salarié »

Préambule

La garde partagée est définie comme un mode de garde consistant à assurer simultanément la garde des enfants de deux familles au domicile de l'une et/ou de l'autre famille selon les modalités définies aux contrats de travail.

Malgré l'organisation conjointe de la garde partagée, chaque particulier employeur est tenu de conclure individuellement un contrat de travail écrit avec le salarié. Chaque contrat de travail caractérise une relation de travail et demeure juridiquement distinct de l'autre.

Article 1 Objet du contrat

Le présent contrat a pour objet d'organiser la garde de [Indiquer le(s) nom(s) et prénom(s) de l'enfant.]

né(e)s le [Indiquer la date de naissance] / /, enfant(s) du particulier employeur.

Ce contrat est conclu dans le cadre d'une garde partagée convenue entre le particulier employeur et Monsieur ou Madame [Indiquer le nom du particulier-employeur représentant l'autre famille.]

co-employeur du salarié, pour la garde de leur(s) enfant(s) [Indiquer les nom(s) et prénom(s).]

La garde partagée est une condition déterminante du présent contrat.

Article 2 Engagement

Article 2-1 Convention collective applicable

Ce contrat est régi par les dispositions de la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Y

[Escoger entre] Señor/Señora [apellido, nombre del empleado]

Nacionalidad:

Dirección [dirección del empleado]:

Teléfono [teléfono del empleado]:

Correo electrónico [dirección de correo electrónico del empleado] :

Número de seguridad social:

Denominado en lo sucesivo «el empleado»

Preámbulo

El cuidado compartido se define como un tipo de cuidado que consiste en garantizar simultáneamente el cuidado de los hijos de dos familias en el hogar de una u otra familia de acuerdo con las modalidades definidas en los contratos de trabajo.

A pesar de la organización conjunta del cuidado compartido, cada empleador particular deberá celebrar individualmente un contrato de trabajo escrito con el empleado. Cada contrato de trabajo caracteriza una relación laboral y seguirá jurídicamente distinto del otro.

Artículo 1 Objeto del contrato

El presente contrato tiene por objeto organizar el cuidado de [indicar el/los apellido(s) y nombre(s) de (los) niño(s)].....

nacido(s) el [indicar la fecha de nacimiento] / /, hijo(s) del empleador particular.

Este contrato se celebra en el marco de un cuidado compartido acordado entre el empleador particular y el Sr. o la Sra. [indicar el apellido del empleador particular que representa a la otra familia]

coempleador del empleado, para el cuidado de su(s) hijo(s) [indicar el/los apellidos y el/los nombre(s).]

El cuidado compartido es una condición determinante del presente contrato.

Artículo 2 Compromiso

Artículo 2-1 Convenio colectivo aplicable

Este contrato se rige por las disposiciones del convenio colectivo nacional para la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico.

Le salarié est informé de la possibilité de consulter le texte de la convention collective nationale sur le site internet www.legifrance.gouv.fr.

Article 2-2 Retraite complémentaire et prévoyance

Les institutions compétentes en matière de retraite et de prévoyance sont :

- Ircem AGIRC / ARRCO
- Ircem prévoyance

Toutes deux domiciliées : 261 avenue des Nations-Unies – BP 593 – 59 060 ROUBAIX Cedex.

Article 3 Date d'effet du contrat

Le contrat de travail prend effet à la date d'embauche le *[Indiquer la date]* / / pour une durée indéterminée.

Article 4 Période d'essai

(Article 131 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

Le présent contrat ne devient définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de *[Indiquer la période d'essai initiale.]* renouvelable une fois pour la même durée *[Information à destination des parties : La durée maximale de la période d'essai d'un salarié embauché en contrat de travail à durée indéterminée est fixée à un mois, renouvelable une fois pour la même durée. Avant de renouveler la période d'essai, l'employeur informera au préalable le salarié par écrit. Le particulier employeur s'assurera de l'accord du salarié pour le renouvellement de la période d'essai.]*

Toute suspension du contrat qui se produirait pendant la période d'essai (exemples : maladie, congés, etc.) prolongerait d'autant la durée de cette période, qui doit correspondre à un travail effectif.

Durant cette période d'essai, chacune des parties peut mettre fin au contrat par écrit à tout moment, conformément aux dispositions prévues dans la convention collective.

Article 5 Lieu habituel de travail

La garde partagée s'effectuera au domicile de l'un ou l'autre particulier co-employeur. Le(s) lieu(x) de travail habituel du salarié est/sont précisé(s) ci-après :

..... (adresse du particulier employeur)

..... (adresse du co-employeur)

[Indiquer le lieu de travail du salarié qui correspond au domicile de chaque particulier employeur, à l'exclusion de tous locaux liés à l'activité professionnelle des particuliers employeurs. Dans le cas où le domicile d'un seul particulier-employeur est choisi comme lieu de travail habituel, une seule adresse est renseignée.]

Se informa al empleado de la posibilidad de consultar el texto del convenio colectivo nacional en el sitio web www.legifrance.gouv.fr.

Artículo 2-2 Pensión complementaria y previsión

Las instituciones responsables de la jubilación y pensión son:

- Ircem AGIRC-ARRCO;
- Ircem prévoyance.

Ambos con domicilio en: 261 avenue des Nations-Unies – BP 593 – 59 060 ROUBAIX Cedex.

Artículo 3 Fecha de entrada en vigor del contrato

El contrato de trabajo entra en vigor en la fecha de contratación el *[indicar la fecha]* / / por un tiempo indefinido.

Artículo 4 Período de prueba

(Artículo 131 de la base específica de «Empleado de empleador particular» del convenio colectivo)

El presente contrato solo será definitivo al término de un período de prueba de *[indicar el período de prueba inicial]* renovable una vez por el mismo período. *[Información para las partes: La duración máxima del período de prueba de un empleado contratado con un contrato de trabajo por tiempo indefinido será de un mes, renovable una vez por el mismo período. Antes de renovar el período de prueba, el empleador informará previamente al empleado por escrito. El empleador particular se asegurará del acuerdo del empleado para la renovación del período de prueba.]*

Toda suspensión del contrato que se produzca durante el período de prueba (ejemplos: enfermedad, vacaciones, etc.) prolongará en la misma medida la duración de este período, que debe corresponder a un trabajo efectivo.

Durante este período de prueba, cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato por escrito en cualquier momento, de conformidad con las disposiciones previstas en el convenio colectivo.

Artículo 5 Lugar de trabajo habitual

El cuidado compartido se efectuará en el domicilio de uno u otro coempleador particular. El lugar o los lugares de trabajo habitual(es) del empleado se especifica(n) a continuación:

..... (dirección del empleador particular)

..... (dirección del coempleador)

[Indicar el lugar de trabajo del empleado correspondiente al domicilio de cada empleador particular, con la exclusión de todos los locales relacionados con la actividad profesional de los empleadores particulares. En caso de que se elija el domicilio de un único empleador particular como lugar de trabajo habitual, se indicará una única dirección.]

Les co-employeurs s'accorderont sur l'alternance des lieux de travail, et en informeront le salarié.

[Les parties peuvent fixer dans le contrat de travail les modalités de l'alternance entre les deux domiciles au cours de la semaine.]

Toutefois, en fonction des nécessités des missions confiées au salarié, le particulier employeur et le co-employeur se réservent le droit de demander au salarié avec l'accord préalable de ce dernier, la réalisation de déplacements ponctuels en dehors de leur(s) domicile(s).

Si le salarié est amené à travailler sur un lieu autre que celui/ceux prévu(s) au contrat de travail, un accord entre le particulier employeur et le salarié, sera au préalable matérialisé par un avenant au présent contrat de travail et en fixera les modalités particulières. Le co-employeur aura au préalable été concerté.

Article 6 Fonctions

Le salarié occupe un emploi de garde d'enfant d'échelle III et de catégorie

[Préciser si le garde d'enfant est de catégorie A ou B, suivant la grille de classification figurant à l'annexe 7 de la présente convention collective. Il est également possible d'utiliser le simulateur mis à disposition sur internet par les partenaires sociaux :

<https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/classification/simulateur/new/choix-type-domaine>

Les activités du salarié sont décrites dans la fiche de l'emploi-repère annexée au présent contrat dont un exemplaire est remis au salarié.

Le salarié peut être amené à réaliser les activités complémentaires suivantes *[Mention à supprimer si le salarié ne réalise pas d'activités complémentaires. À titre d'exemple, les activités complémentaires peuvent consister à raccompagner l'enfant à domicile, emmener l'enfant à son / ses activité(s) extra-scolaire(s) etc.]* :

>

>

Article 7 Durée du travail

(Articles 132, 133-1, 133-2 et 134 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

Le salarié effectue *[Indiquer le nombre d'heures]* heures de travail effectif hebdomadaire⁽⁶⁾, réparties de la façon suivante :

(6) Il est rappelé qu'en cas de garde partagée, il n'y a pas d'heures de présence responsable de jour.

Los coempleadores se pondrán de acuerdo acerca de la alternancia de los lugares de trabajo e informarán al respecto al empleado.

[Las partes podrán fijar en el contrato de trabajo las modalidades de la alternancia entre los dos domicilios durante la semana.]

Sin embargo, en función de las necesidades de las misiones encomendadas al empleado, el empleador particular y el coempleador se reservan el derecho de solicitar al empleado, con el consentimiento previo de este último, la realización de desplazamientos puntuales fuera de su(s) domicilio(s).

Si se pide al empleado que trabaje en un lugar diferente al previsto en el contrato de trabajo, se formalizará previamente un acuerdo entre el empleador particular y el empleado mediante una enmienda al presente contrato de trabajo que fijará las modalidades específicas. Se llegará a un acuerdo previo con el coempleador.

Artículo 6 Funciones

El empleador desempeñará un empleo de cuidado de niños de grado III y categoría

[Especificar si el cuidado de niños es de categoría A o B, de conformidad con el cuadro de clasificación que figura en el anexo 7 del presente convenio colectivo. También es posible utilizar el simulador puesto a disposición en Internet por los interlocutores sociales: <https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/classification/simulateur/new/choix-type-domaine>

Las actividades del empleado se describen en la ficha de empleo de referencia adjunta al presente contrato, de la cual se entrega un ejemplar al empleado.

El empleado podrá tener que realizar las siguientes actividades complementarias *[se suprimirá la mención si el empleado no realiza actividades complementarias. Por ejemplo, las actividades complementarias podrán consistir en acompañar al niño al domicilio, llevarlo a su(s) actividad(es) extraescolar(es), etc.]*:

>

>

Artículo 7 Duración del trabajo

(Artículos 132, 133-1, 133-2 y 134 de la base específica de «Empleado de empleador particular» del convenio colectivo)

El empleado efectuará *[indicar el número de horas]* horas de trabajo efectivo semanales⁽⁶⁾, repartidas de la manera siguiente:

(6) Se recuerda que, en caso de cuidado compartido, no puede haber horas de presencia responsable diurna.

Les jours et horaires de travail sont les suivants *[À compléter]* :

- Lundi : de heures à heures le matin/de heures à heures l'après-midi
- Mardi : de heures à heures le matin/de heures à heures l'après-midi
- Mercredi : de heures à heures le matin/de heures à heures l'après-midi
- Jeudi : de heures à heures le matin/de heures à heures l'après-midi
- Vendredi : de heures à heures le matin/de heures à heures l'après-midi
- Samedi : de heures à heures le matin/de heures à heures l'après-midi
- Dimanche : de heures à heures le matin/de heures à heures l'après-midi

La durée de travail du salarié correspond au total des heures effectuées au domicile de l'un et/ou de l'autre particulier employeur, prévues au contrat de travail et ses éventuels avenants.

Il est précisé que les heures de garde effectuées au-delà de l'horaire contractuel commun aux deux familles peuvent être complétées par des heures de gardes sollicitées à la demande des deux particuliers employeurs et/ou des heures de garde simple sollicitées à la demande d'un seul particulier employeur.

En cas de nécessité, les horaires de travail peuvent faire l'objet d'une modification en accord entre les parties au contrat de travail, les particuliers employeurs s'étant préalablement accordés sur la modification de l'horaire contractuel commun aux deux familles.

Lorsque le salarié a plusieurs particuliers employeurs, il s'engage à ne pas excéder la durée maximale de travail hebdomadaire prévue par la convention collective, en application des dispositions de l'article 134 du socle « salarié du particulier employeur » de la convention collective.

[Information à destination des parties : dans le respect de la durée de repos hebdomadaire, la durée maximale de travail est fixée à une moyenne de 48 heures de travail effectif par semaine calculée sur une période de 12 semaines consécutives sans dépasser 50 heures au cours de la même semaine. La majoration ou la récupération des heures supplémentaires est prévue au contrat de travail dans l'article relatif à la rémunération.]

