

Convention collective

SERVICES À LA PERSONNE (Entreprises de)



N° de brochure : 3370

N° IDCC : 3127

Date de dernière mise à jour : 2022-11-23

Sommaire

Convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012	1
Préambule	1
Partie 1 Relations contractuelles entre les parties	2
Chapitre Ier Dialogue social au sein de la branche Conditions de validité des conventions et accords de branche	2
Chapitre II Négociation au sein de la branche professionnelle	2
Chapitre III Thèmes de négociation	6
Chapitre IV Durée de la convention. - Dénonciation. - Avantages acquis	7
Partie 2 Statut professionnel	8
Chapitre Ier Contrat de travail	8
Préambule	8
Section 1 Engagement	8
Section 2 Période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée	11
Section 3 Clauses particulières du contrat de travail	12
Chapitre II Organisation du travail	13
Section 1 Lieu de travail.-Zone géographique contractuelle d'intervention	13
Section 2 Durée du travail	13
I.-Définition des temps	13
II.- Organisation des temps de repos	31
III.- Gestion des absences	31
IV. Accord d'entreprise sur l'aménagement du temps de travail sur toute ou partie de l'année	33
Section 3 Dispositions spécifiques pour les salariés travaillant à temps partiel	34
Section 4 Conventions de forfait en jours sur l'année	34
Chapitre III Sécurité. - Santé au travail	34
Section 1 Prescriptions générales	34
Section 2 Prévention des risques professionnels	36
Section 3 Droits et obligations des salariés	38
Chapitre IV Cessation du contrat de travail	38
Section 1 Cessation du contrat à durée indéterminée	39
Section 2 Cessation du contrat à durée déterminée	40
Chapitre V Droits et obligations des parties au contrat	40
Section 1 Obligations de l'entreprise de services à la personne à l'égard du salarié	40
Section 2 Obligations du salarié à l'égard de l'entreprise de services à la personne	40
Section 3 Pouvoir et droit disciplinaire	41
Partie 3 Politique de l'emploi et du développement des carrières	43
Préambule	43
Chapitre Ier Généralités	43
Chapitre II Formation professionnelle continue	44
Section 1 Priorités de formation	45
Section 2 Dispositifs de la formation professionnelle continue	47
Section 3 Outils d'individualisation du départ en formation	51
Section 4 Développement du tutorat	53
Section 5 Articulation formation initiale/formation continue	53
Section 6 Dispositions financières	54
Chapitre III Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences des seniors	54
Partie 4 Relations collectives de travail	55
Chapitre Ier Principes directeurs communs	55
Chapitre II Droit syndical	56
Chapitre III Représentation des salariés	58
Chapitre IV Négociation collective	61
Partie 5 Classification	63
Préambule	63
Section 1 Méthode de classification des emplois	64
Section 2 Mise en application de la classification	65
Section 3 Prime d'ancienneté	65
Section 4 Prime pour garde d'enfants nombreux	66
Annexe I Description des emplois repères	66
Annexe II Positionnement des emplois repères. - Salaires	73
Textes Attachés	73
Accord du 18 mai 2005 relatif aux modalités d'indemnisation des salariés participant aux réunions paritaires relatives à la négociation de la convention collective nationale des entreprises de service à la personne	73
Accord professionnel du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application du secteur des entreprises de services à la	

personne	75
Annexe	76
Accord du 18 décembre 2009 relatif au financement du paritarisme	77
Accord du 18 décembre 2009 relatif à la formation professionnelle	81
Accord du 20 septembre 2012 relatif aux négociations 2012-2013	86
Avenant n° 1 du 25 avril 2013 relatif à la protection sociale	87
« Partie VI Protection sociale	87
Accord du 2 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	95
Préambule	96
Section 1 Objectifs de la politique de formation	96
Section 2 Favoriser l'insertion dans la branche par une meilleure articulation entre formation initiale et formation continue	98
Section 3 Favoriser le développement professionnel des salariés de la branche et l'accès à une qualification	100
Section 4 Outils d'aide au départ en formation, à l'orientation et à la définition d'un projet professionnel	105
Section 5 Suivi de la politique de branche	106
Section 6 Dispositions financières	109
Section 7 Dispositions diverses	110
Accord du 26 janvier 2016 relatif à la commission de validation des accords d'entreprise	110
Préambule	111
Annexes	114
Adhésion par lettre du 28 septembre 2016 du SYNERPA à la convention	116
Accord du 13 octobre 2016 relatif à l'aménagement du temps de travail	117
Préambule	117
Avenant du 6 octobre 2017 portant révision du chapitre II à la convention collective	123
Préambule	123
Adhésion par lettre du 15 janvier 2018 de la FFEC à la convention	125
Avenant du 1er mars 2018 portant révision de l'article 2 « Prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise » de l'annexe II « Positionnement des emplois-repères-salaires » de la partie V « Classification »	125
Préambule	126
Avenant du 3 juillet 2018 relatif à la CPPNI	127
Préambule	127
Avenant du 9 novembre 2018 portant révision de l'accord du 18 décembre 2009 relatif au financement conventionnel du paritarisme	132
Préambule	132
Accord du 19 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	135
Préambule	135
Avenant du 25 septembre 2019 à l'accord du 2 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	136
Préambule	136
Avenant du 25 septembre 2019 portant révision de la convention collective	139
Préambule	139
Avenant du 11 octobre 2021 relatif au travail de nuit et présences de nuit équivalence	141
Préambule	141
Avenant du 29 mars 2022 relatif à la prime d'ancienneté et à l'indemnité kilométrique	149
Préambule	149
Titre Ier Prime d'ancienneté	149
Titre II Indemnité Kilométrique	150
Textes Salaires	150
Avenant n° 1 du 21 mars 2016 relatif aux salaires minima conventionnels	150
Avenant n° 2 du 25 janvier 2017 relatif aux salaires minima conventionnels	152
Avenant n° 3 du 6 avril 2018 relatif aux salaires minima conventionnels	153
Avenant n° 4 du 31 janvier 2019 relatif aux salaires minima conventionnels	155
Avenant du 31 janvier 2019 relatif à l'indemnité kilométrique	156
Avenant n° 6 du 7 janvier 2021 relatif aux salaires minima conventionnels	157
Avenant n° 7 du 27 avril 2022 relatif aux salaires minima conventionnels	158
Accord professionnel du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application du secteur des entreprises de services à la personne	160
Annexe	161
Textes Attachés	163
Adhésion par lettre du 2 septembre 2008 de la fédération française de services à la personne et de proximité à l'accord	

du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application du secteur des entreprises de services à la personne	163
Accord du 18 décembre 2009 relatif au financement du paritarisme	163
Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité	166
Annexes	174
Annexe I Champ d'application	174
Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité	175
I. - Règles de constitution	176
II. - Administration et fonctionnement	179
III. - Organisation financière	186
IV. - Dispositions diverses	187
Liste des sigles	SIG-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012

Signataires	
Organisations patronales	FESP ; FEDESAP.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; FSS CFTC.
Organisations adhérentes	SYNERPA 164, boulevard du Montparnasse 75014 Paris , par lettre du 28 septembre 2016 (BO n°2016-42) FFEC, par lettre du 15 janvier 2018 (BO n°2018-17)

En vigueur non étendu

Décision n° 381870 du 12 mai 2017 du Conseil d'Etat statuant au contentieux.

ECLI:FR:CECHR:2017:381870.20170512

L'arrêté du 3 avril 2014 portant extension de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne (NOR : ETST1408167A) est annulé en tant qu'il procède à l'extension :

- du dernier alinéa du e) du I de la section 2 du chapitre II de la partie 2 de cette convention, en tant qu'il ne subordonne pas cette extension à la réserve de l'application de la jurisprudence établie de la Cour de cassation ;
- du j) de ce même I de la section 2 du chapitre II de la partie 2 ;
- du b) de la section 3 de ce même chapitre II de la partie 2 ;
- des stipulations du i) de la section 2 de ce même chapitre II, en tant qu'elles permettent, en dehors des cas d'urgence dont elles fixent la liste, d'abaisser à trois jours calendaires le délai minimum de notification des modifications de l'horaire de travail ;
- de la section 4 du même chapitre II de la partie 2.

(1)

(1)

(1) Nota : voir avenant du 6 octobre 2017 (BOCC 2017-49) étendu par arrêté du 21 mai 2021 JORF 2 juin 2021.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent texte s'inscrit dans la démarche initiée par la loi n° 2005-841 du 26 juillet 2005 relative notamment au développement des services à la personne . (1) Il s'inscrit dans le prolongement de l'accord conclu le 12 octobre 2007, étendu par arrêté ministériel en date du 24 janvier 2011, qui a défini le champ d'application de la présente convention collective des entreprises de services à la personne.

Cette convention collective concrétise la volonté des partenaires sociaux de déterminer des relations collectives entre employeurs et salariés. Elle définit les règles suivant lesquelles s'exerce le droit des salariés à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que de leurs garanties sociales . (2)

Elle répond aux exigences posées par l'article L. 2261-22 du code du travail pour qu'une convention collective de branche puisse être étendue.

La présente convention collective nationale s'applique donc aux employeurs et aux salariés des entreprises à but lucratif et de leurs établissements, à l'exclusion des associations :

- exerçant sur le territoire français, y compris les DOM, et ce quel que soit le pays d'établissement de l'employeur ;
- dont l'activité est réalisée sur le lieu de vie du bénéficiaire de la prestation, qu'il s'agisse de son domicile, de sa résidence ou de son lieu de travail ;
- dont l'activité principale est la prestation et/ ou la délivrance de services à la personne, dans les limites et/ ou conditions fixées par l'accord conclu le 12 octobre 2007.

(1)

(2)

Partie 1 Relations contractuelles entre les parties

Chapitre Ier Dialogue social au sein de la branche Conditions de validité des conventions et accords de branche

En vigueur étendu

Les conventions ou accords de branche sont conclus entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sein de la branche conformément à la loi ;
- d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs reconnues représentatives au sein de la branche conformément à la loi.

Une révision des dispositions de ce chapitre sera engagée à l'issue de la période de transition prévue par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 à l'initiative de la partie la plus diligente.

Chapitre II Négociation au sein de la branche professionnelle

Article 1er

En vigueur étendu

La branche se réunit en vue de la négociation et de la conclusion de convention ou d'accords de branche sur les thèmes de négociation prévues par le code du travail.