Article 8 Absences des deux particuliers employeurs

(Article 142 du socle spécifique « salarié du particulier employeur de la convention collective)

[OPTION À prévoir si les absences simultanées des deux particuliers employeurs sont prévisibles lors de la conclusion du contrat de travail.]

En accord avec l'autre co-employeur, les parties conviennent expressément que les périodes suivantes ne sont pas travaillées par le salarié en dehors de la période des congés payés *[Indiquer précisément les dates ou les périodes non travaillées.]* :

-
-

Los días y horarios de trabajo son los siguientes *[completar]* :

- Lunes: de horas a horas por la mañana/de.....horas a horas por la tarde
- Martes: de horas a horas por la mañana/de.....horas a horas por la tarde
- Miércoles: de..... horas ahoras por la mañana/de.....horas a horas por la tarde
- Jueves: de horas ahoras por la mañana/de.....horas a horas por la tarde
- Viernes: de horas ahoras por la mañana/de.....horas a horas por la tarde
- Sábado: de horas ahoras por la mañana/de.....horas a horas por la tarde
- Domingo: de horas ahoras por la mañana/de.....horas a horas por la tarde

La jornada laboral del empleado corresponde al total de horas efectuadas en el domicilio de uno u otro empleador particular, según se prevé en el contrato de trabajo y sus enmiendas.

Se especifica que las horas de cuidado efectuadas más allá del horario contractual común a las dos familias podrán completarse con horas de cuidado solicitadas a petición de los dos empleadores particulares o horas de cuidado simple solicitadas a petición de un único empleador particular.

En caso de necesidad, los horarios de trabajo podrán ser objeto de una modificación acordada entre las partes del contrato de trabajo, habiendo acordado previamente los empleadores particulares la modificación del horario contractual común a ambas familias.

Cuando el empleado tenga varios empleadores particulares, se compromete a no exceder la duración máxima de trabajo semanal prevista por el convenio colectivo, en aplicación de las disposiciones del artículo 134 de la base específica de «Empleado de empleador particular» del convenio colectivo.

[Información para las partes: En el respeto del descanso semanal, la duración máxima del trabajo se fijará en una media de 48 horas de trabajo efectivo por semana, calculada sobre un período de 12 semanas consecutivas sin exceder de 50 horas durante la misma semana. El incremento o la recuperación de las horas extraordinarias se prevé en el contrato de trabajo en el artículo relativo a la remuneración.]

Artículo 8 Ausencia de los dos empleadores particulares

(Artículo 142 de la base específica de «Empleado de empleador particular» del convenio colectivo)

*[Se preverá la **OPCIÓN** si cabe prever ausencias simultáneas de los dos empleadores particulares en ocasión de la conclusión del contrato de trabajo.]*

De acuerdo con el otro coempleador, las partes acuerdan expresamente que los siguientes períodos no serán trabajados por el empleado fuera del período de vacaciones retribuidas *[especificar las fechas o los períodos no trabajados]* :

-
-

Les heures non effectuées au cours de ces périodes seront déduites du salaire mensuel défini à l'article 11 ci-dessous.

[Information à destination des parties : le cas d'absence d'un seul particulier employeur sera prévu dans la convention conclue entre les deux particuliers employeurs étant précisé que le salarié sera rémunéré de toutes les heures de travail, réalisées.]

Article 9 Repos hebdomadaire

(Article 46 du socle commun et article 138 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

La période de repos hebdomadaire est fixé le (le dimanche, de préférence).

[Informations à destination des parties : au repos hebdomadaire, s'ajoute le repos quotidien obligatoire de 11 heures. A titre d'exemple : si le salarié termine son travail le samedi à 12h, il bénéficiera du repos quotidien de 11h et du repos hebdomadaire de 24h le dimanche.]

La période de repos hebdomadaire peut exceptionnellement être travaillé, à la demande du particulier employeur et avec l'accord écrit du salarié.

Les parties conviennent alors que le travail la période de repos hebdomadaire est *[Choisir l'une de ces deux modalités. Un seul choix à la fois est possible. Il n'y a pas de cumul de la rémunération et la récupération de la période de repos hebdomadaire travaillé. En revanche, les parties peuvent modifier la modalité choisie durant la relation de travail.]* :

- rémunéré au taux horaire normal majoré de 25 % ;
- ou récupéré par un repos équivalent majoré en temps de 25 %.

[Information à destination des parties : la récupération du jour de repos hebdomadaire doit avoir lieu un jour habituellement travaillé.]

Article 10 Jours fériés

(Article 47 du socle commun et article 139 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

Le 1^{er} mai sera : *[Choisir l'une de ces deux options. Un seul choix est possible.]* :

- Chômé
- Travaillé

[OPTION À supprimer si le 1^{er} mai n'est pas travaillé.] En contrepartie, le salarié bénéficie une rémunération majorée à hauteur de 100 %.

Las horas no efectuadas durante estos períodos se deducirán del salario mensual definido en el artículo 11 a continuación.

[Información para las partes: El caso de ausencia de un único empleador particular se establecerá en el convenio celebrado entre los dos empleadores particulares, especificándose que se remunerará al empleado por todas las horas de trabajo efectuadas.]

Artículo 9 Descanso semanal

(Artículo 46 de la base común y artículo 138 de la base específica de «Empleado de empleador particular» del convenio colectivo)

El período de descanso semanal se fija el (preferiblemente el domingo).

[Información para las partes: En el descanso semanal, se añade el descanso diario obligatorio de 11 horas. A modo de ejemplo: Si el empleado termina su trabajo el sábado a las 12 horas, se beneficiará del descanso diario de 11 horas y del descanso semanal de 24 horas los domingos.]

Podrá trabajarse excepcionalmente en el período de descanso semanal, a solicitud del empleador particular y con el acuerdo escrito del empleado.

Las partes acordarán entonces que el trabajo durante el período de descanso semanal *[elegir una de estas dos modalidades. Una única opción es posible. No se produce una acumulación de la remuneración y la recuperación del período de descanso semanal trabajado. En cambio, las partes podrán modificar la modalidad elegida durante la relación laboral:]*

- se remunera a la tarifa horaria con un incremento del 25 %;
- o se recupera por un descanso equivalente con un incremento del 25 %.

[Información para las partes: La recuperación del día de descanso semanal deberá tener lugar en un día habitualmente trabajado.]

Artículo 10 Días festivos

(Artículo 47 de la base común y artículo 139 de la base específica de «Empleado de empleador particular» del convenio colectivo)

El 1 de mayo será : *[elegir una de estas dos opciones. Una única opción es posible:]*

- No trabajado
- Trabajado

[Se suprimirá la OPCIÓN si no se trabaja el 1 de mayo.] En contraprestación, el empleador recibirá un incremento salarial del 100 %.

Les jours fériés ordinaires travaillés sont, le cas échéant, les suivants : *[Cocher uniquement les cases correspondant au(x) jour(s) férié(s) travaillé(s).]*

- 1^{er} janvier
- Vendredi Saint *[en Alsace-Moselle uniquement]*
- Lundi de Pâques
- 8 mai
- Jeudi de l'Ascension
- Lundi de Pentecôte
- Abolition de l'esclavage *[dans les DROM uniquement]*
- 14 juillet
- 15 août
- 1^{er} novembre
- 11 novembre
- 25 décembre
- 26 décembre *[en Alsace-Moselle uniquement]*

Les heures de travail réalisées au cours des jours fériés sont rémunérées avec une majoration de 10% calculée sur la base du salaire indiqué à l'article 13 du présent contrat.

[Information à destination des parties : la majoration de 10 % est cumulable avec celle prévue à l'article 9 du contrat de travail, si le jour férié travaillé tombe le jour du repos hebdomadaire.]

[Si le jour férié est chômé.] Le jour férié chômé qui tombe un jour habituellement travaillé par le salarié est rémunéré dans les conditions prévues par l'article 47-2 du socle commun de la convention collective.

Article 11 Rémunération

[Information à destination des parties : Le salaire horaire prévu au contrat ne peut être inférieur ni au salaire horaire minimum conventionnel, ni au salaire horaire minimum de croissance en vigueur.]

Salaire brut horaire et mensuel

Le salaire horaire brut⁽⁷⁾ du salarié est fixé à €, correspondant, à titre indicatif, à un salaire horaire net⁽⁸⁾ de € à la date de signature du présent contrat.

[Information à destination des parties : lorsque la durée du travail hebdomadaire est régulière et inférieure ou égale à 40 heures, le salaire mensuel brut se calcule comme suit :

$$\text{salaire horaire brut} \times \text{nombre d'heures de travail hebdomadaire} \times 52 \text{ semaines} / 12 \text{ mois}$$

Pour déterminer à titre indicatif le salaire mensuel net, des simulateurs convertissant le salaire mensuel brut sont accessibles sur internet.]

(7) Salaire brut : montant du salaire avant précompte des cotisations salariales

(8) Salaire net : montant du salaire après précompte des cotisations salariales

Los días festivos ordinarios trabajados serán, en su caso, los siguientes *[marcar únicamente las casillas correspondientes al/a los día(s) festivo(s) trabajado(s)]:*

- 1 de enero
- Viernes Santo *[solo en Alsacia-Mosela]*
- Lunes de Pascua
- 8 de mayo
- Jueves de Ascensión
- Lunes de Pentecostés
- Abolición de la esclavitud *[en los DROM únicamente]*
- 14 de julio
- 15 de agosto
- 1 de noviembre
- 11 de noviembre
- 25 de diciembre
- 26 de diciembre *[solo en Alsacia-Mosela]*

Las horas de trabajo efectuadas durante los días festivos se remunerarán con un incremento del 10 % calculado sobre la base del salario indicado en el artículo 13 del presente contrato.

[Información para las partes: El incremento del 10 % es acumulable con el previsto en el artículo 9 del contrato de trabajo, en caso de que el día festivo trabajado caiga en el día de descanso semanal.]

[Si el día festivo no se trabaja] El día festivo no trabajado que caiga en un día habitualmente trabajado por el empleado se remunerará según las condiciones previstas por el artículo 47-2 de la base común del convenio colectivo.

Artículo 11 Remuneración

[Información para las partes: El salario por hora previsto en el contrato no podrá ser inferior al salario mínimo por hora convencional o al salario mínimo de crecimiento por hora en vigor.]

Salario bruto por hora y mensual

El salario bruto por hora⁽⁷⁾ del empleado se fija en €, equivalente, a título indicativo, a un salario neto por hora⁽⁸⁾ de € en la fecha de firma del presente contrato.

[Información para las partes: Cuando la jornada laboral semanal sea regular e inferior o igual a 40 horas, el salario mensual bruto se calculará como sigue:

$$\text{salaire bruto por hora} \times \text{número de horas de trabajo semanales} \times 52 \text{ semanas} / 12 \text{ meses}$$

Para determinar a título indicativo el salario mensual neto, se pueden consultar en Internet simuladores que convierten el salario mensual bruto.]

(7) Salario bruto: importe del salario antes de la retención de las cotizaciones salariales

(8) Salario neto: importe del salario después de la retención de las cotizaciones salariales

Le salaire mensuel brut du salarié s'élève à €, correspondant, à titre indicatif, à un salaire mensuel net de € à la date de signature du présent contrat.

Rémunération ou récupération des heures supplémentaires

[Information à destination des parties : si le total des heures de travail effectuées excède la durée hebdomadaire conventionnelle, la rémunération des heures supplémentaires et leur majoration prévue à l'article 147 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective, sont supportées par les particuliers employeurs, selon le mode de répartition convenu entre eux.

L'article 147 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective, précisent que les heures supplémentaires sont rémunérées mensuellement ou récupérées dans les 12 mois suivant leur réalisation, dans les conditions prévues aux termes du contrat de travail. Le cumul des repos compensateurs est possible, avec l'accord des parties et dans le respect de la durée maximale de travail.]

Les heures de travail excédant une durée hebdomadaire de 40 heures sont : *[Choisir entre l'une de des deux options en précisant le nombre d'heures supplémentaires rémunérées et le nombre d'heures supplémentaires récupérées. Il n'y a pas de cumul de la majoration salariale et du repos compensateur.]*

- rémunérées au taux horaire normal majoré de 25 % au-delà de la 40^{ème} heure de travail et jusqu'à la 48^{ème} heure de travail incluse, et de 50 % pour la 49^{ème} heure de travail et la 50^{ème} heure de travail ;
- ou récupérées par un repos équivalent majoré en temps de 25 % au-delà de la 40^{ème} heure de travail et jusqu'à la 48^{ème} heure de travail incluse, et de 50 % pour la 49^{ème} heure de travail et la 50^{ème} heure de travail. Le repos compensateur sera pris sur une journée de travail habituellement travaillé, dans les 12 mois.

[Information à destination des parties : si le total des heures de travail effectuées excède la durée hebdomadaire conventionnelle, il convient d'appliquer l'article 136 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective.]

Les dates de prise du repos compensateur sont fixées d'un commun accord, ou, à défaut, par le particulier employeur, après en avoir informé le co-employeur.

[Information à destination des parties : si l'horaire contractuel habituel hebdomadaire comprend des heures supplémentaires, ces dernières pourront être mensualisées. Ainsi, le nombre d'heures de travail mensuel se calcule comme suit :

$$\text{salaire horaire brut non majoré} \times \text{nombre d'heures de travail par semaine} \\ \text{(dans la limite de 40 heures)} \times 52 \text{ semaines / 12 mois} + \text{salaire horaire brut majoré} \\ \times \text{nombre d'heures supplémentaires rémunérées} \times 52 \text{ semaines / 12 mois}]$$

Le salarié perçoit ainsi un salaire mensuel brut global de €, pour heures de travail par semaine, et heures de travail par mois.

El salario mensual bruto del empleado asciende a €, que corresponde, a título indicativo, a un salario mensual neto de € en la fecha de firma del presente contrato.

Remuneración o recuperación de las horas extraordinarias

[Información para las partes: Si el número total de horas de trabajo efectuadas excede la jornada laboral semanal convencional, la remuneración de las horas extraordinarias y su aumento previsto en el artículo 147 de la base específica de «Empleado de empleador particular» del presente convenio colectivo correrán a cargo de los empleadores particulares, según el modo de repartición acordado entre ellos.

El artículo 147 de la base específica de «Empleado de empleador particular» del presente convenio colectivo especifica que las horas extraordinarias se remunerarán mensualmente o se recuperarán en los 12 meses siguientes a su realización, en las condiciones previstas en el contrato de trabajo. Es posible la acumulación de descansos compensatorios con el acuerdo de las partes y en el respeto de la jornada laboral máxima.]

Las horas de trabajo que excedan de 40 horas semanales: *[elegir entre una de las dos opciones, especificando el número de horas extraordinarias remuneradas y el número de horas extraordinarias recuperadas. No hay acumulación del incremento salarial y del descanso compensatorio.]*

- se remunerarán a la tarifa horaria normal con un incremento del 25 % más allá de 40^a hora de trabajo y hasta la 48^a hora de trabajo incluido, et del 50 % para la 49^a hora de trabajo y la 50^a hora de trabajo;
- o se recuperarán con un tiempo de descanso equivalente con un incremento del 25 % a partir de la 40^a hora de trabajo y hasta la 48^a hora de trabajo incluida, y del 50 % para la 49^a hora de trabajo y la 50^a hora de trabajo. El descanso compensatorio se tomará en una jornada de trabajo habitualmente trabajada, en un plazo de 12 meses.

[Información para las partes: Si el total de las horas de trabajo efectuadas supera la duración semanal convencional, se deberá aplicar el artículo 136 de la base específica de «Empleado de empleador particular» del convenio colectivo.]

Las fechas de toma del descanso compensatorio se fijarán de común acuerdo o, en su defecto, por el empleador particular, tras haber informado de ello al coempleador.

[Información para las partes: Si el horario contractual habitual semanal incluye horas extraordinarias, estas podrán mensualizarse. Por lo tanto, el número de horas de trabajo mensuales se calculará de la siguiente manera:

$$\text{salarío bruto por hora no incrementado} \times \text{número de horas de trabajo por semana (hasta un} \\ \text{máximo de 40 horas)} \times 52 \text{ semanas / 12 meses} + \text{salarío bruto por hora incrementado} \\ \times \text{número de horas extraordinarias remuneradas} \times 52 \text{ semanas / 12 meses}]$$

El empleado recibirá así un salario mensual bruto total de €, por horas de trabajo por semana, y horas de trabajo por mes.

Le salaire mensuel brut global du salarié est pris en charge par chaque co-employeur selon les proportions suivantes :

- % par *[Nom du particulier employeur]*, soit € brut par mois
- % par *[Nom du particulier employeur]*, soit € brut par mois

La rémunération est versée mensuellement au salarié, à date.

Indemnités et prestations en nature

(Articles 57, 58 et 59 du socle commun et articles 151, 155, 156 et 157 du socle spécifique « salarié du particulier employeur »)

Les prestations en nature fournies seront déduites de la rémunération nette, à hauteur du/des montants mensuels suivants : *[Mention à supprimer si aucune prestation en nature n'est fournie]*

- Repas € par jour travaillé
- Logement € par mois

[Information à l'attention des parties : si le repas est fourni au salarié par le particulier employeur par nécessité de l'emploi, la valeur journalière du repas ne sera pas déduite de sa rémunération nette.]

Le particulier employeur et le co-employeur prendra en charge, sur présentation des justificatifs, % des frais d'abonnement aux transports en commun engagés par le salarié pour se rendre de son domicile à son lieu de travail. *[Indiquer le pourcentage de prise en charge par le particulier employeur.]*

[Information à l'attention des parties : si le salarié embauché dans le cadre de la garde partagée travaille au moins 17 heures 30 par semaine pour chaque particulier employeur, il bénéficie d'une prise en charge intégrale par les deux co-employeurs du titre d'abonnement qu'il a souscrit pour réaliser les déplacements entre son domicile habituel et son lieu de travail, au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.]

Si le salarié travaille moins de 17 heures 30 par semaine pour chaque particulier employeur, la prise en charge est proratisée comme suit : 100% x durée du travail hebdomadaire / 17,5 heures] [Mention à supprimer si le salarié ne bénéficie pas d'un abonnement de transport en commun ou ne l'utilise pas pour se rendre à son lieu de travail.]

En cas de conduite d'un véhicule dans le cadre des fonctions décrites à l'article 5, le salarié perçoit un supplément de rémunération prenant la forme :

[Choisir entre les deux possibilités, ces montants sont librement négociés entre les parties]

- d'une prime forfaitaire de € bruts

[Indiquer le montant. Information à destination des parties : la prime forfaitaire est un élément de la rémunération brute chargeable et imposable.]

Cada coempleador asumirá el salario mensual bruto total del empleado según las proporciones siguientes:

- % por *[apellido del empleador particular]*, es decir, € brutos por mes

- % por *[apellido del empleador particular]*, es decir, € brutos por mes. La remuneración se pagará mensualmente al empleado en la fecha.

Compensaciones y prestaciones en especie

(Artículos 57, 58 y 59 de la base común y artículos 151, 155, 156 y 157 de la base específica de «Empleado de empleador particular»)

Las prestaciones en especie proporcionadas se deducirán de la remuneración neta, hasta el importe o los importes mensuales siguientes: *[mención que se suprimirá si no se proporciona ninguna prestación en especie]*

- Comidas € por día trabajado
- Alojamiento € por mes

[Información para las partes: Si la comida es proporcionada al empleado por el empleador particular por necesidad del empleo, el valor diario de la comida no se deducirá de su remuneración neta.]

El empleador particular y el coempleador se harán cargo, previa presentación de los justificantes, del % de la tarifa del abono de transporte público adquirido por el empleado para acudir de su domicilio a su lugar de trabajo. *[Indicar el porcentaje de cobertura por parte del empleador particular.]*

[Información para las partes: Si el empleado contratado en el marco del cuidado compartido trabaja al menos 17 horas y 30 minutos por semana para cada empleador particular, se beneficiará de una cobertura integral por parte de los dos coempleadores del abono que haya adquirido para realizar los desplazamientos entre su domicilio habitual y su lugar de trabajo mediante transporte público o servicios públicos de alquiler de bicicletas.]

Si el empleado trabaja menos de 17 horas y 30 minutos semanales para cada empleador particular, la cobertura se prorrateará de la siguiente manera: 100 % x horas de trabajo semanales / 17,5 horas.] [Se suprimirá la mención si el empleado no tiene un abono de transporte público o no lo utiliza para acudir a su lugar de trabajo.]

En caso de conducción de un vehículo en el marco de las funciones descritas en el artículo 5, el empleado percibirá un suplemento de remuneración en forma de:

[Al elegir entre las dos opciones, esas cuantías se negociarán libremente entre las partes.]

- una prima a tanto alzado de € brutos

[Indicar el importe. Información para las partes: La prima a tanto alzado es un elemento de la remuneración bruta gravable.]

➤ d'une majoration salariale de € bruts

[Indiquer le montant inclus dans le salaire horaire brut mentionné ci-dessus.]

[À supprimer si le salarié utilise votre véhicule.] Le salarié est amené à utiliser son véhicule personnel pour les besoins de son activité professionnelle, en plus du supplément de rémunération, il bénéficie d'une indemnité kilométrique, calculée sur la base *[Indiquer la base de calcul du montant de l'indemnité kilométrique. Il ne peut pas être inférieur au barème de l'administration ni supérieur au barème fiscal.]*

La prise en charge des indemnités kilométriques par les deux particuliers co-employeurs s'effectue selon la même répartition que celle appliquée au salaire mensuel brut mentionné ci-dessus.

Lorsque l'un des deux particuliers employeurs est seul demandeur de déplacements, le supplément de rémunération précitée et éventuellement l'indemnité kilométrique sera/seront supporté(s) par ce dernier.

Article 12 Congés payés

(Articles 48 et 48-1 du socle commun et article 140-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur »)

La date des congés payés est fixée d'un commun accord entre les particuliers employeurs dans le respect des règles générales relatives à l'acquisition et à la prise de congés payés prévues à l'article 48-1-1 du socle commun de la présente convention collective.

[Information à destination des parties en cas d'embauche en cours de période de référence, par l'un ou les deux particulier(s) employeurs : lorsque le salarié n'acquiert pas 30 jours ouvrables de congés payés au cours de la période de référence visée à l'article 48-1-1-1 du socle commun de la convention collective, il est possible de lui accorder des congés complémentaires non rémunérés pour lui permettre de bénéficier d'un repos annuel de 30 jours ouvrables.]

Le salarié bénéficie de congés payés conformément aux dispositions de la convention collective.

Le salarié, le particulier employeur et le co-employeur s'accordent dans la mesure du possible, sur la date des congés payés.

À défaut d'accord avec le salarié, la date des congés payés est fixée d'un commun accord entre le particulier employeur et le co-employeur dans le respect des règles générales relatives à l'acquisition et à la prise de congés payés prévues à l'article 48-1-1 du socle commun de la présente convention collective.

Les congés payés sont rémunérés lors de leur prise.

Article 13 Absences du salarié

(Article 49 du socle commun et article 141-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur »)

Toute absence du salarié doit être justifiée, le salarié s'engage à prévenir dès que possible le particulier employeur et le co-employeur.

➤ un incremento salarial de € brutos

[Indicar la cuantía incluida en el salario bruto por hora mencionado anteriormente.]

[Deberá suprimirse si el empleado utiliza el vehículo del empleador.] El empleado deberá utilizar su vehículo personal para las necesidades de su actividad profesional, por lo que, además del suplemento de remuneración, se beneficiará de una compensación por kilometraje, calculada sobre la base *[Indicar la base para calcular el importe de la compensación por kilometraje. No puede ser ni inferior al baremo administrativo ni superior al baremo fiscal.]*

La asunción de la compensación por kilometraje por los dos coempleadores particulares se efectuará siguiendo la misma repartición que la aplicada al salario mensual bruto mencionado anteriormente.

Cuando uno de los dos empleadores particulares sea el único solicitante de desplazamiento, el suplemento de remuneración antes mencionado y, en su caso, la compensación por kilometraje correrán a cargo de este último.

Artículo 12 Vacaciones retribuidas

(Artículos 48 y 48-1 de la base común y artículo 140-1 de la base específica de «Empleado de empleador particular»)

La fecha de las vacaciones retribuidas se fijará de común acuerdo entre los empleadores particulares en el respeto de las normas generales relativas a la adquisición y a la toma de vacaciones retribuidas previstas en el artículo 48-1-1 de la base común de este convenio colectivo.

[Información para las partes en caso de contratación durante el período de referencia por uno de los empleadores particulares o ambos: Cuando el empleado no adquiera 30 días laborables de vacaciones retribuidas durante el período de referencia a que se refiere el artículo 48-1-1-1 de la base común del convenio colectivo, será posible concederle vacaciones complementarias no retribuidas para permitirle disfrutar de un descanso anual de 30 días laborables.]