Conformément à l'article L. 2232-5-1 du code du travail, il est rappelé que la branche a pour missions :

1. De définir, par la négociation, les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail dans les conditions prévues par lesdits articles.
2. De réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

Article 2

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, cette commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions d'intérêt général suivantes :

1. Représenter la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.
2. Exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi.
3. Établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.
Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille d'entreprise et distingue le type de signataire des accords (délégués syndicaux, élus du personnel, salariés mandatés, etc. avec une répartition par organisation syndicale concernée) ;
4. Rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.
5. Exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.
6. Apporter toute modification qui pourrait être nécessaire à son bon fonctionnement.

Les partenaires sociaux de la branche entendent donner d'autre rôle à la CPPNI :

7. Rendre un avis à la demande des partenaires sociaux pour interprétation des accords collectifs de branche en application de l'article L. 2261-22 du code du travail.

8. Le rôle de conciliation afin d'assurer un règlement des conflits au plus près des préoccupations des partenaires sociaux de la présente convention et des textes associés.

9. Un rôle en matière de révision des textes de la convention collective.

Article 3

En vigueur étendu

1. La CPPNI est composée des organisations syndicales de salariés et des organisations patronales, représentatives *au plan national* (1) dans la branche professionnelle.

2. Chaque organisation est représentée au maximum par 3 mandatés. Cet article devra être révisé si la parité en nombre d'organisations entre les deux collèges est modifiée, notamment à l'occasion de la publication des arrêtés des résultats de mesures de la représentativité.

3. Les représentants de chaque délégation bénéficient d'une autorisation d'absence de droit de leur emploi salarié, sur présentation d'une convocation. Ils ne doivent subir ni baisse ni perte de rémunérations du fait de leur participation aux réunions de préparation de leur délégation et de négociation de la branche. À cet effet, leur employeur maintient leur salaire et peut demander leur prise en charge auprès des fonds de financement nationaux ou de la branche selon les règles en vigueur.

Le temps passé en réunion et en préparation est assimilé à du temps de travail effectif en sachant qu'une journée en CPPNI représente 7 heures, sous-réserve de signature de la feuille d'émargement. À chaque réunion de la CPPNI, un temps de 2 heures de préparation est décompté, ce qui correspond à un total de 9 heures pour une journée et 4 h 30 pour une demi-journée. Les temps de déplacement pour se rendre de son domicile au lieu de négociation est dédommagé, mais pas considéré comme du temps de travail effectif.

Le salarié doit aviser son employeur de son absence dès réception de la convocation.

Les frais de déplacement, d'approche, de séjour des mandatés à la CPPNI sont pris en charge par l'APNESAP l'association paritaire nationale des entreprises de services à la personne qui gère le fonds du paritarisme de la branche, sur justificatif et dans les limites arrêtées par son conseil d'administration.

Le montant des frais de déplacement, d'approche et de séjour et de toute autre indemnité comme celle pour la garde d'enfant est réévalué annuellement par le conseil d'administration de l'APNESAP.

4. La participation d'un salarié aux réunions de négociation correspond à l'exercice d'une activité syndicale. Par conséquent, aucune mesure discriminatoire, aucune sanction ne pourra être prononcée à l'encontre d'un salarié en considération de cette participation conformément au principe de non-discrimination rappelé par l'article L. 1132-1 du code du travail.

Les salariés ayant reçu un mandat de leur organisation syndicale de salariés ou d'employeurs en vue de siéger à la CPPNI et dans toutes les commissions et instances de branche sont des salariés protégés et bénéficient de la protection spéciale de licenciement accordée aux délégués syndicaux.

(1) Les termes : « au plan national » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.
(Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)

Article 4

En vigueur étendu

Concernant l'organisation des négociations, un accord de méthode sera négocié afin de prévoir le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation de la CPPNI. Cet accord et particulièrement l'agenda social de la branche sera négocié à nouveau tous les ans.

1. Il est convenu que la commission se réunira en formation plénière :

- au moins 3 fois par an, sur la base du calendrier défini au début de chaque année, en vue des négociations annuelles, triennales et quinquennales ;

- autant de fois que nécessaire, dans le cadre des missions qui lui incombent, telles que mentionnées à l'article 2 du présent chapitre et de l'agenda social ;

- dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les stipulations conventionnelles.

2. Au moins une organisation représentative de chaque collège doit être présente tout le temps de la réunion pour que l'ordre du jour soit maintenu.

Les pouvoirs de représentation ne sont pas possibles.

3. Le secrétariat de la CPPNI est décidé paritairement par la CPPNI pour une durée de 2 ans. Il sera assuré par la Fédésap dès l'entrée en vigueur de cet accord, et ce jusqu'au 31 décembre 2019.

Le secrétariat a pour mission de :

- rédiger et transmettre les convocations et ordres du jour aux mandatés dans les délais impartis ;
- rédiger les comptes rendus de réunion ;
- archiver tout document officiel concernant la branche.

Les comptes rendus des réunions doivent retracer les débats et contenir un relevé de décisions récapitulatif des décisions prises sans détail des votes. Ils sont approuvés lors de la réunion suivante avant d'être circularisés aux organisations absentes. En aucun cas les comptes rendus ne peuvent être diffusés auprès du grand public.

4. L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté lors de la réunion précédente et diffusé à l'ensemble des organisations par courriel. Il est rappelé que le secrétariat diffuse l'ordre du jour 15 jours minimum avant la date de la réunion.

L'ordre du jour peut faire l'objet de demande de modification en dehors des réunions à l'ensemble des organisations représentatives.

5. Le lieu de réunion est alternant pour donner la possibilité à chaque organisation représentative dans la branche de recevoir la CPPNI dans ses locaux, en fonction des disponibilités de salle.

6. Seul une ou un président de séance qui anime les débats est prévu afin que toutes les organisations représentatives dans la branche puissent être partie prenante dans les décisions et le déroulement des réunions. La ou le président de séance doit être tournant pour alterner les collèges d'une séance à l'autre et pour que toutes les organisations puissent assurer ce rôle chacune son tour. Elle ou il est issu traditionnellement de l'organisation qui reçoit la CPPNI dans ses locaux et à défaut d'alternance, par l'organisation qui se propose en début de séance.

7. Les décisions (comme le choix d'un expert, l'ouverture d'une négociation, etc.) prises en CPPNI, à l'exclusion des signatures d'accord dont les modalités d'adoption sont fixées par le code du travail, sont issues de consensus parmi les présents.

À défaut, le président de séance doit recourir à un vote qui se déroule par collège et pour lequel chaque délégation présente dispose d'une voix.

En cas d'égalité de voix au sein d'un collège ou entre les collèges, le président de séance doit recourir à un 2^e vote dans chaque collège et pour lequel chaque délégation présente vote selon son poids en tant qu'organisation syndicale de salariés ou d'employeur représentative au niveau de la branche indiquée dans le dernier arrêté de représentativité connu et publié au Journal officiel à la date de la décision.

À défaut d'accord entre les collèges (un collège pour et l'autre contre), aucune décision ne peut être adoptée.

Article 5

En vigueur étendu

1. La CPPNI est chargée d'élaborer un rapport annuel contenant les informations d'ordre économique et social nécessaires aux parties pour, le cas échéant, négocier sur la révision de la présente convention, de ses avenants et annexes, en toute connaissance de cause. Ce rapport, dont les destinataires devront conserver la confidentialité, devra comprendre les informations économiques, juridiques et sociales susceptibles d'influencer, notamment les questions de rémunération, de temps et durée du travail et de formation professionnelle. Ce rapport est présenté aux parties annuellement et constitue le préalable à toute négociation portant sur la révision de la présente convention, de ses avenants et annexes.

2. La CPPNI peut aussi être amenée à ouvrir des discussions pour la mise en harmonie de la présente convention, de ses avenants et annexes avec toute évolution constatée dans les domaines juridique, économique et social, notamment avec toute nouvelle prescription légale ou à la suite d'une demande de révision selon les règles en vigueur.

Article 6

En vigueur étendu

1. La CPPNI peut être saisie soit par une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs par lettre recommandée avec

avis de réception transmise à chacune des autres organisations, soit par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

2. Chaque organisation présente vote selon son poids en tant qu'organisation syndicale de salariés ou d'employeur représentative au niveau de la branche indiquée dans le dernier arrêté de représentativité connu et publié au Journal officiel à la date de la décision

3. Lorsque la CPPNI rend un avis unanime, son avis s'incorpore à la présente convention.

En revanche, lorsque l'avis n'est pas unanime, il ne peut être adopté qu'après avoir recueilli 50 % d'audience dans chaque collège. Cet avis fait l'objet d'un avenant à la présente convention et n'aura donc d'effet juridique que pour l'avenir. (1)

Lorsque la demande d'interprétation est à la demande d'une juridiction, en cas de non-unanimité, il sera précisé à ladite juridiction la position de chaque organisation syndicale de salariés et d'employeurs avec leur représentativité respective.

L'avis de la commission est applicable, à défaut d'opposition écrite et motivée de la majorité des organisations de l'un ou de l'autre collège dans un délai de 15 jours à compter de la signature du procès-verbal constatant l'avis de la commission.

4. En cas de difficulté sérieuse d'interprétation de la présente convention, de ses avenants et annexes, les membres de la CPPNI peuvent, d'un commun accord exprimé à la majorité des membres, décider de recourir à un expert extérieur reconnu dans le domaine sujet à discussion. Les membres de la commission ne sont pas liés par l'avis de cet expert.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail.
(Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)

Article 7

En vigueur étendu

1. La CPPNI peut être saisie par une organisation syndicale d'employeurs ou une organisation syndicale de salariés pour concilier, d'un commun accord des parties à un conflit relatif à l'application de la convention.

2. Les parties intéressées à la conciliation présentent leurs prétentions respectives devant la commission, mais ne peuvent assister aux délibérations afin de garantir l'indépendance et l'impartialité des membres de la commission.

3. Sauf cas exceptionnels ou explicitement prévus par la présente convention, par ses avenants ou annexes, la convocation à une réunion doit être adressée par tous moyens par le secrétariat au moins 10 jours ouvrés à l'avance, aux membres de la commission. Cette convocation précise l'objet de la réunion et est accompagnée de documents utiles.

4. En tout état de cause, les compétences conférées à la commission n'excluent pas les voies de recours directes auprès des juridictions compétentes.

5. Les membres de la CPPNI s'engagent à préserver le caractère confidentiel des dossiers examinés.

6. Les membres présents de la commission émettent, après le délibéré qui suit immédiatement et impérativement la réunion, soit un avis commun, soit un avis par collège, le(s)quel(s) est (sont) communiqué(s) aux parties par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 8

En vigueur étendu

1. Accords devant être transmis à la commission

Les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations portant sur :

- la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfaits, travail à temps partiel, travail intermittent ...);

- le repos quotidien ;

- les jours fériés ;

- les congés (congés payés et autres congés) ;

- le compte épargne temps (CET).