El empleado tiene derecho a vacaciones retribuidas de conformidad con las disposiciones del convenio colectivo.

El empleado, el empleador particular y el coempleador se pondrán de acuerdo, en la medida de lo posible, sobre la fecha de las vacaciones retribuidas.

A falta de acuerdo con el empleado, la fecha de las vacaciones retribuidas se fijará de común acuerdo entre el empleador particular y el coempleador, respetando las normas generales relativas a la adquisición y la toma de vacaciones retribuidas previstas en el artículo 48-1-1 de la base común del presente convenio colectivo.

Las vacaciones retribuidas se pagan cuando se toman.

Artículo 13 Ausencias del empleado

(Artículo 49 de la base común y artículo 141-1 de la base específica de «Empleado de empleador particular»)

Cualquier ausencia del empleado deberá justificarse. El empleado se compromete a informar lo antes posible al empleador particular y al coempleador.

En cas d'arrêt de travail pour maladie, le salarié devra leur transmettre l'arrêt de travail ou une copie de celui-ci dans les 48 heures, sauf circonstances exceptionnelles.

[Information à destination des parties : en cas d'accident du travail, la déclaration est réalisée par le particulier employeur au domicile duquel l'accident s'est produit.]

Article 14 Clauses particulières

[Information à destination des parties : la liste des clauses particulières ci-dessous précisée est indicative et n'est pas exhaustive. Les mentions inutiles ci-après listées seront supprimées en fonction des besoins. Il est également précisé que les parties peuvent mettre en place un carnet de transmission, dont un modèle est annexé à la présente convention collective.]

➤ Mesures de sécurité particulières à respecter

[Information à destination des parties : elles peuvent prévoir certaines règles particulières adaptées à leur situation : règles de sécurité relatives au logement, aux déplacements de la personne accompagnée, etc.]

➤ Conduite de véhicule

[Mention à supprimer si le salarié n'est pas amené à conduire un véhicule pour la réalisation de ses activités professionnelles.]

En cas de conduite d'un véhicule pour la réalisation des activités professionnelles du salarié, le particulier employeur s'assure qu'il est titulaire du permis de conduire et d'une attestation d'assurance en cours de validité en cas d'usage du véhicule du salarié.

Assurance automobile enregistrée sous le nom et l'adresse suivants *[Nom et adresse]* :

.....

et référencée sous le N° de police ci-dessous indiqué :

À cet effet, le salarié fournit annuellement une copie des documents justificatifs permettant au particulier employeur de procéder aux vérifications énoncées précédemment et informe le particulier employeur de toute modification.

Article 15 Rupture du contrat de travail

(Articles 63 et suivants du socle commun et articles 161 et suivants du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

À l'issue de la période d'essai, chacune des parties pourra mettre fin au contrat de travail en respectant un préavis conforme aux dispositions conventionnelles.

En caso de baja por enfermedad, el empleado deberá comunicarles su baja o una copia de la misma en un plazo de 48 horas, salvo circunstancias excepcionales.

[Información para las partes: En caso de accidente de trabajo, la declaración la realizará el empleador particular en cuyo domicilio se produjo el accidente.]

Artículo 14 Cláusulas especiales

[Información para las partes: La lista de cláusulas específicas que se indica a continuación es orientativa y no exhaustiva. Las menciones inútiles enumeradas a continuación se suprimirán en función de las necesidades. Se precisa asimismo que las partes podrán establecer un cuaderno de transmisión, del que se adjunta un modelo al presente convenio colectivo.]

➤ Medidas especiales de seguridad que deben respetarse

[Información para las partes: Podrán prever determinadas normas particulares adaptadas a su situación: normas de seguridad relativas al alojamiento, a los desplazamientos de la persona asistida, etc.]

➤ Conducción de vehículo

[Se suprimirá esta mención si el empleado no tiene que conducir un vehículo para la realización de sus actividades profesionales.]

En caso de conducción de un vehículo para la realización de las actividades profesionales del empleado, el empleador particular se asegurará de que sea titular del carné de conducir y de un certificado de seguro válido en caso de uso del vehículo del empleado.

Seguro de automóvil registrado con el nombre y la dirección siguientes *[nombre y dirección]* :

.....

referenciado con el núm. de póliza que se indica a continuación:

A tal efecto, el empleado proporcionará anualmente una copia de los documentos justificativos que permitan al empleador particular realizar las verificaciones expuestas anteriormente e informará al empleador particular de cualquier modificación.

Artículo 15 Extinción del contrato de trabajo

(Artículo 63 y siguientes de la base común y artículo 161 y siguientes de la base específica de «Empleado de empleador particular» del convenio colectivo)

Al término del período de prueba, cada una de las partes podrá rescindir el contrato de trabajo respetando un período de notificación previa conforme a las disposiciones convencionales.

Il est précisé que dans le cadre d'une garde partagée, la rupture de l'un des contrats de travail entraîne une modification substantielle de l'autre contrat de travail.

Article 16 Confidentialité

Les parties s'engagent à conserver confidentielles les informations personnelles transmises entre elles, à ne pas divulguer les éléments d'informations personnelles et à prendre les mesures nécessaires pour garantir cette confidentialité.

Fait à, le *[Préciser le lieu et la date]* en 2 exemplaires
[Un exemplaire est remis au salarié et l'autre est conservé par le particulier employeur]

Signature du (des) particulier(s) employeur(s)

(précédée de la mention : « Lu et approuvé »)

Signature du salarié

(précédée de la mention : « Lu et approuvé »)

Se precisa que, en el marco de un cuidado compartido, la extinción de uno de los contratos de trabajo entraña una modificación sustancial del otro contrato de trabajo.

Artículo 16 Confidencialidad

Las partes se comprometen a mantener la confidencialidad de la información personal transmitida entre ellas, a no divulgar los elementos de información personal y a tomar las medidas necesarias para garantizar dicha confidencialidad.

Realizado en, el *[especificar lugar y fecha]* en 2 copias
[Un ejemplar se entrega al empleado y el empleador particular conserva el otro]

**Firma del empleador particular
o los empleadores particulares**

(precedida de la mención «Leído y aprobado»)

Firma del empleado

(precedida de la mención «Leído y aprobado»)



SOCLE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Carnet de transmission

À l'attention des utilisateurs du carnet de transmission

Afin de faciliter la transmission d'informations utiles entre le particulier employeur, ou le proche aidant, et le ou les salariés, il est conseillé de mettre en place un carnet de transmission bien qu'il ne revête pas un caractère obligatoire. Lorsqu'il est mis en place, il est prévu par le contrat de travail ou son avenant.

Il s'agit d'un document de suivi à destination de chacun des acteurs mentionnés ci-avant.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique et en bleu. Ils sont à supprimer de la version définitive du carnet de transmission.

Le rôle du carnet de transmission

Le carnet de transmission est un outil de dialogue entre le particulier employeur, ou, le cas échéant, son proche aidant, et son ou ses salariés occupant un emploi repère relevant du domaine « Adulte » ou « Enfant », et impliquant d'avoir connaissance des informations qui y sont portées.

Son objectif est de faciliter la transmission des informations entre les différents acteurs mentionnés ci-avant, et permettre de faciliter le suivi, d'assurer une continuité et une coordination entre les différentes interventions.

Le carnet de transmission peut être simplifié et limité à la seule transmission de consignes ou d'observations lorsque le salarié occupe un poste relevant du domaine « Espaces de vie ».

Dans tous les cas, les informations qui y sont portées doivent être factuelles et objectives.

Son contenu est personnalisable afin d'être adapté à la situation de chaque particulier employeur. Le carnet de transmission est rempli sur le temps de travail.

Le carnet de transmission est la propriété du particulier employeur et demeure en sa possession. Il peut contenir des informations personnelles et confidentielles, relevant de la vie privée de son propriétaire.

Il est dès lors indispensable que chacune des parties observe la plus stricte confidentialité à l'égard des informations contenues dans le carnet de transmission. Toute reproduction du carnet de transmission est, le cas échéant, soumise à l'accord exprès du particulier employeur et le cas échéant de ses autres salariés.



BASE EMPLEADO DE EMPLEADOR PARTICULAR

Cuaderno de transmisión

A la atención de los usuarios del cuaderno de transmisión

Para facilitar la transmisión de información útil entre el empleador particular, o su familiar ayudante, y el empleado o los empleados, se aconseja establecer un cuaderno de transmisión, aunque no es obligatorio. Cuando se establezca, se contemplará en el contrato de trabajo o en su enmienda.

Se trata de un documento de seguimiento destinado a cada uno de los actores mencionados anteriormente.

Este modelo reviste un valor indicativo y no convencional.

Para facilitar el uso de este modelo, se insertan comentarios en cursiva y en azul. Deberán suprimirse de la versión definitiva del cuaderno de transmisión.

El papel del cuaderno de transmisión

El cuaderno de transmisión es una herramienta de diálogo entre el empleador particular, o, en su caso, su familiar ayudante, y su empleado o sus empleados que desempeñan un empleo de referencia en el ámbito de «Adultos» o de «Niños» y que implica tener conocimiento de la información que figura en él.

Su objetivo es facilitar la transmisión de información entre los diferentes actores mencionados anteriormente y el seguimiento y garantizar la continuidad y la coordinación entre las diferentes intervenciones.

El cuaderno de transmisión podrá simplificarse y limitarse a la transmisión de instrucciones o comentarios cuando el empleado ocupe un puesto perteneciente al ámbito de «Espacios de vida».

En todos los casos, la información que contenga deberá ser fáctica y objetiva.

Su contenido es personalizable con el fin de adaptarse a la situación de cada empleador en particular. El cuaderno de transmisión se rellena en el tiempo de trabajo.

El cuaderno de transmisión es propiedad del empleador particular y permanece en su posesión. Puede contener información personal y confidencial relativa a la vida privada de su propietario.

Por ello, resulta indispensable que cada una de las partes mantenga la más estricta confidencialidad con respecto a la información contenida en el cuaderno de transmisión. Toda reproducción del cuaderno de transmisión estará, en su caso, sujeta al acuerdo expreso del empleador particular y, en su caso, de sus otros empleados.

▼

**INFORMATIONS UTILES
EN CAS D'URGENCE**

Personne(s) à contacter en cas d'urgence :

➤ Nom, prénom :

➤ Numéro de téléphone : / / /

➤ Lien avec le particulier employeur *[Préciser le lien]* :

➤ Nom, prénom :

➤ Numéro de téléphone : / / /

➤ Lien avec le particulier employeur *[Préciser le lien]* :

[L'indication de l'identité et du numéro de téléphone du ou des proche(s) aidant est soumise à l'accord préalable des ou de l'intéressé(s)]

Numéros d'urgence :

➤ SOS Médecins : / / /

➤ POMPIERS : / / /

➤ POLICE : / / /

➤ CENTRE HOSPITALIER : / / /
(le plus proche)

Localisation dans le logement du kit de premiers secours :

.....

.....

.....

.....

▼

**INFORMACIÓN ÚTIL
EN CASO DE EMERGENCIA**

Persona(s) de contacto en caso de emergencia:

➤ Apellido, nombre:

➤ Número de teléfono: / / /

➤ Vínculo con el empleador particular *[especificar el vínculo]*:

➤ Apellido, nombre:

➤ Número de teléfono: / / /

➤ Vínculo con el empleador particular *[especificar el vínculo]*:

[La indicación de la identidad y del número de teléfono del/de los familiar(es) ayudante(s) está sujeta al acuerdo previo del/de los interesado(s)].

Números de emergencia:

➤ SOS Médicos: / / /

➤ BOMBEROS: / / /

➤ POLICÍA: / / /

➤ CENTRO HOSPITALARIO: / / /
(el más cercano)

Localización en el alojamiento del kit de primeros auxilios:

.....

.....

.....

.....

▼
CONNAISSANCE
DE LA PERSONNE ACCOMPAGNÉE

[Des consignes générales, à prendre en compte par le ou les salariés pour chaque intervention, peuvent être reportées sur le carnet de transmission par le particulier employeur, ou, le cas échéant, par le proche aidant. Ce mode de communication peut être particulièrement important lorsque le particulier employeur est en situation de handicap, ou que son autonomie est altérée, et ne peut, ou seulement difficilement, exprimer ses besoins, ou dans le cadre de la garde d'enfant.]

Les consignes proposées dans cette rubrique constituent seulement des exemples, afin d'aider les rédacteurs à identifier les situations susceptibles d'être rencontrées. Elles sont modifiables et adaptables en fonction de la situation de la personne accompagnée.]

Consignes de sécurité générale

*[Difficultés à se mouvoir : fauteuil roulant, déambulateur, verticalisateur, ...
Risques spécifiques : perte de repères, éléments anxiogènes à éviter, ...]*

.....

.....

.....

Consignes particulières pour la prise des repas

[Préférences alimentaires ; Régime spécifique ; Allergies alimentaires ; Autres (difficultés de déglutition, ...)]

.....

.....

.....

Consignes particulières pour le coucher

[Tenue habituelle ; Horaires habituels de sommeil ; Habitudes du coucher : lumière, musique, ...]

.....

.....

.....

▼
CONOCIMIENTO
DE LA PERSONA ASISTIDA

[El empleador particular o, en su caso, el familiar ayudante podrán comunicar en el cuaderno de transmisión instrucciones generales, que el empleado o los empleados deberán tener en cuenta para cada intervención. Este modo de comunicación puede ser especialmente importante cuando el empleador particular se halle en situación de discapacidad, o cuando su autonomía se vea menoscaba, y no pueda, o solo con dificultades, expresar sus necesidades, o en el marco del cuidado de niños.]

Las instrucciones propuestas en esta rúbrica constituirán únicamente ejemplos, con el fin de ayudar a los redactores a identificar las situaciones que podrían darse. Son modificables y adaptables en función de la situación de la persona asistida.]

Instrucciones de seguridad general

[Dificultades para moverse: silla de ruedas, andador, verticalizador... Riesgos específicos: pérdida de puntos de referencia, elementos ansiógenos que deben evitarse...]

.....

.....

.....

Instrucciones especiales para la ingesta de comidas

[Preferencias alimentarias; dieta específica; alergias alimentarias; otros (dificultad de deglución...)]

.....

.....

.....

Instrucciones especiales para acostarse

[Ropa habitual; horarios habituales de sueño; hábitos de acostarse: luz, música...]

.....

.....

.....

Consignes particulières pour l'aide à la toilette non médicalisée

[Degré d'autonomie ; Habitudes ; ...]

Consignes particulières pour l'aide à la prise des médicaments

[Prescription (Nom du médicament, heure/moment de prise, ordonnance)]

Consignes particulières pour les sorties

*[Mode de déplacement : véhicule, transports en commun, marche, déambulateur, fauteuil, ...
Limitations relatives aux lieux et horaires de déplacement]*

Consignes de sécurité

Autre

Instrucciones especiales para la asistencia al aseado no medicalizado

[Grado de autonomía; hábitos...]

Instrucciones especiales para la ayuda a la toma de medicamentos

[Prescripción (nombre del medicamento, hora/momento de la toma, receta)]

Instrucciones especiales para las salidas

*[Modo de desplazamiento: vehículo, transporte público, caminar, andador, silla de ruedas... Limitaciones
relativas a los lugares y horarios de desplazamiento]*

Instrucciones de seguridad

Otros

Observations du salarié :

Repas (composition, appétit, ...) :

.....
.....
.....
.....

Qualité et durée du repos : *[Pour la seule présence de nuit]*

.....
.....
.....
.....

Nombre et durée des ou de l'intervention(s) au cours de la nuit :

.....
.....
.....
.....

Nature des ou de l'intervention(s) du salarié :

.....
.....
.....
.....

Autres observations :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Observaciones del empleado:

Comidas (composición, apetito...):

.....
.....
.....
.....

Calidad y duración del descanso: *[Solo para la presencia nocturna]*

.....
.....
.....
.....

Número y duración de la(s) intervención(es) durante la noche:

.....
.....
.....
.....

Naturaleza de la(s) intervención(es) del empleado:

.....
.....
.....
.....

Otras observaciones:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



SOCLE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Fiche mensuelle de suivi en cas de durée de travail irrégulière

À l'attention des utilisateurs du présent modèle

La durée de travail du salarié du particulier employeur est dite « irrégulière », lorsque la durée hebdomadaire de travail et les horaires ne peuvent être déterminés lors de la conclusion du contrat de travail. Les dispositions conventionnelles applicables, sont définies aux articles 132,134, 136, 152-1 de la convention collective. La durée hebdomadaire de travail est comprise entre 0 heure et 48 heures, et les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà d'une moyenne de 40 heures de travail effectif hebdomadaire calculée sur 8 semaines consécutives.

Afin de faciliter le suivi du temps de travail du salarié dans ce cadre et réaliser le bulletin de paie, un modèle de fiche mensuelle de suivi est proposé au particulier employeur.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique (et en bleu). Ils sont à supprimer de la version définitive de la fiche mensuelle de suivi.

MOIS :

Nom, prénom du particulier employeur :

Nom, prénom du salarié :

[À ajouter en cas de garde d'enfant(s)]

Nom, prénom de l'enfant :

Nom, prénom de l'enfant :

[Remplir les informations suivantes pour chaque semaine civile du mois.]

SEMAINE DU AU

Durée de la présence au travail au cours de la semaine :

[NB : cette durée inclut les heures de travail effectif du salarié ainsi que le cas échéant, les heures de présence responsable de jour non converties. La durée de la présence au travail n'est pas identique à la durée du travail effectif.]

[À ajouter si le salarié réalise des heures de présence responsable de jour.]

Nombre d'heures de présence responsable de jour :

(Article 137-1 de la convention collective)



BASE EMPLEADO DE EMPLEADOR PARTICULAR

Ficha mensual de seguimiento en caso de jornada laboral irregular

A la atención de los usuarios de este modelo:

La duración del trabajo del empleado del empleador particular se llama «irregular», cuando la duración semanal del trabajo y los horarios no pueden determinarse en el momento de la celebración del contrato de trabajo. Las disposiciones convencionales aplicables se definen en los artículos 132, 134, 136 y 152-1 del convenio colectivo. La duración semanal del trabajo varía entre 0 horas y 48 horas, y las horas extraordinarias son aquellas que se efectúen más allá de una media de 40 horas de trabajo efectivo semanales calculada para un período de 8 semanas consecutivas.

Para facilitar el seguimiento del tiempo de trabajo del empleado en este marco y realizar la nómina, se propone un modelo de ficha mensual de seguimiento al empleador particular.

Este modelo reviste un valor indicativo y no convencional.

Para facilitar el uso de este modelo, se insertan comentarios en cursiva (y en azul). Se suprimirán de la versión definitiva de la ficha mensual de seguimiento.

MES:

Apellido, nombre del empleador particular:

Apellido, nombre del empleado:

[Añadir en caso de cuidado de niño(s)]

Apellido, nombre del niño:

Apellido, nombre del niño:

[Rellenar la siguiente información para cada semana civil del mes.]

SEMANA DEL AL

Duración de la presencia en el trabajo durante la semana:

[Nota: Esta duración incluye las horas de trabajo efectivo del empleado, así como, en su caso, las horas de presencia responsable diurna no convertidas. La duración de la presencia en el trabajo no es idéntica a la duración del trabajo efectivo.]

[Añadir si el empleado realiza horas de presencia responsable diurna.]

Número de horas de presencia responsable diurna:

(Artículo 137-1 del convenio colectivo)

- [À ajouter si le salarié réalise des heures de présence de nuit.]
Nombre de nuits pour lesquelles le salarié a réalisé de la présence de nuit :
(Article 137-2 de la convention collective)

- [À ajouter si le salarié réalise des heures de garde malade de nuit.]
Nombre d'heures de garde-malade de nuit :
(Article 137-3 de la convention collective)

- Durée du travail effectif au cours de la semaine :**
[NB : cette durée inclut les heures de travail effectif du salarié ainsi que, le cas échéant, les heures de présence responsable de jour converties en temps de travail effectif. Pour rappel, une heure de présence responsable de jour équivaut aux 2/3 d'une heure de travail effectif.]

- Heures supplémentaires :**
[NB : les heures de travail réalisées au cours d'une semaine sont comptabilisées comme heures supplémentaires lorsqu'elles excèdent une durée hebdomadaire de travail moyenne de 40 heures. Cette durée moyenne est calculée sur 8 semaines consécutives, incluant la semaine considérée.]
 - Moyenne des heures de travail effectif au cours des 8 dernières semaines, incluant la semaine considérée :
 - Nombre d'heures supplémentaires de travail effectif au-delà de la moyenne de 40 heures calculée ci-dessus :*[NB : La durée maximale du travail est comprise entre 0 heure et au maximum 48 heures de travail effectif par semaine..]*
 - Heures supplémentaires rémunérées :*[NB : les heures supplémentaires peuvent être rémunérées ou récupérées. Lorsqu'elles sont rémunérées, il est fait application d'une majoration de 25% du salaire horaire du salarié, et ce jusqu'à la 48^{ème} heure incluse.]*
 - Compensées par un repos :
Heures de repos compensateur de remplacement acquis au cours de la semaine :
[NB : les heures supplémentaires peuvent être rémunérées ou récupérées. Lorsqu'elles sont récupérées, le repos compensateur de remplacement acquis par le salarié est égal au nombre d'heures supplémentaires récupérées, majoré de 25 %, et ce jusqu'à la 48^{ème} heure incluse.]

- Absences du salarié du au :**
 - Absences non rémunérées du salarié :
 - Absences rémunérées du salarié :
Dont heures de repos compensateur pris :
Solde de repos compensateur :
Dont nombre de jours de congés payés pris :

- [Añadir si el empleado realiza horas de presencia responsable nocturna.]
Número de noches en las que el empleado ha realizado una presencia nocturna:
(Artículo 137-2 del convenio colectivo)

- [Añadir si el empleado realiza horas de supervisión nocturna por enfermedad.]
Número de horas de supervisión nocturna por enfermedad:
(Artículo 137-3 del convenio colectivo)

- Duración del trabajo efectivo durante la semana:**
[Nota: Esta duración incluye las horas de trabajo efectivo del empleado, así como, en su caso, las horas de presencia responsable diurna convertidas en tiempo de trabajo efectivo. A modo de recordatorio, una hora de presencia responsable diurna equivale a 2/3 de una hora de trabajo efectivo.]

- Horas extraordinarias:**
[Nota: Las horas de trabajo efectuadas durante una semana se contabilizarán como horas extraordinarias cuando superen una media de 40 horas de trabajo semanales. Esta duración media se calcula para un período de 8 semanas consecutivas, incluida la semana considerada.]
 - Media de las horas de trabajo efectivo durante estas últimas 8 semanas, incluida la semana considerada:
 - Número de horas extraordinarias de trabajo efectivo más allá de la media de 40 horas calculada según lo anterior:*[Nota: La duración máxima del trabajo oscila entre 0 horas y un máximo de 48 horas de trabajo efectivo por semana.]*
 - Horas extraordinarias remuneradas:*[Nota: Las horas extraordinarias se pueden remunerar o recuperar. Cuando se remuneran, se aplica un incremento del 25 % en el salario por hora del empleado hasta la 48ª hora incluida.]*
 - Compensadas mediante un descanso:
Horas de descanso compensatorio de sustitución adquiridas durante la semana:
[Nota: Las horas extraordinarias se pueden remunerar o recuperar. Cuando se recuperen, el descanso compensatorio de sustitución adquirido por el empleado será igual al número de horas extraordinarias recuperadas, con un incremento del 25 % hasta la 48ª hora incluida.]

- Ausencias del empleado del al :**
 - Ausencias no remuneradas del empleado:
 - Ausencias remuneradas del empleado:
De las cuales, horas de descanso compensatorio tomadas:
Saldo de descanso compensatorio:
Del cual, número de días de vacaciones retribuidas tomados:

SOCLE SPÉCIFIQUE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Modèle de courrier informant du décès de l'employeur
dans le cas où le contrat ne se poursuit pas
avec le membre survivant du couple

À l'attention des utilisateurs du présent document

Le décès du particulier employeur entraîne de plein droit la rupture du contrat de travail.

Dans le cas où le contrat de travail prévoit que le salarié est embauché par un couple de particuliers employeurs, le membre survivant du couple, qui décide de poursuivre la relation de travail avec le salarié, s'assure qu'il est bien immatriculé en tant que tel auprès de l'organisme destinataire de la déclaration d'emploi du salarié. Si besoin, il procède à la rectification qui s'impose auprès de cet organisme.

L'article 161-4-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective prévoit que le salarié doit être informé par les ayants-droits ou par défaut par un tiers du décès du particulier employeur par écrit.

Ce document écrit est à adresser en recommandé avec accusé réception au domicile du salarié dans les meilleurs délais après le décès du particulier employeur.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Les éléments en italique (et en bleu) constituent une aide au remplissage. Ils sont à supprimer du document définitif remis au salarié.