2. Diligence de transmission

La partie la plus diligente (l'employeur ou le syndicat, ou le cas échéant, les élus ou les salariés mandatés pour la négociation) transmet l'accord à la CPPNI. Il appartient également à la partie la plus diligente d'informer de cette transmission les autres signataires du texte.

Il est rappelé que les noms et prénoms des signataires doivent être supprimés de l'accord transmis à la CPPNI.

3. Adresse d'envoi à la CPPNI

En version électronique, à l'adresse suivante : CPPNIESAP@gmail.com.

Le secrétariat de la commission paritaire notifiera au ministère du travail tout éventuel changement d'adresse.

Les partenaires sociaux seront destinataires de tout courriel reçu sur l'adresse mail mentionnée précédemment tous les destinataires verront simultanément le texte.

À réception d'un accord sur cette adresse, un accusé de réception sera émis.

Article 9

En vigueur étendu

L'observatoire de branche paritaire doit fournir aux partenaires sociaux les rapports de branche annuels indispensables pour les négociations obligatoires.

Il est composé de l'ensemble des partenaires sociaux de la branche. Ses modalités, règles et indicateurs seront fixés dans un règlement intérieur dont les travaux débiteront dès la signature du présent avenant.

Chapitre III Thèmes de négociation

En vigueur étendu

1. Thèmes et périodicité des réunions de négociation

1.1. Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au sein de la branche s'accordent sur la nécessité de négocier périodiquement sur certains thèmes présentant des enjeux majeurs pour l'ensemble des acteurs du secteur professionnel des services à la personne.

1.2. Dans cette logique, les organisations syndicales reconnues représentatives au sein de la branche s'engagent à négocier sur les thèmes suivants, selon des périodicités définies pour chacun de ces thèmes :

- les grilles de salaires minima professionnels : négociation annuelle sur les salaires minima, étant précisé que les parties pourront décider d'organiser des négociations supplémentaires sur ce thème dès lors que des événements extérieurs pouvant affecter les salaires dans la branche sont constatés ;
- l'égalité professionnelle entre hommes et femmes : négociation annuelle, puis, en cas de signature d'un accord collectif en faveur de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, la négociation sur ce thème a lieu tous les 3 ans ;
- l'organisation du travail : négociation triennale ;
- la santé au travail et la prévention des risques professionnels : négociation triennale ;
- la formation professionnelle tout au long de la vie comprenant la formation professionnelle continue, l'apprentissage et la valorisation des acquis de l'expérience : négociation triennale ;
- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : négociation triennale accompagnée d'un suivi annuel ;
- l'emploi des seniors : négociation triennale ;
- les classifications : négociation quinquennale ;
- le statut des travailleurs handicapés : négociation triennale ;
- l'épargne salariale : négociation quinquennale ;
- la protection sociale : négociation quinquennale ;
- les conditions du dialogue social au sein de la branche ou les entreprises (droit syndical et représentation du personnel) : négociation triennale.

1.3. D'autres thèmes particuliers, comme celui de la diversité, peuvent faire l'objet de négociations périodiques, notamment s'ils sont évoqués par la commission de révision, d'interprétation et de conciliation et considérés comme devant faire l'objet de réflexions spécifiques lors de l'élaboration de son rapport annuel d'évaluation de la présente convention, de ses avenants et annexes.

2. Cas particulier de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les organisations syndicales reconnues représentatives au sein de la branche s'engagent à se réunir, au moins une fois par an, pour négocier sur les thèmes de la négociation annuelle obligatoire.

Pour cette négociation, un rapport d'information est remis par les organisations syndicales représentatives des employeurs, avec les contributions de l'observatoire missionné pour ce faire en prenant en compte les critères et les indicateurs fixés par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs. Ce rapport est remis aux organisations syndicales de salariés si possible 1 mois avant la date d'ouverture de la négociation et au plus tard 15 jours avant.

Cette négociation est l'occasion, pour les organisations syndicales de salariés et d'employeurs reconnues représentatives au sein de la branche, d'examiner au moins une fois par an les données suivantes :

1° L'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment en ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;

2° Les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;

3° L'évolution des grilles de salaires moyens et de salaires médians ;

4° L'évolution des salaires moyens par catégorie professionnelle et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima conventionnels.

A cette occasion, des informations pourront être données aux négociateurs concernant les salaires des salariés travaillant à temps partiel et l'état des aides sociales et fiscales qui peuvent être octroyées aux entreprises de la branche.

3. Résultats des négociations

A la suite de ces négociations périodiques, le résultat de la négociation fait l'objet :

- soit d'un nouvel accord dont les dispositions seront intégrées dans la convention collective ou annexées à la convention collective si la négociation a pour effet de modifier les textes en vigueur ;

- soit d'une annexe lorsqu'il s'agit de déterminer les conditions d'application d'un principe fixé dans la convention.

A l'instar des autres dispositions conventionnelles, les dispositions de chaque accord de branche ont un caractère impératif, sauf dispositions légales contraires ou dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise.

Chapitre IV Durée de la convention. - Dénonciation. - Avantages acquis

En vigueur étendu

1. Durée de la convention

1.1. La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

1.2. Elle entrera en vigueur le 1er jour du 7e mois de celui qui suit l'adoption de l'arrêté d'extension.

2. Dénonciation de la convention (1)

2.1. La présente convention peut être dénoncée à tout moment, en tout ou partie, étant entendu qu'une partie correspond à un ensemble de dispositions indivisibles ne pouvant être détachées les unes des autres, tel qu'un chapitre. Cette dénonciation peut être formulée à tout moment par l'une des organisations signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec avis de réception adressée aux autres organisations, sous réserve de l'observation d'un préavis de 3 mois.

2.2. Si la dénonciation émane de l'ensemble des organisations signataires de la présente convention, elle cesse d'exister en tant que contrat collectif à l'expiration du préavis visé ci-dessus. Toutefois, conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail, elle continuera à produire effet au-delà, jusqu'à la signature de la convention collective destinée à lui être substituée ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

2.3. Dans les 3 mois suivant l'expiration du préavis visé au point 2.1. du présent chapitre, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives de la branche se rencontreront en vue de l'élaboration d'un nouvel accord. A cet effet, chacune des organisations adressera respectivement à l'autre ou aux autres organisations un avant-projet de texte ; cet avant-projet doit leur parvenir 2 semaines au moins avant la première réunion, dont la date sera recherchée d'un commun accord.

2.4. L'organisation signataire ou adhérente qui dénonce tout ou partie de la présente convention doit accompagner la lettre de dénonciation d'un projet d'accord sur les points ainsi dénoncés afin que les négociations puissent commencer au plus tard dans les 2 mois suivant la date de réception de la lettre de dénonciation.

2.5. Si la dénonciation n'émane que d'une organisation représentant l'une des parties, la présente convention continue à exister et à produire ses effets dans les relations de travail en cours ainsi qu'entre les organisations restantes.

3. Avantages acquis

3.1. Sort des avantages acquis suite à dénonciation

Si, à l'issue de la période de survie de la convention, soit au total 15 mois à compter de la notification de la dénonciation, les négociations n'ont pas abouti, les personnels embauchés avant l'expiration du préavis de 3 mois visé au point 2.1. continueront à bénéficier des avantages individuels qu'ils ont acquis antérieurement à cette échéance.

3.2. Sort des avantages existant dans les entreprises au jour de la mise en œuvre de la présente convention

Les avantages résultant de la présente convention ne se rajoutent pas à ceux ayant la même nature et le même objet qui résultent des accords conclus au sein des entreprises qui entrent dans le champ d'application de la présente convention.

Les clauses de la présente convention s'appliquent aux contrats de travail en cours sauf dispositions plus favorables dans l'entreprise.

(1) L'article 2 du chapitre IV de la partie I est étendu, sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail. (Arrêté du 3 avril 2014 - art. 1)

Partie 2 Statut professionnel

Chapitre 1er Contrat de travail

Préambule

En vigueur étendu

Principe général de non-discrimination

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités ou opinions syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Section 1 Engagement

En vigueur étendu

1. Nature du contrat de travail

Le contrat de travail de droit commun est le contrat à durée indéterminée.

Les entreprises du secteur des services à la personne s'engagent à promouvoir la conclusion de contrats de travail à durée indéterminée afin de concourir à la sécurisation dans l'emploi des personnels du secteur des services à la personne.

L'objectif, à terme, est d'assurer à chacun des salariés de la branche un emploi à durée indéterminée à temps plein ou s'en rapprochant, étant entendu cependant qu'il n'est pas toujours possible de garantir des emplois à temps plein dans tous les cas.

La nature particulière des activités de services à la personne repose sur une organisation du travail sous forme d'interventions auprès de particuliers bénéficiaires des services, dont la durée et la fréquence sont très variables.

La conclusion de contrats à durée déterminée est possible :

- dans les cas prévus par la loi pour le remplacement d'un ou plusieurs salariés ;
- dans les cas prévus par la loi pour le motif d'accroissement temporaire d'activité ;
- dans les autres cas prévus par les dispositions de la présente convention.

2. Forme et mentions obligatoires du contrat de travail

2.1. Dispositions communes à tous les contrats de travail

Tout engagement fait l'objet d'un contrat de travail écrit en double exemplaire.

Le contrat rappelle de manière expresse que l'employeur est l'entreprise de services à la personne et non le client bénéficiaire du service. Cette clause obligatoire doit figurer en préambule du contrat de travail.

Ce contrat précise notamment :

- le(s) domaine(s) d'intervention(s) ou d'activité(s) ;
- la zone géographique d'intervention ;
- la date d'entrée dans l'entreprise ;
- la durée de la période d'essai et, le cas échéant, la possibilité de la renouveler ;
- la fonction et la classification ;
- l'obligation de se soumettre à la visite médicale d'embauche ;
- les sigles des caisses de retraite et de prévoyance ;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe, ainsi que les modalités de prise en charge des frais ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et le mode d'organisation retenu pour la répartition des horaires de travail sur la semaine ou le mois, avec des plages prévisionnelles indicatives ;
- les plages d'indisponibilité pour le personnel intervenant à domicile ;
- les règles relatives aux congés ;
- l'intitulé de la convention collective applicable.

Un exemplaire de ce contrat de travail écrit doit être remis au salarié à l'embauche.

2.2. Cas particulier du contrat de travail à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée est également établi par écrit et comporte la définition précise de son motif.

Outre les mentions indiquées ci-dessus (2.1), le contrat de travail à durée déterminée comporte également :

- le motif du recours (avec l'indication du nom du ou des salariés remplacés dans tous les cas de remplacement) ;
- la date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;
- la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis.