Employeur :

[Choisir entre] Mme/M

[Adresse]

N°CESU/ MSA [Rayer la mention inutile]

Salarié(e) :

[Choisir entre] Mme/M

[Adresse]

À Le

Lettre recommandée avec accusé de réception n°

BASE ESPECÍFICA DE EMPLEADO DE EMPLEADOR PARTICULAR

Modelo de carta informando del fallecimiento del empleador
en caso de que el contrato no continúe
con el miembro superviviente de la pareja

A la atención de los usuarios del presente documento

El fallecimiento del empleador particular conlleva la extinción de pleno derecho del contrato de trabajo.

En caso de que el contrato de trabajo disponga que el empleado es contratado por una pareja de empleadores particulares, el miembro superviviente de la pareja que decida continuar la relación laboral con el empleado se asegurará de estar debidamente registrado como empleador particular ante el organismo destinatario de la declaración de empleo del empleado. Si es necesario, procederá a las rectificaciones necesarias ante este organismo.

El artículo 161-4-1 de la base específica de «Empleado de empleador particular» del convenio colectivo establece que el empleado debe ser informado por los derechohabientes o, en su defecto, por un tercero del fallecimiento del empleador particular por escrito.

Este documento escrito debe enviarse por correo certificado con acuse de recibo al domicilio del empleado lo antes posible después del fallecimiento del empleador particular.

Este modelo reviste un valor indicativo y no convencional.

Los elementos en cursiva (y en azul) constituyen una ayuda a su cumplimentación. Deberán suprimirse del documento definitivo entregado al empleado.

Empleador:

[Elegir entre] Sra./Sr.

[Dirección]

Núm. CESU/ MSA [tachar la opción que no proceda]

Empleado/a:

[Elegir entre] Sr./Sra.

[Dirección]

En el

Carta certificada con acuse de recibo n.º

Objet : Décès de votre employeur

[Choisir entre] Madame/Monsieur,

Nous sommes au regret de vous annoncer le décès de votre employeur, [Nom, prénom de la personne décédée] intervenu le [Date du décès] à [Heure du décès] rendant impossible le maintien du contrat de travail.

En application de l'article 161-4-1 du socle spécifique « salarié des particulier employeur » de la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, votre contrat de travail a durée indéterminée conclu le [Date du contrat de travail ou de l'embauche le cas échéant] / / a été donc automatiquement rompu à la date du décès de votre employeur.

Par conséquent, vous n'effectuerez pas votre préavis d'une durée de [La durée du préavis est fixée à l'article 162-4-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective.]

Les documents de fin de contrat (certificat de travail, attestation pôle emploi, solde de tout compte) seront à votre disposition à compter du

[Les documents de fin de contrat doivent être établis dans un délai de 30 jours calendaires à compter du décès. Ils doivent être mis à la disposition du salarié sur son ancien lieu de travail. Il est toutefois possible, pour les parties, de s'accorder par écrit sur l'envoi de ces documents par courrier recommandé avec avis de réception.]

S'il le souhaite, le salarié dont le contrat de travail est rompu du fait du décès du particulier employeur présente, sans délai, une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi pour l'ouverture des droits au chômage.]

L'intégralité des indemnités de fin de contrat auxquelles vous avez droit compte tenu de votre ancienneté vous sera versée, avec l'éventuel solde des salaires qui vous sont dus, lors de la remise du solde de tout compte.

Nous vous prions d'agréer, [Choisir entre] Madame/Monsieur [Nom, prénom du salarié] , nos sincères salutations.

[Choisir entre] Madame / Monsieur [Nom, prénom du rédacteur de la lettre]

Agissant en qualité [Qualité du rédacteur de la lettre] de l'employeur

[Choisir entre] Madame/Monsieur [Nom, prénom(s) de la personne décédée]

Signature [Signature du rédacteur de la lettre] :

[La lettre est adressée au salarié et une copie est conservée par le rédacteur.]

Asunto: Fallecimiento de su empleador

[Elegir entre] Sr./Sra.:

Lamentamos tener que anunciarle el fallecimiento de su empleador, [Apellido, nombre de la persona fallecida] , acaecida el [fecha del fallecimiento] a las [hora del fallecimiento] , lo que hace imposible el mantenimiento del contrato de trabajo.

En aplicación del artículo 161-4-1 de la base específica de «Empleado de empleador particular» del convenio colectivo nacional de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico, su contrato de trabajo por tiempo indefinido concluido el [fecha del contrato de trabajo o de la contratación, en su caso] / / se ha rescindido automáticamente en consecuencia a la fecha del fallecimiento de su empleador.

Por consiguiente, no efectuará el plazo de notificación previa [el plazo de notificación previa se fija en el artículo 162-4-1 de la base específica de «Empleado de empleador particular» del convenio colectivo.]

Los documentos de fin de contrato (certificado de trabajo, certificado de la Oficina de Empleo, recibo por saldo de toda cuenta) estarán a su disposición a partir del

[Los documentos de finalización de contrato deberán presentarse en un plazo de 30 días naturales a partir del fallecimiento. Deberán ponerse a disposición del empleado en su antiguo lugar de trabajo. Sin embargo, es posible que las partes acuerden por escrito el envío de estos documentos por correo certificado con acuse de recibo.]

Si lo desea, el empleado cuyo contrato de trabajo se rescinda debido al fallecimiento del empleador particular presentará sin demora una solicitud de compensación al organismo de la Oficina de Empleo para hacer valer sus derechos de desempleo.]

La totalidad de las compensaciones de fin de contrato a las que usted tiene derecho teniendo en cuenta su antigüedad le será abonada, junto con el saldo de los salarios que se le deban, en el momento de la entrega del recibo por saldo de toda cuenta.

Reciba, [elegir entre] Sr./Sra. [Apellido, nombre del empleado] , un cordial saludo.

[Elegir entre] Señor/Señora [Apellido, nombre del redactor de la carta]

en calidad de [calidad del redactor de la carta] del empleador [elegir entre]

Señor/Señora [Apellido, nombre de la persona fallecida]

Firma [firma del redactor de la carta]:

[La carta se dirige al empleado y el redactor conserva una copia.]

SOCLE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Fiche pédagogique : la distinction entre la présence responsable de jour et la présence de nuit

À l'attention des utilisateurs du présent modèle

L'article 137 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile distingue la présence responsable de jour et la présence de nuit, applicables aux salariés relevant des emplois-repères du domaine « Adulte », du domaine « Enfant ». Cette annexe a pour but d'illustrer, à titre d'exemple, des cas de présence responsable de jour et de présence de nuit.

Ce document présente une valeur indicative et non conventionnelle.

La présence responsable de jour

Les heures de présence responsable de jour sont celles durant lesquelles le salarié peut utiliser son temps pour lui-même sur son lieu de travail, sans effectuer d'autres tâches demandées par le particulier employeur, tout en restant vigilant pour intervenir s'il y a lieu. Le contrat de travail doit préciser le nombre d'heures de travail effectif et de présence responsable de jour.

En application de l'article 148 du socle spécifique « salarié du particulier employeur », l'heure de présence responsable de jour équivaut aux 2/3 d'une heure de travail effectif, rémunérée sur la base du salaire horaire brut prévu au contrat de travail. Les heures de présence responsable de jour sont exclues dans le cadre d'une garde d'enfant partagée.

Illustrations

La présence responsable de jour peut être prévue au contrat lorsque :

- L'employeur ou l'enfant gardé par le salarié effectue des siestes régulières ;

Exemple : le salarié garde un enfant de 6 mois durant 8 heures par jour. L'enfant effectue 2 heures de sieste sur les 8 heures de garde. Le contrat peut alors prévoir 6 heures de travail effectif et 2 heures de présence responsable, équivalent à 1h20 de travail effectif (2h x 2/3), par jour. La durée du travail effectif sera donc de 7 heures 20 par jour (6h + 1h20).

- L'employeur en situation de dépendance souhaite se retrouver seul dans sa chambre sur certaines périodes ;

Exemple : le salarié est présent 10 heures par jour. L'employeur prévoit 1 heure pendant laquelle il se retrouve seul dans sa chambre et pendant laquelle le salarié peut vaquer à ses occupations. Le contrat peut alors prévoir 9 heures de travail effectif et 1 heure de présence responsable, équivalent à 0,67 heure de travail effectif (1h x 2/3) par jour. La durée du travail effectif sera donc de 9,67 heures par jour (9h + 0,67h).

Dans ces différentes situations, le salarié peut vaquer à ses occupations (regarder la télévision, lire un livre, etc.), et le particulier employeur ne peut lui demander d'effectuer d'autres tâches.

Le salarié doit toutefois rester présent et vigilant pour intervenir en cas de besoin.

BASE EMPLEADO DE EMPLEADOR PARTICULAR

Ficha pedagógica: distinción entre la presencia responsable diurna y la presencia nocturna

A la atención de los usuarios de este modelo:

El artículo 137 del convenio colectivo de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico distingue la presencia responsable diurna y la presencia nocturna, aplicables a los empleados pertenecientes a los empleos de referencia de los ámbitos de «Adultos» y de «Niños». Este anexo tiene por objeto ilustrar, a título de ejemplo, casos de presencia responsable diurna y de presencia nocturna.

Este documento reviste un valor indicativo y no convencional.

La presencia responsable diurna

Las horas de presencia responsable diurna son aquellas durante las cuales el empleado puede disponer libremente de su tiempo en su lugar de trabajo, sin realizar otras tareas solicitadas por el empleador particular, permaneciendo alerta para intervenir si es necesario. El contrato de trabajo debe especificar el número de horas de trabajo efectivo y de presencia responsable diurna.

En aplicación del artículo 148 de la base específica de «Empleado de empleador particular», la hora de presencia responsable diurna equivale a 2/3 de una hora de trabajo efectivo, remunerada sobre la base del salario bruto por hora previsto en el contrato de trabajo. Las horas de presencia responsable diurna quedan excluidas en el contexto del cuidado compartido de niños.

Ilustraciones

La presencia responsable diurna puede preverse en el contrato cuando:

- el empleador o el niño objeto de los cuidados del empleado realice siestas regulares; Ejemplo: el empleado cuida de un niño de 6 meses durante 8 horas al día. El niño efectúa 2 horas de siestas durante las 8 horas de cuidados. El contrato puede entonces prever 6 horas de trabajo efectivo y 2 horas de presencia responsable, equivalentes a 1 hora y 20 minutos de trabajo efectivo (2 horas x 2/3) por día. Por lo tanto, la jornada laboral efectiva será de 7 horas y 20 minutos por día (6 horas + 1 hora y 20 minutos).

- El empleador en situación de dependencia desea estar solo en su habitación durante ciertos períodos;

Ejemplo: el empleado está presente 10 horas por día. El empleador prevé 1 hora durante la cual se encuentra solo en su habitación y el empleado puede dedicarse a sus ocupaciones. El contrato puede entonces prever 9 horas de trabajo efectivo y 1 hora de presencia responsable, equivalente a 0,67 horas de trabajo efectivo (1 hora x 2/3) por día. La jornada laboral efectiva será de 9,67 horas diarias (9 h + 0,67 h).

En estas diferentes situaciones, el empleado podrá dedicarse a sus ocupaciones (ver la televisión, leer un libro, etc.) y el empleador particular no podrá pedirle que realice otras tareas. Sin embargo, el empleado debe permanecer presente y vigilante para intervenir en caso de necesidad.

Selon la méthode de détermination du salaire mensuel prévue à l'article 146 de la présente convention collective, le salaire mensualisé du salarié se calcule sur la base de la durée du travail hebdomadaire fixe.

La durée du travail hebdomadaire prise en compte pour le calcul du salaire mensualisé est la durée du travail effectif (après conversion des heures de présence responsable de jour en temps de travail effectif).

La présence de nuit

La présence de nuit s'entend de l'obligation pour le salarié de dormir sur place, dans une pièce séparée, sans travail effectif habituel, tout en étant en mesure d'intervenir en cas de besoin. Durant la présence de nuit, le particulier employeur ne peut pas demander au salarié d'effectuer des tâches relevant de son travail effectif habituel qui ne sont pas indispensables à la présence de nuit.

La présence de nuit peut répondre aux besoins d'un particulier employeur qui n'a pas besoin que le salarié dorme à proximité, dans la même pièce.

Les horaires de présence de nuit sont définis au contrat de travail. En pratique, elles commencent à l'heure du coucher et se terminent à l'heure du lever. L'heure du coucher et l'heure du lever sont comprises dans la plage horaire prévue à l'article 137-2 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » prévu par la présente convention collective.