2.3. Cas particulier du contrat de travail à temps partiel

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

Le contrat de travail à temps partiel rappelle que le salarié à temps partiel n'est pas tenu par une obligation d'exclusivité.

Outre les mentions visées au point 2.1, il doit comporter des indications sur les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

2.4. Cas particulier du contrat de travail à durée indéterminée intermittent

2.4.1. Définition

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, dont le temps de travail contractuel ne peut excéder 1 500 heures sur une période d'un maximum de 44 semaines par an et d'un minimum de 20 semaines par an, conclu afin de pourvoir des postes permanents qui, par nature, comportent une alternance, régulière ou non, de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Il a pour objet d'assurer une stabilité d'emploi pour les catégories de personnels concernées dans les secteurs qui connaissent ces fluctuations d'activité.

Les emplois permanents pouvant faire l'objet d'un contrat de travail à durée indéterminée intermittent sont les suivants :

- agent d'entretien petits travaux de jardinage ;
- garde d'enfant(s) (1) ;
- garde d'enfant(s) (2) ;
- garde d'enfant(s) (3).

Il est rappelé pour les emplois d'agent d'entretien petits travaux de jardinage que l'employeur doit prendre en compte les situations climatiques exceptionnelles en proposant notamment aux salariés des adaptations d'horaires de travail.

2.4.2. Le contrat doit contenir, outre les mentions prévues à l'article 2.1 de la présente convention, les mentions suivantes :

- la durée minimale annuelle de travail ;
- les périodes de travail, révisées annuellement ;
- la répartition des plages prévisionnelles indicatives à l'intérieur de ces périodes ;
- les conditions de modification de ces périodes ;
- le choix par les parties de l'option entre le versement d'un salaire mensuel régulier ou le versement d'un salaire en fonction du nombre d'heures mensuelles réalisées. A défaut d'accord des parties, le versement d'un salaire mensuel régulier s'applique ;
- le choix par les parties de la date de paiement de l'indemnité de congés payés, soit le mois de la prise des congés, soit mensuellement par une majoration de 10 % de la rémunération mensuelle du salarié. A défaut d'accord des parties, l'indemnité de congés payés est payée mensuellement par une majoration de 10 % de la rémunération brute mensuelle du salarié.

2.5. Dispositions particulières à certains contrats de travail à durée déterminée dits de « mission ponctuelle ou occasionnelle » (art. L. 1242-2, 3°, du code du travail).

Le contrat dit « de mission ponctuelle ou occasionnelle » est un contrat à durée déterminée dont l'usage est réservé à des activités non permanentes et d'une durée déterminée non prévisible dans un secteur qui est affecté par les aléas du donneur d'ordre et/ou des interventions limitées dans le temps. Le recours à ce contrat est limité aux activités de garde ou d'accompagnement auprès des personnes fragiles et/ou dépendantes et auprès des enfants. Le contrat doit mentionner la personne ou les personnes auprès de laquelle ou desquelles intervient le salarié. Le salarié doit satisfaire aux qualifications minimales requises.

Durant la période d'exécution du contrat de mission ponctuelle, la durée du travail effectif pourra être portée à 42 heures par semaine civile, dans la limite de 3 semaines consécutives. Les heures supplémentaires seront majorées conformément aux dispositions du code du travail au-delà de la durée légale du travail.

En contrepartie des contraintes ci-dessus définies et sous réserve de l'évolution des dispositions légales sur le sujet, l'employeur devra verser au salarié une prime de mission d'un montant égal à 10 % du montant de sa rémunération totale brute. Cette compensation ne sera pas due dans le cas de transformation du contrat de mission ponctuelle en contrat à durée indéterminée pour un poste et une durée équivalents, sans incidence sur l'ancienneté acquise par le salarié dans le cadre de ce type de contrat.

Une entreprise ne pourra conclure plus de trois fois ce type de contrat avec un même salarié dans une année civile.

La règle relative à la date de paiement de l'indemnité de congés payés est fixée par les parties dans le contrat de travail. A défaut d'accord, l'indemnité de congés payés est versée mensuellement par une majoration de 10 % de la rémunération brute mensuelle.

Les parties signataires de la présente convention s'engagent à un réexamen des dispositions relatives au contrat dit de mission ponctuelle ou occasionnelle dans les 18 mois suivant leur adoption.

Le contrat de travail peut prévoir une période d'essai dans les conditions définies ci-après.

1. Objet de la période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

2. Durée initiale de la période d'essai

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai dont la durée calendaire est, en considération des missions et des responsabilités qui leur sont confiées de :

- 4 mois pour les cadres ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise ;
- 2 mois pour les employés et ouvriers.

La période d'essai court à compter du premier jour de travail effectif.

Toute suspension du contrat de travail qui se produirait pendant la période d'essai, qu'elle que soit la cause de cette suspension, entraîne une prolongation de la période d'essai d'une période égale à cette période de suspension pour que l'essai soit bien apprécié sur du temps de travail effectif.

3. Renouvellement de la période d'essai

Le renouvellement de la période d'essai n'est pas automatique.

La possibilité d'un renouvellement de la période d'essai doit être expressément prévue au contrat de travail et ne doit être motivée que par la nécessité de disposer d'un temps supplémentaire pour l'évaluation des compétences du salarié en considération du travail confié.

Le renouvellement de la période d'essai ne pourra s'effectuer qu'après un échange avec le salarié.

S'il souhaite renouveler la période d'essai, l'employeur doit recueillir l'accord du salarié.

La durée du renouvellement est d'un maximum de :

- 2 mois pour les cadres, soit une période d'essai totale de 6 mois maximum ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise, soit une période d'essai totale de 5 mois maximum ;
- 2 mois pour les employés et ouvriers, soit une période d'essai totale de 4 mois maximum.

4. Cas particulier du stage de fin d'études intégré à un cursus pédagogique

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, renouvellement compris.

5. Rupture et fin de la période d'essai

Pendant la période d'essai et la période de renouvellement éventuel de la période d'essai, chacune des parties a le droit de rompre unilatéralement le contrat de travail sans motif, sans procédure préalable hormis le cas de rupture pour motif disciplinaire.

Les parties sont tenues d'observer un délai de prévenance dont la durée est fixée comme suit :

Si la rupture intervient à l'initiative de l'employeur

Le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Si le salarié est prévenu au-delà du délai de prévenance auquel il pouvait prétendre, il percevra une indemnité compensatrice correspondant à la période du délai de prévenance restant à courir, le contrat n'étant pas prolongé au-delà du terme de la période d'essai fixée contractuellement.

Si la rupture intervient à l'initiative du salarié

Si le salarié est présent dans l'entreprise depuis moins de 8 jours, le délai de prévenance est de 24 heures. S'il est présent depuis plus de 8 jours ce délai est porté à 48 heures.

Dans les deux cas, le délai de prévenance commence à courir à compter de la notification de la décision de mettre fin à la période d'essai.

En outre, en cas de rupture de la période d'essai du fait de l'employeur lorsqu'il y a eu renouvellement de celle-ci, la rupture de la période d'essai donne lieu au versement au salarié d'une indemnité de rupture de 10 % de la rémunération brute globale due au salarié au titre de la durée du renouvellement de la période d'essai.

6. Période d'essai pour les contrats de travail à durée déterminée

Lorsque le contrat est conclu à durée déterminée, la durée de la période d'essai est de :

- 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale à 6 mois ou moins ;
- 1 mois maximum pour les contrats d'une durée initiale supérieure à 6 mois.

Les règles relatives aux modalités de renouvellement et à la rupture de la période d'essai, ainsi qu'aux droits et obligations du salarié lors de l'exécution de la période d'essai sont applicables dans les mêmes termes aux salariés embauchés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée.

Lorsqu'un contrat à durée déterminée est suivi d'un contrat à durée indéterminée, la période d'essai pour l'emploi considéré ne peut être supérieure à la durée maximale fixée par les dispositions de la présente convention.

Section 3 Clauses particulières du contrat de travail

En vigueur étendu

1. Principe général de loyauté

Compte tenu de la nature particulière du secteur des services à la personne et des métiers exercés et de la détermination des parties signataires de la présente convention collective à lutter contre le travail illégal et le travail dissimulé sous toutes ses formes, le contrat de travail peut prévoir une clause par laquelle le salarié s'interdit tout acte contraire aux intérêts de son employeur, pendant toute la durée de son contrat de travail.

Seront considérés comme des manquements à ce principe, notamment, le fait de créer une entreprise concurrente, ainsi que celui d'entrer au service des clients actifs de son employeur pour son propre compte ou pour le compte d'un tiers, étant précisé qu'un client est qualifié d'actif lorsqu'il est en contrat avec l'employeur.

Indépendamment de la formalisation par une clause spécifique du contrat, le salarié est en tout état de cause soumis à un principe de loyauté. Toutefois, ce principe de loyauté n'a pas pour effet d'empêcher le salarié embauché à temps partiel de cumuler plusieurs emplois. Le contrat de travail à temps partiel rappelle que le salarié à temps partiel n'est pas tenu à une obligation d'exclusivité.

2. Clause de confidentialité

Compte tenu de l'exécution de la prestation de travail le plus souvent au domicile du bénéficiaire et de la proximité de la relation entre le bénéficiaire et le salarié résultant de la nature particulière des services à la personne, le salarié s'engage à observer, de la façon la plus stricte, la discrétion la plus absolue sur l'ensemble des faits et informations dont il pourrait avoir connaissance à l'occasion de ses fonctions ou du fait, notamment, de sa présence au domicile du bénéficiaire, vis-à-vis des tiers et des salariés de l'entreprise. Cette obligation de discrétion perdure après la fin de son contrat.

Chapitre II Organisation du travail

Section 1 Lieu de travail.-Zone géographique contractuelle d'intervention

En vigueur étendu

Les dispositions de la présente section sont applicables exclusivement aux salariés intervenant à domicile ou sur le lieu choisi par le bénéficiaire de la prestation, non au personnel administratif ou au personnel d'encadrement.

Le salarié exerce ses fonctions au sein d'une « zone d'intervention » définie dans son contrat de travail. La zone d'intervention contractuelle doit être une zone homogène et cohérente définie par référence à une commune de référence, choisie d'un commun accord, pouvant être celle du domicile du salarié au jour de son engagement ou un arrondissement lorsque la commune est divisée en arrondissements et s'étend aux communes et arrondissements distants d'un maximum de 45 kilomètres ou de 60 minutes de la commune ou de l'arrondissement de référence. Cette zone doit être identifiée dans le contrat de travail.

Pour les prestations organisées en tournées, la zone géographique d'intervention sera librement déterminée entre l'employeur et le salarié par une clause spécifique définie dans le contrat de travail. En présence d'instances représentatives du personnel, l'employeur informe ces instances des modalités d'organisation de ces tournées.