Illustrations

La présence de nuit est prévue au contrat de travail lorsque :

- *Il est demandé au salarié d'être présent la nuit (dans une pièce séparée) pour intervenir auprès d'un enfant si besoin ;*

Exemple : le salarié a pour missions de préparer l'enfant avant le coucher, d'effectuer le coucher, de le réveiller le matin et de l'accompagner dans la prise du petit déjeuner. Le contrat peut alors prévoir de la présence de nuit à partir de l'heure du coucher jusqu'à l'heure du lever. En revanche, les heures de travail réalisées par le salarié avant le coucher et après le lever de l'enfant constituent des heures de travail effectif.

- *Il est demandé au salarié d'être présent la nuit (dans une pièce séparée) pour intervenir auprès de l'employeur en situation de dépendance ou de handicap si besoin ;*

Exemple : le salarié prend son poste à 22h alors que l'employeur est déjà couché, le salarié dort dans une pièce séparée et assure le lever et le petit déjeuner de l'employeur à partir du lendemain à 6h30. Il sera alors possible de prévoir de la présence de nuit de 22h à 6h30 et du temps de travail effectif à partir de 6h30.

Dans ces différentes situations, le salarié dort dans une pièce séparée, tout en devant rester vigilant pour intervenir s'il y a lieu.

La présence de nuit n'est pas prise en compte dans le calcul du temps de travail effectif, sous réserve que le nombre d'interventions du salarié ne dépasse pas un maximum fixé par la convention collective. Elle est rémunérée par une indemnité forfaitaire, dont le montant dépend du nombre d'interventions du salarié au cours de la nuit.

Según el método de determinación del salario mensual previsto en el artículo 146 del presente convenio colectivo, el salario mensual del empleado se calculará sobre la base de la duración del trabajo semanal fijo.

La duración del trabajo semanal que se tiene en cuenta para el cálculo del salario mensualizado es la duración del trabajo efectivo (tras la conversión de las horas de presencia responsable diurna en tiempo de trabajo efectivo).

La presencia nocturna

Por presencia nocturna se entiende la obligación del empleado de dormir en el lugar, en una habitación separada, sin el trabajo efectivo habitual, manteniéndose capaz de intervenir en caso de necesidad. Durante la presencia nocturna, el empleador particular no podrá pedir al empleado que realice tareas relacionadas con su trabajo efectivo habitual que no sean indispensables para la presencia nocturna.

La presencia nocturna puede responder a las necesidades de un empleador particular que no necesita que el empleado duerma cerca, en la misma habitación.

Los horarios de presencia nocturna se establecen en el contrato de trabajo. En la práctica, comienzan a la hora de acostarse y terminan a la hora de levantarse. La hora de acostarse y la hora de levantarse están comprendidas en la franja horaria prevista en el artículo 137-2 de la base específica de «Empleado de empleador particular» del presente convenio colectivo.

Ilustraciones

La presencia nocturna se preverá en el contrato de trabajo cuando:

- *Se requiere que el empleado esté presente por la noche (en una habitación separada) para intervenir con un niño si es necesario;*

Ejemplo : el empleado tiene la misión de preparar al niño antes de acostarse, acostarlo, despertarlo por la mañana y acompañarlo en la toma del desayuno. El contrato podrá entonces prever la presencia nocturna desde la hora de acostarse hasta la hora de levantarse. En cambio, las horas de trabajo efectuadas por el empleado antes de que el niño se acueste y después de que se levante constituyen horas de trabajo efectivo.

- *Se requiere que el empleado esté presente por la noche (en una habitación separada) para intervenir con el empleador en situación de dependencia o discapacidad si es necesario;*

Ejemplo : el empleado ocupa su puesto a las 22:00 cuando el empleador ya está acostado, el empleado duerme en una habitación separada y se encarga de levantar al empleador y de darle el desayuno a partir del día siguiente a las 6:30. Será posible entonces prever presencia nocturna de 22:00 a 6:30 y tiempo de trabajo efectivo a partir de las 6:30.

En estas diferentes situaciones, el empleado dormirá en una habitación separada, manteniéndose vigilante para intervenir en caso de necesidad.

La presencia nocturna no se tiene en cuenta en el cálculo del tiempo de trabajo efectivo, siempre que el número de intervenciones del empleado no supere un máximo establecido por el convenio colectivo. Se remunerará mediante una indemnización a tanto alzado, cuya cuantía depende del número de intervenciones del empleado durante la noche.



SOCLE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Fiche pédagogique : la déduction des périodes d'absence du particulier employeur

À l'attention des utilisateurs du présent document

L'article 142 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile prévoit la possibilité pour le particulier employeur de fixer précisément dans le contrat de travail des périodes d'absences ou d'indisponibilité temporaire.

Lorsque ces périodes d'absences sont précisées dans le contrat de travail, elles ne sont pas rémunérées. A défaut de précisions dans le contrat de travail, les absences du particulier employeur sont rémunérées.

Cette annexe a pour but d'illustrer, à titre d'exemple, des cas de déduction d'absence du particulier employeur.

Ce document présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Les périodes d'absences ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur, prévues par le contrat de travail du salarié (hors garde partagée)

Des périodes d'absence ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur suspendent la relation de travail lorsqu'elles sont expressément prévues dans le contrat de travail conclu avec le salarié.

Illustration

Les parties conviennent expressément que les périodes des vacances scolaires de la zone C, ou que les semaines 8, 9 et 14 ne seront pas travaillées par le salarié.

Les périodes d'absence ou d'indisponibilités temporaires ainsi prévues ne sont pas rémunérées, et sont déduites du salaire mensualisé du salarié. Le salaire correspondant au travail effectif doit être calculé selon les modalités définies à l'article 152 du socle spécifique « salariés du particulier employeur » de la présente convention collective :

$$\frac{\text{Salaire mensualisé} \times \text{Nombre d'heures réellement effectuées dans le mois}}{\div \text{Nombre d'heures qui auraient dû être réellement travaillées dans le mois considéré}}$$



BASE EMPLEADO DE EMPLEADOR PARTICULAR

Ficha pedagógica: deducción de los períodos de ausencia del empleador particular

A la atención de los usuarios del presente documento

El artículo 142 del convenio colectivo de la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico prevé la posibilidad de que el empleador particular especifique en el contrato de trabajo períodos de ausencia o indisponibilidad temporales.

Cuando estos períodos de ausencia se especifiquen en el contrato de trabajo, no se remunerarán. A falta de su especificación en el contrato de trabajo, las ausencias del empleador particular se remunerarán.

Este anexo tiene por objeto ilustrar, a título de ejemplo, los casos de deducción de la ausencia del empleador particular.

Este documento reviste un valor indicativo y no convencional.

Los períodos de ausencia o indisponibilidad temporales del empleador particular, previstos en el contrato de trabajo del empleado (excluido el cuidado compartido)

Los períodos de ausencia o indisponibilidad temporales del empleador particular suspenderán la relación laboral cuando estén expresamente previstos en el contrato de trabajo celebrado con el empleado.

Ilustración

Las partes acuerdan expresamente que los períodos de vacaciones escolares de la zona C, o las semanas 8, 9 y 14, no serán trabajadas por el empleado.

Los períodos de ausencia o indisponibilidad temporales así previstos no se remunerarán y se deducirán del salario mensualizado del empleado. El salario correspondiente al trabajo efectivo debe calcularse según las modalidades definidas en el artículo 152 de la base específica de «Empleado de empleador particular» del presente convenio colectivo:

$$\frac{\text{salaire mensualizado} \times \text{número de horas realmente efectuadas en el mes}}{\div \text{número de horas que deberían haberse trabajado realmente en el mes considerado}}$$

Illustration

Le contrat de travail prévoit que le particulier employeur sera absent du 4 mars au 17 mars inclus et que le salarié ne travaillera pas pendant cette période.

Pour information, ce particulier employeur emploie un assistant de vie qui travaille régulièrement 24 heures par semaine, 6 heures par jour, du lundi au jeudi. Le salarié ne travaille pas les vendredis ni les week-ends.

Son salaire mensualisé est de 1 248 € bruts.

Le nombre d'heures réellement effectuées dans le mois correspond à la période effectivement travaillée par le salarié : **11 jours travaillés x 6 heures = 66 heures.**

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
1 ^{er} mars	2 mars	3 mars	4 mars	5 mars	6 mars	7 mars
8 août	9 mars	10 mars	11 mars	12 mars	13 mars	14 mars
15 mars	16 mars	17 mars	18 mars	19 mars	20 mars	21 mars
22 mars	23 mars	24 mars	25 mars	26 mars	27 mars	28 mars
29 mars	30 mars	31 mars				

- Jours réellement travaillé par le salarié à hauteur de 6 heures par jour
- Absence de l'employeur prévue au contrat
- Les jours non travaillé selon le planning habituel du salarié

Si l'employeur n'avait pas été absent, l'assistant de vie aurait dû réellement effectuer, du 1^{er} au 31 mars : **19 jours x 6 heures = 114 heures selon son planning habituel.**

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
1 ^{er} mars	2 mars	3 mars	4 mars	5 mars	6 mars	7 mars
8 août	9 mars	10 mars	11 mars	12 mars	13 mars	14 mars
15 mars	16 mars	17 mars	18 mars	19 mars	20 mars	21 mars
22 mars	23 mars	24 mars	25 mars	26 mars	27 mars	28 mars
29 mars	30 mars	31 mars				

(Calendrier 2021)

Le salaire à verser au salarié pour le mois de mars est calculé comme suit : **1 248 € bruts x 66 heures / 114 heures = 722,53 € bruts.**

Ilustración

El contrato de trabajo prevé que el empleador particular estará ausente del 4 de marzo al 17 de marzo incluidos y que el empleado no trabajará durante este período.

A título informativo, este empleador particular emplea a un asistente de vida que trabaja regularmente 24 horas a la semana, 6 horas al día, de lunes a jueves. El empleado no trabajará los viernes ni los fines de semana.

Su salario mensualizado es de 1 248 € brutos.

El número de horas realmente trabajadas en el mes corresponde al período efectivamente trabajado por el empleado: **11 días trabajados x 6 horas = 66 horas.**

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
1 marzo	2 marzo	3 marzo	4 marzo	5 marzo	6 marzo	7 marzo
8 marzo	9 marzo	10 marzo	11 marzo	12 marzo	13 marzo	14 marzo
15 marzo	16 marzo	17 marzo	18 marzo	19 marzo	20 marzo	21 marzo
22 marzo	23 marzo	24 marzo	25 marzo	26 marzo	27 marzo	28 marzo
29 marzo	30 marzo	31 marzo				

- Días realmente trabajados por el empleado hasta 6 horas al día
- Ausencia del empleador prevista en el contrato
- Días no trabajados según el plan habitual del empleado

Si el empleador no hubiera estado ausente, el asistente de vida debería haber efectuado realmente, del 1 al 31 de marzo: **19 días x 6 horas = 114 horas según su plan habitual.**

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
1 marzo	2 marzo	3 marzo	4 marzo	5 marzo	6 marzo	7 marzo
8 marzo	9 marzo	10 marzo	11 marzo	12 marzo	13 marzo	14 marzo
15 marzo	16 marzo	17 marzo	18 marzo	19 marzo	20 marzo	21 marzo
22 marzo	23 marzo	24 marzo	25 marzo	26 marzo	27 marzo	28 marzo
29 marzo	30 marzo	31 marzo				

(Calendario 2021)

El salario que deberá pagarse por el mes de marzo se calcula de la siguiente manera: **1 248 € brutos x 66 horas / 114 horas = 722,53 € brutos.**

Les périodes d'absences ou d'indisponibilités temporaires non prévues par le contrat de travail.

À défaut de fixation des périodes d'absences ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur dans le contrat de travail, celles-ci ne suspendent pas la relation de travail, et sont rémunérées.

Dans ce cas, le salarié est dispensé d'exécuter son travail et ne peut subir aucune diminution de son salaire et de ses avantages (acquisition de congés payés, période prise en compte pour le calcul de son ancienneté).

Les périodes d'absences ou d'indisponibilités du particulier employeur, non prévues contractuellement ne sont pas considérées comme des congés pour convenance personnelle du salarié au sens de l'article 48-2-1 du socle commun de la présente convention collective.

Illustration

Le particulier employeur s'absente pour un voyage ou est hospitalisé de manière imprévue.

Los períodos de ausencia o indisponibilidad temporales no previstos en el contrato de trabajo.

A falta de fijación de los períodos de ausencia o indisponibilidad temporales del empleador particular en el contrato de trabajo, estos no suspenderán la relación laboral y se remunerarán.