Section 2 Durée du travail

I.-Définition des temps

REPLACE

Les dispositions relatives à la définition des temps sont applicables exclusivement aux salariés intervenant à domicile ou sur le lieu choisi par le bénéficiaire de la prestation, non au personnel administratif ou au personnel d'encadrement, sauf celles relatives aux astreintes qui sont applicables à l'ensemble du personnel.

a) Temps de travail effectif

Est considéré comme du temps de travail effectif, le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur dans l'exercice de ses fonctions, et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

b) Temps de préparation

Le temps consacré à la préparation de toute prestation, sur le lieu d'intervention, notamment pour revêtir une tenue adaptée, est assimilé à du temps de travail effectif.

c) Temps de restauration

Le temps nécessaire à la restauration est considéré comme du temps de travail effectif lorsque le salarié demeure pour cela sur le lieu d'intervention avec une nécessité du service concomitante.

d) Temps de trajet du domicile au lieu d'intervention

Le temps normal de trajet effectué par le salarié afin de se rendre de son domicile au lieu d'exécution de l'intervention, lieu d'exécution du contrat, ou pour en revenir, ne constitue pas du temps de travail effectif.

Constitue un temps normal de trajet entre le domicile et le lieu d'intervention (compris dans la zone d'intervention) le temps de déplacement professionnel, aller ou retour, d'une durée inférieure ou égale à 45 minutes ou d'une distance inférieure ou égale à 30 kilomètres.

Pour le calcul du temps de trajet ou du nombre de kilomètres, l'entreprise choisira une référence de calcul unique et commune à l'ensemble du personnel, référence qui sera portée à la connaissance du salarié.

Le dépassement du temps normal de trajet fera l'objet d'une compensation financière d'un montant qui ne pourra être inférieur à 10 % du taux horaire du salarié concerné.

e) Temps de déplacement entre deux lieux d'intervention

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre d'un lieu d'intervention à un autre lieu d'intervention constitue du temps de travail effectif lorsque le salarié ne peut retrouver son autonomie.

En cas d'utilisation de son véhicule personnel pour réaliser des déplacements professionnels, le salarié a droit à une

indemnité qui ne peut être inférieure à : (voir textes salaires).

f) Temps entre deux interventions (1)

Les temps entre deux interventions sont pris en compte comme suit :

- en cas d'interruption d'une durée inférieure à 15 minutes, le temps d'attente est payé comme du temps de travail effectif ;
- en cas d'interruption d'une durée supérieure à 15 minutes (hors trajet séparant deux lieux d'interventions), le salarié reprend sa liberté pouvant ainsi vaquer librement à des occupations personnelles sans consignes particulières de son employeur n'étant plus à sa disposition, le temps entre deux interventions n'est alors ni décompté comme du temps de travail effectif, ni rémunéré.

Une journée de travail comporte un maximum de quatre interruptions.

g) Pluralité d'interruptions dans une même journée de travail

Dans la branche, une journée de travail peut comporter plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures.

Une même journée de travail peut comporter un maximum de 4 interruptions, dont 2 ne peuvent pas dépasser 2 heures chacune.

Lorsque dans une même journée de travail, surviennent plus de 3 interruptions d'une durée supérieure à 15 minutes chacune, une indemnisation forfaitaire est versée au salarié pour la quatrième interruption d'un montant qui ne pourra être inférieur à 10 % du taux horaire du salarié concerné.

h) Durée effective du travail

Amplitude quotidienne de travail

L'amplitude quotidienne de travail est d'au plus 12 heures.

L'amplitude quotidienne de travail peut être portée à 13 heures pour les activités auprès de publics fragiles et/ ou dépendants. Cependant, en cas de dépassement du temps normal contractuel de trajet du domicile au lieu d'intervention (cf. point d, section 2), le dépassement constaté doit alors s'imputer sur l'amplitude quotidienne maximale de travail de 13 heures.

L'amplitude quotidienne de travail est calculée sur une même journée de 0 heure à 24 heures. (2)

Durée maximale quotidienne

La durée quotidienne du travail effectif est en principe de 10 heures, toutefois dans la limite de 70 jours par an elle pourra être portée à un maximum de 12 heures.

La durée quotidienne maximale du travail s'apprécie dans le cadre de la journée, c'est-à-dire de 0 heure à 24 heures.

Durée maximale hebdomadaire

La durée hebdomadaire de travail effectif ne peut dépasser 48 heures ou 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

i) Répartition de l'horaire de travail

Le détail des interventions accomplies par le salarié auprès des bénéficiaires est tenu à sa disposition par l'employeur. Le salarié peut le consulter à tout moment.

La répartition de l'horaire de travail peut être modifiée en fonction des impératifs de service.

Pour un salarié à temps partiel, les modifications relatives à la répartition de son horaire de travail doivent lui être notifiées dans un délai qui ne peut être inférieur à 3 jours calendaires sauf dans les cas suivants :

- absence non programmée d'un (e) collègue de travail ;
- aggravation de l'état de santé du bénéficiaire du service ;
- décès du bénéficiaire du service ;
- hospitalisation ou urgence médicale d'un bénéficiaire de service entraînant son absence ;

- arrivée en urgence non programmée d'un bénéficiaire de service ;
- maladie de l'enfant ;
- maladie de l'intervenant habituel ;
- carence du mode de garde habituel ou des services assurant habituellement cette garde ;
- absence non prévue d'un salarié intervenant auprès d'un public âgé ou dépendant ;
- besoin immédiat d'intervention auprès d'enfant dû à l'absence non prévisible de son parent.

En contrepartie d'un délai de prévenance de modification des horaires inférieur à 7 jours, dans le respect des plages d'indisponibilité devant figurer impérativement au contrat de travail, le salarié a la possibilité de refuser 7 fois par année civile la modification de ses horaires, sans que ces refus ne constituent une faute ou un motif de licenciement et sans que ces heures ne puissent être déduites d'une quelconque manière. (3)

Tout refus de modification d'horaire doit être confirmé par écrit par l'employeur au salarié. Cette confirmation devant reprendre la proposition d'horaire d'intervention refusée, le nombre de refus comptabilisé par l'employeur dans l'année civile ainsi que les plages d'indisponibilités contractuelles. (3)

j) Travail de nuit. Présences de nuit équivalence

Titre 1er Le travail de nuit

Article 1er

Modalités de recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit est possible dans les situations d'emplois où la continuité de l'activité s'impose auprès de certains bénéficiaires.

En effet le recours au travail de nuit est nécessaire pour la prise en charge continue des clients bénéficiaires des services suivants :

- garde d'enfants à domicile ou garde collective d'enfant tel que prévu par le champ d'application de la présente convention collective ;
- aide et accompagnement à domicile des personnes âgées, dépendantes et/ ou handicapées en dehors de toute prescription médicale ;
- encadrement des prestations ci-dessus afin uniquement de pallier aux situations d'urgence.

Le salarié qui ne souhaite pas être amené à travailler sur une plage horaire considérée comme des heures de nuits doit l'indiquer sur ses plages d'indisponibilités contractuelles.

Article 2

Définition de la plage horaire du travail de nuit, des durées de travail et du temps de pause

Est considéré comme travail de nuit, la période de travail effectif qui s'étend de 22 heures à 7 heures.

Toutefois, il est possible par accord d'entreprise de lui substituer une période de 9 heures consécutives comprises entre 21 heures et 6 heures.

Au regard des spécificités liées à la continuité de service auprès de publics fragiles notamment dans le cadre du travail de nuit, la durée de travail maximale quotidienne du travailleur de nuit est portée à 12 heures.

Si le salarié est amené à travailler effectivement au-delà du seuil des 8 heures défini à l'article L. 3122-6 du code du travail, il bénéficiera d'un repos d'une durée équivalente au dépassement de ce seuil. Ce repos est pris dans les plus brefs délais à l'issue de la période travaillée.

La durée hebdomadaire de travail sur une période de 12 semaines consécutives ne pourra dépasser 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, ou 48 heures sur une même semaine.

Le travailleur de nuit bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures consécutives.

Le travailleur de nuit bénéficie d'une pause d'au moins 20 minutes dès lors que son temps de travail effectif atteint six heures. Lorsque le salarié est dans l'impossibilité de prendre son temps de pause compte tenu de son activité, qu'il doit se

tenir à la disposition de son employeur et qu'il n'est pas autorisé à quitter le lieu de travail même temporairement, le temps de pause est rémunéré en sus comme du temps de travail effectif.

Il ne pourra être dérogé au temps de repos et de pause que dans les limites et conditions définies par la loi.

Article 3

Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié :

- dont l'horaire de travail habituel le conduit au moins deux fois par semaine à travailler au moins 3 heures de son temps de travail quotidien dans la plage « horaire de nuit » définie à l'article 2 ;

- ou celui effectuant au moins 270 heures dans cette plage au cours de douze mois consécutifs.

L'employeur doit respecter les durées légales de travail prévues pour les salariés travailleurs de nuit.

Article 4

Protection de la santé et conditions de travail

La liste des salariés visés par le présent titre est transmise par l'employeur au médecin du travail.

Le médecin du travail doit être consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit. Les salariés concernés par le présent titre bénéficient d'un suivi régulier de leur état de santé dans les conditions prévues aux articles L. 4624-1, L. 3122-11, R. 3122-11 et suivants du code du travail.

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale renforcée. (4)

Lorsqu'il est en œuvre dans les entreprises de plus de 50 salariés, (5)

le comité social et économique (à défaut : les représentants du personnel) est associé au contrôle du travail de nuit dans le cadre du rapport annuel prévu à l'article L. 4612-16 du code du travail. (6)

Préalablement à tout travail de nuit, l'employeur vérifie au domicile du client la salubrité et la sécurité pour le salarié.

Enfin, l'employeur s'assurera que son organisation puisse permettre au travailleur de nuit de pouvoir joindre à tout moment un référent.

Article 5

Vie familiale et sociale et conditions de travail

Le salarié travaillant de jour peut refuser une proposition de travail de nuit sans que ce refus puisse constituer une faute ou un motif de licenciement.

Tout travailleur de nuit peut demander son affectation à un poste de jour en raison d'obligations familiales impérieuses.

Dans ce cas, il sera prioritaire dès qu'un poste équivalent sera à pourvoir au sein de l'entreprise de son employeur. L'employeur devra apporter une réponse dans un délai maximum d'un mois à toute demande de changement d'affectation d'un poste de nuit vers un poste de jour.

Afin de faciliter le transport des travailleurs de nuit, les plannings d'interventions sont organisés de façon à permettre aux salariés non-détenteurs ou ne disposant pas d'un véhicule terrestre motorisé de pouvoir emprunter les transports en commun.

À titre exceptionnel, et seulement après autorisation de l'employeur, un taxi dont le coût sera pris en charge par l'employeur peut être sollicité par un salarié qui ne disposerait plus de moyens de transport pour regagner son domicile.

Article 6

Contreparties à la sujétion de travail de nuit

Les travailleurs de nuit visés à l'article 3 ci-dessus bénéficient d'une contrepartie en repos compensateur. Chaque heure effectuée dans le cadre de l'horaire de nuit ouvre droit à un repos compensateur de 5 %.

La prise de repos se fera par 7 heures pour un salarié à temps plein et par au moins 4 heures pour un salarié à temps partiel et dans un délai de 12 mois sur la plage des horaires habituels du salarié. Les repos compensateurs non pris en fin

de période de référence car inférieur à l'équivalent d'une journée de repos sont reportés sur le semestre suivant. Les demandes de repos compensateurs sont déposées 1 mois à l'avance auprès de l'employeur.

Un relevé de suivi des repos compensateurs sera communiqué mensuellement aux salariés par tout moyen permettant son impression à tout moment et durant toute la période de référence.

Ce compteur est tenu pour chaque salarié et fait apparaître pour chaque mois de travail les temps de repos acquis et les temps de repos pris.

Les travailleurs de nuit ont également droit à une majoration de 5 % de leur taux horaire pour chaque heure effectuée dans le cadre de l'horaire de nuit.

Pour les travailleurs effectuant des heures de nuit qui ne sont pas considérés comme des travailleurs de nuit au sens de l'article 3, le taux horaire des heures de nuits est majoré de 5 %. Les heures de nuit concernées sont celles effectivement travaillées entre 22 heures et 7 heures ou, par accord d'entreprise, celles effectivement travaillées entre 21 heures et 6 heures.

Ces majorations de taux horaires pour les heures de nuit ne sont pas cumulables avec celle prévue au titre du travail des dimanches. Dès lors les heures travaillées les nuits d'un dimanche ouvrent droit exclusivement à la majoration financière la plus avantageuse pour le salarié. C'est-à-dire soit celle résultante d'un travail le dimanche, soit celle résultante d'un travail de nuit. La majoration des heures de nuit se cumule avec la majoration du taux horaire pour un travail d'un jour férié.

Article 7

Égalité entre les femmes et les hommes et l'accès à la formation

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit ;
- pour muter un salarié à un poste de jour vers un poste de nuit ou inversement ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Compte tenu des spécificités du travail de nuit, l'employeur doit veiller à adapter les conditions d'accès à la formation ainsi qu'à son organisation afin de permettre aux travailleurs de nuit de pouvoir bénéficier d'actions de formations. Le cas échéant, l'employeur peut proposer des modifications d'horaires temporaires au salarié.

Article 8

Maternité et travail de nuit

La salariée en état de grossesse ou ayant accouché, travaillant de nuit, est affectée à un poste de jour sur sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal post-natal prévue par l'article L. 1225-17. La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. *Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas 1 mois. (7)*

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la salariée et au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. (8) Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application des dispositions ci-dessus.

Pendant cette période et quel que soit l'ancienneté de l'intéressée, celle-ci bénéficiera d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale, et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur, selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi de mensualisation du 19 janvier 1978.

Article 9

Sortie du travail de nuit

Le salarié souhaitant reprendre ou occuper un poste de jour est prioritaire pour l'attribution d'un emploi correspondant à sa catégorie professionnelle ou emploi équivalent dans l'entreprise.

Pour cela, le salarié doit en informer la direction par écrit. L'entreprise s'engage à étudier et répondre à sa demande dans un délai de 30 jours.

Si la demande est acceptée, le salarié n'est alors plus considéré comme travailleur de nuit et ne bénéficiera plus des avantages prévus par le présent accord.

Titre 2 Présence de nuit / équivalence

Article 10

Définition de la présence de nuit et adoption d'un régime d'équivalence

Article 10.1

Présence de nuit

Certaines prestations ne nécessitent pas un travail continu ou de veille active de la part du salarié auprès de la personne prise en charge. Un régime d'équivalence est mis en place intitulée « présence de nuit ».

Un salarié assure une présence de nuit au sens des présentes lorsqu'il est conduit à demeurer au domicile du bénéficiaire d'un service, de nuit, et est susceptible d'intervenir dans certaines conditions pour des tâches relevant des emplois repères d'assistante de vie ou de garde d'enfant.

La garde collective d'enfant de nuit en dehors du domicile du bénéficiaire est exclue du dispositif prévu par le présent titre II.

Ce salarié bénéficie alors, pour cette présence de nuit, d'un régime d'équivalence.

Deux conditions doivent être remplies pour qu'il puisse être question d'une présence de nuit effective et de l'application d'un régime d'équivalence :

- la nécessité pour le salarié de dormir au domicile du bénéficiaire du service (dans une pièce séparée et correctement aménagée) ;
- un partage réel de son temps à cette occasion entre des temps d'inaction (sans intervention) et des temps d'action (avec intervention), sachant que ce partage sera précisément mesuré en tenant compte des critères définis à l'article 10.2 du présent accord.

Il importe de préciser qu'en tout état de cause, notamment au regard du respect des temps de repos, toute présence de nuit doit être compatible avec un emploi exercé de jour afin de permettre au salarié de tendre vers un temps plein.

Le régime d'équivalence ne s'oppose pas à la reconnaissance du travailleur en travailleur de nuit.

Sauf avec l'accord express du salarié, toute modification de planning sur la plage horaire de travail de nuit doit respecter un délai de prévenance de 7 jours. À ce titre, le refus d'une modification des horaires de travail de nuit, même en cas d'urgence, ne peut constituer un comportement fautif ni être considéré comme une absence.

Article 10.2

Heures d'équivalence

Lors d'une présence de nuit sont distinguées des périodes d'action ou des périodes d'inaction.

Seuls les emplois listés à l'article 1er et relevant de l'intervention au domicile des bénéficiaires sont concernés par le régime d'équivalence.

Un dispositif d'heures d'équivalence doit donc être institué à ce titre.

Pour une juste mesure de ces heures d'équivalence, en distinguant précisément les périodes d'action des périodes d'inaction et afin de mesurer la possibilité de mettre en place un tel régime. Les parties signataires du présent accord ont établi deux grilles d'évaluation suivant le type de bénéficiaire. La grille d'évaluation doit être remplie systématiquement avant la mise en place des présences de nuit. Le résultat de l'évaluation doit être impérativement communiqué au salarié avant le début de l'intervention.

- Pour une intervention de nuit auprès de personnes âgées (de plus de 60 ans) ou en situation de handicap :

	Oui	Non	Points correspondants
--	-----	-----	-----------------------

Le bénéficiaire se lève, se couche, s'assoit seul	Oui = 3 Non = 0
Le bénéficiaire s'alimente et s'hydrate seul	Oui = 3 Non = 0
Le bénéficiaire assume l'hygiène de l'élimination urinaire et fécale	Oui = 3 Non = 0
Une maladie mentale ou chronique entraînant des troubles du sommeil nécessitant des interventions est-elle connue.	Oui =-3 Non = 0
Des gestes techniques (comprenant la prise des médicaments) doivent être dispensés pendant la phase de sommeil	Oui =-3 Non = 1
Total	
Échelle :	Correspondance
6 à 9 points	Présence de nuit avec un temps d'équivalence de 50 pour cent (50 % de temps de travail et 50 % de temps d'inaction)
1 à 5 points	Présence de nuit avec un temps d'équivalence de 66 pour cent (66 % de temps de travail et 34 % de temps d'inaction)
0 ou score négatif	Travail de nuit (régime d'équivalence impossible)

- Pour une intervention de nuit auprès d'enfants :

Le régime d'équivalence dépend d'une part de l'âge de l'enfant selon trois niveaux décrits ci-dessous et d'autre part d'éléments cumulatifs, à savoir :

- niveau 1 : interventions auprès des enfants de plus de 3 ans : un temps d'équivalence de 50 pour cent (50 % de temps de travail et 50 % de temps d'inaction,) ;
- niveau 2 : interventions auprès des enfants de 6 mois à 3 ans : un temps d'équivalence de 66 pour cent (66 % de temps de travail et 44 % de temps d'inaction) ;
- niveau 3 : obligatoirement du travail de nuit, un régime d'équivalence impossible.

Il convient de prendre en compte les éléments suivants lors de l'évaluation des besoins :

- en cas de maladie chronique d'un enfant qui entraînerait un trouble du sommeil, l'intervention basculerait alors sur le niveau supérieur. Ex : une intervention de nuit auprès d'un enfant de 4 ans relève du niveau 1 et celle auprès d'un enfant de 4 ans qui aurait une maladie chronique qui entraînerait un trouble du sommeil relève du niveau 2. Une intervention auprès d'un enfant de 2 ans ayant une maladie chronique telle que celle précédemment citée relève du niveau 3 ;
- en cas d'intervention auprès de plus de 2 enfants :
 - les interventions auprès de plus de deux enfants de plus de 3 ans entraînent une majoration du temps de présence de 10 % ;
 - les interventions auprès de plus de deux enfants de moins de 3 ans entraînent une majoration du temps de présence de 15 %.

Article 10.3

Limites

La présence de nuit d'un salarié tel que défini à l'article précédent ne peut être inférieure à 10 heures en continu.

La présence de nuit d'un salarié ne peut être de plus de cinq nuits sur une période de sept jours calendaires.

Si la présence de nuit d'un salarié nécessite une vigilance continue et permanente de sa part, les temps d'action et les temps d'inaction ne peuvent pas être distingués, il ne peut donc être question d'un décompte d'heures d'équivalence. Toutes les heures de présence se déroulant dans ces conditions sont assimilées à du temps de travail effectif, avec les exigences d'un travail de nuit.

Article 11

Décompte et rémunération des heures d'équivalence

Les heures d'équivalence effectuées par un salarié lors de sa présence de nuit sont décomptées et rémunérées de deux manières différentes :

- lorsque les temps d'action et d'inaction se partageront pour moitié à égalité (soit à 50/50), les décomptes effectués et le paiement des heures d'équivalence se feront aussi à parts égales à 50 / 50, ainsi à titre d'exemples :

- - seront décomptées 5 heures d'équivalence et 5 heures de temps d'inaction pour 10 heures de présence de nuit.

Ainsi seront rémunérées 5 heures d'équivalence pour 10 heures de présence de nuit ;

- lorsque ses temps d'action et d'inaction se partageront entre 66 % de temps d'action et 44 % de temps d'inaction, la même logique de décompte et de paiement sera déclinée, à 66 % contre 44 %, ainsi à titre d'exemples :

- - seront décomptées 6,66 heures d'équivalence et 3,4 heures de temps d'inaction pour 10 heures de présence de nuit.