En este caso, el empleado estará exento de realizar su trabajo y no podrá sufrir ninguna disminución de su salario y de sus prestaciones (adquisición de vacaciones retribuidas, período tenido en cuenta para el cálculo de su antigüedad).

Los períodos de ausencia o indisponibilidad del empleador particular no previstos contractualmente no se considerarán vacaciones por conveniencia personal del empleado en el sentido del artículo 48-2-1 de la base común del presente convenio colectivo.

Ilustración

El empleador particular se ausenta para un viaje o es hospitalizado de forma imprevista.



SOCLE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Fiche pédagogique relative au licenciement

À l'attention des utilisateurs du présent modèle

Ce document a une valeur indicative et non conventionnelle.

La convocation à entretien préalable à licenciement peut être remise en main propre contre décharge ou envoyée en courrier recommandé avec accusé de réception au domicile du salarié.

Conformément aux dispositions de l'article 161-1-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective, l'entretien préalable peut se tenir à partir du quatrième jour ouvrable, décompté à compter du lendemain de la remise en main propre contre décharge ou du lendemain de la première présentation du courrier de convocation. Le délai ne peut pas expirer un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé. Dans une telle situation, il est prorogé jusqu'au jour ouvrable qui suit.

La notification du licenciement correspond à la date à laquelle le particulier employeur procède à l'envoi du courrier recommandé au salarié. Cela signifie que le courrier devra être envoyé en recommandé avec accusé de réception, au plus tôt, le quatrième jour et, au plus tard, le 30ème jour ouvrable, à minuit, décomptés à partir du lendemain de l'entretien ou de la date prévue pour celui-ci s'il n'a pas eu lieu. Lorsque le délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Le préavis est un délai, qui court à compter de la date de première présentation du courrier recommandé de notification du licenciement au domicile du salarié.

Conformément aux dispositions de l'article 162-4-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective, selon l'ancienneté du salarié, le préavis dure :

- 1 semaine calendaire si l'ancienneté du salarié est inférieure à 6 mois à la date d'envoi de la notification du licenciement ;
- 1 mois calendaire si l'ancienneté du salarié est comprise entre 6 mois et moins de 2 ans à la date d'envoi de la notification du licenciement ;
- 2 mois calendaires si l'ancienneté du salarié est égale ou supérieure à 2 ans à la date d'envoi de la notification du licenciement.

Le préavis ne peut être interrompu ou suspendu. Par exception prévue à l'article 64-1 du « socle commun » de la convention collective, le préavis peut être suspendu en cas :

- d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- de suspension du contrat de travail consécutive à un congé de maternité ou d'adoption ;
- de prise de congés payés, sauf accord écrit et signé des parties.



BASE EMPLEADO DE EMPLEADOR PARTICULAR

Ficha pedagógica relativa al despido

A la atención de los usuarios de este modelo:

Este documento tiene un valor indicativo y no convencional.

La convocatoria a la entrevista previa al despido puede ser entregada en mano contra recibo o enviada por correo certificado con acuse de recibo al domicilio del empleado.

De conformidad con las disposiciones del artículo 161-1-1 de la base específica de «Empleado de empleador particular» del convenio colectivo, la entrevista previa puede tener lugar a partir del cuarto día laborable, contado desde el día siguiente a la entrega en mano contra recibo o a la primera presentación del correo de convocatoria. El plazo no podrá expirar un sábado, un domingo o un día festivo. En semejante situación, se prorrogará hasta el siguiente día laborable.

La notificación del despido corresponde a la fecha en que el empleador particular procede al envío de la carta certificada al empleado. Esto significa que la carta deberá enviarse por correo certificado con acuse de recibo como pronto el cuarto día y a más tardar el 30º día laborable a medianoche, contados a partir del día siguiente a la entrevista o de la fecha prevista para la misma si todavía no se ha realizado. Cuando dicho plazo expire en sábado, domingo o un día festivo, se prorrogará al siguiente día laborable.

La notificación previa es un plazo que se contará a partir de la fecha de la primera presentación de la carta certificada de notificación del despido en el domicilio del empleado.

De conformidad con las disposiciones del artículo 162-4-1 de la base específica de «Empleado de empleador particular» del convenio colectivo, según la antigüedad del empleado, la notificación previa durará:

- 1 semana natural si la antigüedad del empleado es inferior a 6 meses en la fecha de envío de la notificación del despido;
- 1 mes natural si la antigüedad del empleado está comprendida entre 6 meses y menos de 2 años en la fecha de envío de la notificación del despido;
- 2 meses naturales si la antigüedad del empleado es igual o superior a 2 años en la fecha de envío de la notificación del despido.

La notificación previa no se puede interrumpir ni suspender. Por excepción prevista en el artículo 64-1 de la base común del convenio colectivo, la notificación previa podrá suspenderse en caso de:

- baja laboral tras un accidente de trabajo o una enfermedad profesional;
- suspensión del contrato de trabajo tras un permiso de maternidad o de adopción;
- toma de vacaciones retribuidas, salvo acuerdo escrito y firmado de las partes.

Absence de préavis en cas de faute grave ou de faute lourde

[Ces fautes sont définies dans le glossaire de la présente convention collective]

En application des dispositions de l'article 64-3 du « socle commun » de la convention collective, en cas de faute grave et de faute lourde, la date de la rupture du contrat de travail est fixée à la date d'envoi de la notification de la rupture du contrat de travail par le particulier employeur.

Illustration

Exemple 1

Madame X justifie, à la date de son licenciement, d'une ancienneté de 5 mois. La première présentation de la lettre de licenciement à son domicile est intervenue le 24 novembre 2020. Son préavis d'une semaine a débuté le 24 novembre 2020, et s'achève le 30 novembre 2020 à minuit.

Exemple 2

Madame Y justifie, à la date de son licenciement, d'une ancienneté de 18 mois. La première présentation de la lettre de licenciement à son domicile est intervenue le 24 novembre 2020. Son préavis d'un mois a débuté le 24 novembre 2020, et s'achève le 23 décembre 2020 à minuit.

Tableaux de calcul des délais

Calcul du délai de trois jours ouvrables entre la convocation et l'entretien préalable (jour de repos fixé le dimanche) :

L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J
C	+1	+2	+3	+4 : EP		-				
	C	+1	+2	+3	+4 : EP	-				
		C	+1	+2	-	-	+3	+4 : EP		
			C	+1	+2	-	+3	+4 : EP		
				C	+1	-	+2	+3	+4 : EP	
					C	-	+1	+2	+3	+4 : EP

- C : Présentation du courrier de convocation ou de sa remise en mains propres
- EP : Date à laquelle l'entretien préalable peut, au plus tôt, avoir lieu au plus tôt
- Dimanches et jours fériés : ces jours ne sont pas décomptés
- Le samedi est décompté. En revanche, le délai ne peut expirer un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé. Dans une telle situation, il est prorogé jusqu'au jour ouvrable qui suit.

Falta de notificación previa en caso de falta grave o muy grave

[Estas faltas se definen en el glosario del presente convenio colectivo.]

En aplicación de las disposiciones del artículo 64-3 de la base común del convenio colectivo, en caso de falta grave o muy grave, la fecha de extinción del contrato de trabajo se fija en la fecha de envío de la notificación de extinción del contrato de trabajo por parte del empleador particular.

Ilustración

Ejemplo 1

La Señora X justifica, en la fecha de su despido, una antigüedad de 5 meses. La primera presentación de la carta de despido en su domicilio tuvo lugar el 24 de noviembre de 2020. Su notificación previa de una semana comenzó el 24 de noviembre de 2020 y finaliza el 30 de noviembre de 2020 a medianoche.

Ejemplo 2

La Señora Y justifica, en la fecha de su despido, una antigüedad de 18 meses. La primera presentación de la carta de despido en su domicilio tuvo lugar el 24 de noviembre de 2020. Su notificación previa de un mes comenzó el 24 de noviembre de 2020 y finaliza el 23 de diciembre de 2020 a medianoche.

Tablas de cálculo de plazos

Cálculo del plazo de tres días laborables entre la convocatoria y la entrevista previa (día de descanso fijado el domingo) :

L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J
C	+1	+2	+3	+4 : EP		-				
	C	+1	+2	+3	+4 : EP	-				
		C	+1	+2	-	-	+3	+4 : EP		
			C	+1	+2	-	+3	+4 : EP		
				C	+1	-	+2	+3	+4 : EP	
					C	-	+1	+2	+3	+4 : EP

- C: Presentación de la carta de convocatoria o entrega en mano.
- EP: Fecha en la que podría tener lugar como muy pronto la entrevista previa.
- Domingos y festivos: estos días no se descuentan.
- Se descuenta el sábado. En cambio, el plazo no puede expirar ni un sábado, ni un domingo, ni un día no trabajado. En tal caso, se proroga hasta el día laborable siguiente.

Calcul du délai de trois jours ouvrables entre l'entretien préalable et la notification du licenciement (jour de repos fixé le dimanche) :

L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J
EP	+1	+2	+3	+4 : N		-				
	EP	+1	+2	+3	+4 : N	-				
		EP	+1	+2	-	-	+3	+4 : N		
			EP	+1	+2	-	+3	+4 : N		
				EP	+1	-	+2	+3	+4 : N	
					EP	-	+1	+2	+3	+4 : N

- EP : Date de l'entretien préalable ou date prévue pour celui-ci si le salarié ne s'est pas présenté
- N : Date à laquelle la notification peut, au plus tôt, être adressée
- Dimanches et jours fériés : ces jours ne sont pas décomptés
- Le samedi est comptabilisé. En revanche, le délai ne peut pas expirer un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé. Dans une telle situation, il est prorogé jusqu'au jour ouvrable qui suit.

Calcul du délai maximal de 30 jours ouvrables pour notifier le licenciement :

Sont décomptés tous les jours ouvrables (hors jour de repos hebdomadaire et jours fériés) à compter du lendemain de la date de l'entretien ou de la date prévue pour celui-ci s'il n'a pas eu lieu. Le samedi est comptabilisé, sauf lorsque le délai expire un samedi. Dans ce cas, le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Illustration

Exemple (jour de repos fixé le dimanche) :

Si l'entretien a lieu le 20 novembre 2020, le licenciement doit avoir lieu au plus tard le 28 décembre 2020 (le 25 décembre étant férié et le 26 décembre un samedi, le délai est prorogé jusqu'au lundi 28 décembre).

Cálculo del plazo de tres días hábiles entre la entrevista previa y la notificación del despido (día de descanso fijado el domingo) :

L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J
EP	+1	+2	+3	+4 : N		-				
	EP	+1	+2	+3	+4 : N	-				
		EP	+1	+2	-	-	+3	+4 : N		
			EP	+1	+2	-	+3	+4 : N		
				EP	+1	-	+2	+3	+4 : N	
					EP	-	+1	+2	+3	+4 : N

- EP: Fecha de la entrevista previa o fecha prevista para la misma si el empleado no se ha presentado.
- N: Fecha en la que podría enviarse como muy pronto la notificación.
- Domingos y festivos: estos días no se descuentan.
- Se descuenta el sábado. En cambio, el plazo no puede expirar ni un sábado, ni un domingo, ni un día festivo o no trabajado. En semejante situación, se prorrogará hasta el siguiente día laborable.

Cálculo del plazo máximo de 30 días laborables para notificar el despido:

Se descontarán todos los días laborables (excepto los días de descanso semanal y los días festivos) a partir del día siguiente a la fecha de la entrevista o de la fecha prevista para la misma si no ha tenido lugar. El sábado se contabiliza, salvo cuando el plazo expire un sábado. En tal caso, el plazo se prorrogará hasta el primer día laborable siguiente.

Ilustración

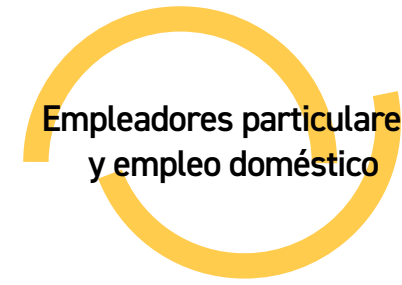
Ejemplo (día de descanso fijado el domingo) :

Si la entrevista se celebra el 20 de noviembre de 2020, el despido debe tener lugar a más tardar el 28 de diciembre de 2020 (el 25 de diciembre es festivo y el 26 de diciembre es sábado, por lo que el plazo se prorroga hasta el lunes 28 de diciembre).



Particuliers Employeurs et Emplois à Domicile

■ UN SECTEUR QUI COMPTE ■



Empleadores particulares y empleo doméstico

■ UN SECTOR QUE IMPORTA ■