Ainsi seront rémunérées 6,66 heures d'équivalence pour 10 heures de présence de nuit ;

Le régime appliqué au salarié, avec cette logique de correspondance sous forme de pourcentage (s), est déterminé en fonction du public auprès duquel il intervient ainsi que de sa situation dans le respect des grilles d'évaluations décrites à l'article 10-2.

Les parties rappellent que les heures rémunérées sont majorées et donnent droit au repos compensateur indiqué dans l'article 6 du titre 1er.

Article 12

Précisions générales concernant le régime des heures d'équivalence

Le présent régime d'équivalences doit s'inscrire dans le respect de la législation sociale applicable en matière de temps de travail tel qu'énoncé ci-après.

Il est rappelé que l'application des dispositions du présent accord ne peut en aucune façon justifier qu'il soit dérogé aux dispositions légales ou réglementaires concernant :

- le seuil de déclenchement des heures supplémentaires ou complémentaires ;
- les temps de repos ;
- les durées maximales de travail ;
- l'amplitude des horaires de travail.

Article 13

Décomptes du temps de travail

Tout salarié appelé à effectuer des heures d'équivalence doit bénéficier d'un suivi renforcé de son temps de travail permettant :

- avant l'intervention de savoir quels sont ses horaires de travail et son temps de travail, en prenant soin de distinguer les temps d'action et les temps d'inaction, en respectant les critères d'évaluation visés à l'article 3 ;
- après l'intervention de s'assurer qu'il n'y a eu aucun écart qui justifierait une révision des décomptes effectués et une révision aussi du salaire dû en conséquence.

En cas de circonstances particulières qui amènent le salarié à constater que la répartition entre les temps d'actions et les temps d'inactions n'est pas celle qui a été évaluée initialement, ce dernier en informe son employeur au plus tôt pour que le régime d'équivalence soit réévalué.

Ce double décompte (avant et après) doit être effectué de manière hebdomadaire et systématiquement porté à la connaissance du salarié, par tout moyen.

Article 14

Suivi et révision des horaires de travail à la demande du salarié. Devoir de vigilance

Article 14.1

Suivi des interventions par l'employeur

L'employeur doit vérifier l'évolution des interventions de présence de nuit en prenant contact au moins une fois par mois avec le ou les salariés concernés et visiter le client au moins une fois par trimestre.

L'employeur doit s'assurer mensuellement notamment :

- de la charge réelle de travail et d'adapter l'intervention dans le cas d'une augmentation dans les plus brefs délais pour le bien du client et celui du salarié ;
- des contraintes imposées par le ou les bénéficiaires des prestations qui n'auraient pu être identifiées au moment de la fixation initiale de ses horaires de travail.

Article 14.2

Suivi des interventions par le salarié. Révision des horaires de travail à la demande du salarié

Les salariés intervenants en présence de nuit sont amenés, comme tous les salariés qui interviennent auprès de publics fragiles, de jour comme de nuit, à prévenir leur employeur dès qu'ils constatent une évolution dans les situations des clients, leur employeur devant prendre les dispositions qui s'imposent pour adapter l'intervention en conséquence.

De plus, tout salarié conduit à assurer une présence de nuit et à accomplir des heures d'équivalence peut solliciter un entretien, dès qu'il le juge nécessaire, pour une adaptation de ses horaires de travail en fonction des souhaits que le salarié peut exprimer pour un meilleur équilibre entre sa vie personnelle et sa vie professionnelle.

L'employeur, dans les limites de son activité et de ces capacités d'emplois, doit, dans un délai de 30 jours maximum, proposer une révision ou une adaptation des horaires de travail au regard du souhait du salarié de modifier ses horaires ou de ne plus réaliser de présence de nuit.

Tout salarié qui ne souhaite plus accomplir de présence de nuit doit en informer son employeur et demander à modifier ses plages d'indisponibilités.

k) Astreintes

1. Définition

Conformément à l'article L. 3121-5 du code du travail, une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

2. Modalités de mise en place

La possibilité d'être soumis à des astreintes ainsi que la contrepartie accordée aux salariés doivent être inscrites au contrat de travail. La contrepartie sera accordée sous forme de repos compensateur. Cette contrepartie sera de 2 h 30 de repos compensateur pour 24 heures d'astreinte, le cas échéant au prorata de la durée de l'astreinte.

Ce repos compensateur pourra être remplacé par une contrepartie financière au moins équivalente avec l'accord des parties.

Limites concernant les astreintes :

- le recours aux astreintes doit se faire dans le respect des plages d'indisponibilité ;
- la possibilité d'imposer des astreintes doit être nécessairement réservée aux périodes de repos quotidien ou hebdomadaire prévues dans le contrat de travail ;
- le recours aux astreintes doit être limité en termes de quotas d'heures et/ ou de plages horaires ;
- la possibilité de dépasser les limites fixées doit être ouverte uniquement sur la base du volontariat ;
- le recours aux astreintes doit être ouvert à tous les métiers du « back office » ou aux fonctions « support ».

(1) La grille d'évaluation présente des situations ou des questions auxquelles l'évaluateur répond par oui ou par non. À chaque réponse correspond un nombre de points dont le total cumulé donne le type de présence de nuit auquel l'intervention correspond. Si le résultat de l'évaluation conclue à une impossibilité de présence de nuit, (résultat négatif ou égal à 0) le salarié affecté à cette intervention sera en travail de nuit. Attention les deux derniers items donnent des scores négatifs.

(1) L'article f de la section 2 du chapitre II de la partie II est étendu, sous réserve que le temps de trajet pour se rendre d'un lieu de travail à un autre lieu de travail constitue bien un temps de travail effectif, et à ce titre rémunéré comme tel, quelle que soit sa durée, conformément à l'article L. 3121-4 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 16 juin 2004, n° 02-43685). (Arrêté du 3 avril 2014 - art. 1)

(2) Le troisième alinéa du paragraphe h « Durée effective du travail - amplitude quotidienne de travail » de la section 2 du chapitre II de la partie II est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3131-1 du code du travail relatives au repos quotidien, telles qu'interprétées par la Cour de cassation (Cass. soc. 23 septembre 2009, n° 07-44226), à savoir impliquant une amplitude maximale journalière appréciée entre la prise de poste et sa fin.

(Arrêté du 3 avril 2014 - art. 1)

(3) Les deux derniers alinéas du paragraphe i) sont étendus sous réserve du respect des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 3123-12 du code du travail.

(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

(4) Le 3e alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3122-11 du code du travail.

(Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)

(5) Au 4e alinéa de l'article 4, les termes « Lorsqu'il est en œuvre dans les entreprises de plus de 50 salariés, » sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2312-9 du code du travail.

(Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)

(6) Au 4e alinéa de l'article 4, les termes « le comité social et économique (à défaut : les représentants du personnel) est associé au contrôle du travail de nuit dans le cadre du rapport annuel prévu à l'article L. 4612-16 du code du travail. » sont exclus de l'extension en ce que l'article L. 4612-16 du code du travail a été abrogé.

(Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)

(7) La dernière phrase du 1er alinéa de l'article 8 est étendue sous réserve du respect de l'article L. 1225-9 du code du travail.

(Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)

(8) La première phrase du 3e alinéa de l'article 8 est étendue sous réserve que le terme « reclassement » soit entendu comme « affectation sur un poste de jour » au sens de l'article L. 1225-10 du code du travail.

(Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)

En vigueur étendu

Les dispositions relatives à la définition des temps sont applicables exclusivement aux salariés intervenant à domicile ou sur le lieu choisi par le bénéficiaire de la prestation, non au personnel administratif ou au personnel d'encadrement, sauf celles relatives aux astreintes qui sont applicables à l'ensemble du personnel.

a) Temps de travail effectif

Est considéré comme du temps de travail effectif, le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur dans l'exercice de ses fonctions, et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

b) Temps de préparation

Le temps consacré à la préparation de toute prestation, sur le lieu d'intervention, notamment pour revêtir une tenue adaptée, est assimilé à du temps de travail effectif.

c) Temps de restauration

Le temps nécessaire à la restauration est considéré comme du temps de travail effectif lorsque le salarié demeure pour cela sur le lieu d'intervention avec une nécessité du service concomitante.

d) Temps de trajet du domicile au lieu d'intervention

Le temps normal de trajet effectué par le salarié afin de se rendre de son domicile au lieu d'exécution de l'intervention, lieu d'exécution du contrat, ou pour en revenir, ne constitue pas du temps de travail effectif.

Constitue un temps normal de trajet entre le domicile et le lieu d'intervention (compris dans la zone d'intervention) le temps de déplacement professionnel, aller ou retour, d'une durée inférieure ou égale à 45 minutes ou d'une distance inférieure ou égale à 30 kilomètres.

Pour le calcul du temps de trajet ou du nombre de kilomètres, l'entreprise choisira une référence de calcul unique et commune à l'ensemble du personnel, référence qui sera portée à la connaissance du salarié.

Le dépassement du temps normal de trajet fera l'objet d'une compensation financière d'un montant qui ne pourra être inférieur à 10 % du taux horaire du salarié concerné.

e) Temps de déplacement entre deux lieux d'intervention

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre d'un lieu d'intervention à un autre lieu d'intervention constitue du temps de travail effectif lorsque le salarié ne peut retrouver son autonomie.

En cas d'utilisation de son véhicule personnel pour réaliser des déplacements professionnels, le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à 35 centimes d'euros par kilomètre.

f) Temps entre deux interventions (1)

Les temps entre deux interventions sont pris en compte comme suit :

-en cas d'interruption d'une durée inférieure à 15 minutes, le temps d'attente est payé comme du temps de travail effectif ;

-en cas d'interruption d'une durée supérieure à 15 minutes (hors trajet séparant deux lieux d'interventions), le salarié reprend sa liberté pouvant ainsi vaquer librement à des occupations personnelles sans consignes particulières de son employeur n'étant plus à sa disposition, le temps entre deux interventions n'est alors ni décompté comme du temps de travail effectif, ni rémunéré.

Une journée de travail comporte un maximum de quatre interruptions.

g) Pluralité d'interruptions dans une même journée de travail

Dans la branche, une journée de travail peut comporter plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures.

Une même journée de travail peut comporter un maximum de 4 interruptions, dont 2 ne peuvent pas dépasser 2 heures chacune.

Lorsque dans une même journée de travail, surviennent plus de 3 interruptions d'une durée supérieure à 15 minutes chacune, une indemnisation forfaitaire est versée au salarié pour la quatrième interruption d'un montant qui ne pourra être inférieur à 10 % du taux horaire du salarié concerné.

h) Durée effective du travail

Amplitude quotidienne de travail

L'amplitude quotidienne de travail est d'au plus 12 heures.

L'amplitude quotidienne de travail peut être portée à 13 heures pour les activités auprès de publics fragiles et/ ou dépendants. Cependant, en cas de dépassement du temps normal contractuel de trajet du domicile au lieu d'intervention (cf. point d, section 2), le dépassement constaté doit alors s'imputer sur l'amplitude quotidienne maximale de travail de 13 heures.

L'amplitude quotidienne de travail est calculée sur une même journée de 0 heure à 24 heures. (2)

Durée maximale quotidienne

La durée quotidienne du travail effectif est en principe de 10 heures, toutefois dans la limite de 70 jours par an elle pourra être portée à un maximum de 12 heures.

La durée quotidienne maximale du travail s'apprécie dans le cadre de la journée, c'est-à-dire de 0 heure à 24 heures.

Durée maximale hebdomadaire

La durée hebdomadaire de travail effectif ne peut dépasser 48 heures ou 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

i) Répartition de l'horaire de travail

Le détail des interventions accomplies par le salarié auprès des bénéficiaires est tenu à sa disposition par l'employeur. Le salarié peut le consulter à tout moment.

La répartition de l'horaire de travail peut être modifiée en fonction des impératifs de service.

Pour un salarié à temps partiel, les modifications relatives à la répartition de son horaire de travail doivent lui être notifiées dans un délai qui ne peut être inférieur à 3 jours calendaires sauf dans les cas suivants :

- absence non programmée d'un (e) collègue de travail ;
- aggravation de l'état de santé du bénéficiaire du service ;
- décès du bénéficiaire du service ;
- hospitalisation ou urgence médicale d'un bénéficiaire de service entraînant son absence ;
- arrivée en urgence non programmée d'un bénéficiaire de service ;
- maladie de l'enfant ;
- maladie de l'intervenant habituel ;
- carence du mode de garde habituel ou des services assurant habituellement cette garde ;
- absence non prévue d'un salarié intervenant auprès d'un public âgé ou dépendant ;
- besoin immédiat d'intervention auprès d'enfant dû à l'absence non prévisible de son parent.

En contrepartie d'un délai de prévenance de modification des horaires inférieur à 7 jours, dans le respect des plages d'indisponibilité devant figurer impérativement au contrat de travail, le salarié a la possibilité de refuser 7 fois par année civile la modification de ses horaires, sans que ces refus ne constituent une faute ou un motif de licenciement et sans que ces heures ne puissent être déduites d'une quelconque manière. (3)

Tout refus de modification d'horaire doit être confirmé par écrit par l'employeur au salarié. Cette confirmation devant reprendre la proposition d'horaire d'intervention refusée, le nombre de refus comptabilisé par l'employeur dans l'année civile ainsi que les plages d'indisponibilités contractuelles. (3)

j) Travail de nuit. Présences de nuit équivalence

Titre 1er Le travail de nuit

Article 1er

Modalités de recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit est possible dans les situations d'emplois où la continuité de l'activité s'impose auprès de certains bénéficiaires.

En effet le recours au travail de nuit est nécessaire pour la prise en charge continue des clients bénéficiaires des services suivants :

- garde d'enfants à domicile ou garde collective d'enfant tel que prévu par le champ d'application de la présente convention collective ;
- aide et accompagnement à domicile des personnes âgées, dépendantes et/ ou handicapées en dehors de toute prescription médicale ;
- encadrement des prestations ci-dessus afin uniquement de pallier aux situations d'urgence.

Le salarié qui ne souhaite pas être amené à travailler sur une plage horaire considérée comme des heures de nuits doit l'indiquer sur ses plages d'indisponibilités contractuelles.

Article 2

Définition de la plage horaire du travail de nuit, des durées de travail et du temps de pause

Est considéré comme travail de nuit, la période de travail effectif qui s'étend de 22 heures à 7 heures.

Toutefois, il est possible par accord d'entreprise de lui substituer une période de 9 heures consécutives comprises entre 21 heures et 6 heures.

Au regard des spécificités liées à la continuité de service auprès de publics fragiles notamment dans le cadre du travail de nuit, la durée de travail maximale quotidienne du travailleur de nuit est portée à 12 heures.

Si le salarié est amené à travailler effectivement au-delà du seuil des 8 heures défini à l'article L. 3122-6 du code du travail, il bénéficiera d'un repos d'une durée équivalente au dépassement de ce seuil. Ce repos est pris dans les plus brefs délais à l'issue de la période travaillée.

La durée hebdomadaire de travail sur une période de 12 semaines consécutives ne pourra dépasser 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, ou 48 heures sur une même semaine.

Le travailleur de nuit bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures consécutives.

Le travailleur de nuit bénéficie d'une pause d'au moins 20 minutes dès lors que son temps de travail effectif atteint six heures. Lorsque le salarié est dans l'impossibilité de prendre son temps de pause compte tenu de son activité, qu'il doit se tenir à la disposition de son employeur et qu'il n'est pas autorisé à quitter le lieu de travail même temporairement, le temps de pause est rémunéré en sus comme du temps de travail effectif.

Il ne pourra être dérogé au temps de repos et de pause que dans les limites et conditions définies par la loi.

Article 3

Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié :

- dont l'horaire de travail habituel le conduit au moins deux fois par semaine à travailler au moins 3 heures de son temps de

travail quotidien dans la plage « horaire de nuit » définie à l'article 2 ;

- ou celui effectuant au moins 270 heures dans cette plage au cours de douze mois consécutifs.

L'employeur doit respecter les durées légales de travail prévues pour les salariés travailleurs de nuit.

Article 4

Protection de la santé et conditions de travail

La liste des salariés visés par le présent titre est transmise par l'employeur au médecin du travail.

Le médecin du travail doit être consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit. Les salariés concernés par le présent titre bénéficient d'un suivi régulier de leur état de santé dans les conditions prévues aux articles L. 4624-1, L. 3122-11, R. 3122-11 et suivants du code du travail.

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale renforcée. (4)

Lorsqu'il est en œuvre dans les entreprises de plus de 50 salariés, (5) le comité social et économique (à défaut : les représentants du personnel) est associé au contrôle du travail de nuit dans le cadre du rapport annuel prévu à l'article L. 4612-16 du code du travail. (6)

Préalablement à tout travail de nuit, l'employeur vérifie au domicile du client la salubrité et la sécurité pour le salarié.

Enfin, l'employeur s'assurera que son organisation puisse permettre au travailleur de nuit de pouvoir joindre à tout moment un référent.

Article 5

Vie familiale et sociale et conditions de travail

Le salarié travaillant de jour peut refuser une proposition de travail de nuit sans que ce refus puisse constituer une faute ou un motif de licenciement.

Tout travailleur de nuit peut demander son affectation à un poste de jour en raison d'obligations familiales impérieuses.

Dans ce cas, il sera prioritaire dès qu'un poste équivalent sera à pourvoir au sein de l'entreprise de son employeur. L'employeur devra apporter une réponse dans un délai maximum d'un mois à toute demande de changement d'affectation d'un poste de nuit vers un poste de jour.

Afin de faciliter le transport des travailleurs de nuit, les plannings d'interventions sont organisés de façon à permettre aux salariés non-détenteurs ou ne disposant pas d'un véhicule terrestre motorisé de pouvoir emprunter les transports en commun.

À titre exceptionnel, et seulement après autorisation de l'employeur, un taxi dont le coût sera pris en charge par l'employeur peut être sollicité par un salarié qui ne disposerait plus de moyens de transport pour regagner son domicile.

Article 6

Contreparties à la sujétion de travail de nuit

Les travailleurs de nuit visés à l'article 3 ci-dessus bénéficient d'une contrepartie en repos compensateur. Chaque heure effectuée dans le cadre de l'horaire de nuit ouvre droit à un repos compensateur de 5 %.

La prise de repos se fera par 7 heures pour un salarié à temps plein et par au moins 4 heures pour un salarié à temps partiel et dans un délai de 12 mois sur la plage des horaires habituels du salarié. Les repos compensateurs non pris en fin de période de référence car inférieur à l'équivalent d'une journée de repos sont reportés sur le semestre suivant. Les demandes de repos compensateurs sont déposées 1 mois à l'avance auprès de l'employeur.

Un relevé de suivi des repos compensateurs sera communiqué mensuellement aux salariés par tout moyen permettant son impression à tout moment et durant toute la période de référence.

Ce compteur est tenu pour chaque salarié et fait apparaître pour chaque mois de travail les temps de repos acquis et les temps de repos pris.

Les travailleurs de nuit ont également droit à une majoration de 5 % de leur taux horaire pour chaque heure effectuée dans le cadre de l'horaire de nuit.

Pour les travailleurs effectuant des heures de nuit qui ne sont pas considérés comme des travailleurs de nuit au sens de

l'article 3, le taux horaire des heures de nuits est majoré de 5 %. Les heures de nuit concernées sont celles effectivement travaillées entre 22 heures et 7 heures ou, par accord d'entreprise, celles effectivement travaillées entre 21 heures et 6 heures.

Ces majorations de taux horaires pour les heures de nuit ne sont pas cumulables avec celle prévue au titre du travail des dimanches. Dès lors les heures travaillées les nuits d'un dimanche ouvrent droit exclusivement à la majoration financière la plus avantageuse pour le salarié. C'est-à-dire soit celle résultante d'un travail le dimanche, soit celle résultante d'un travail de nuit. La majoration des heures de nuit se cumule avec la majoration du taux horaire pour un travail d'un jour férié.

Article 7

Égalité entre les femmes et les hommes et l'accès à la formation

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit ;
- pour muter un salarié à un poste de jour vers un poste de nuit ou inversement ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Compte tenu des spécificités du travail de nuit, l'employeur doit veiller à adapter les conditions d'accès à la formation ainsi qu'à son organisation afin de permettre aux travailleurs de nuit de pouvoir bénéficier d'actions de formations. Le cas échéant, l'employeur peut proposer des modifications d'horaires temporaires au salarié.

Article 8

Maternité et travail de nuit

La salariée en état de grossesse ou ayant accouché, travaillant de nuit, est affectée à un poste de jour sur sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal post-natal prévue par l'article L. 1225-17. La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. *Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas 1 mois. (7)*

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la salariée et au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. (8) Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application des dispositions ci-dessus.

Pendant cette période et quel que soit l'ancienneté de l'intéressée, celle-ci bénéficiera d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale, et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur, selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi de mensualisation du 19 janvier 1978.

Article 9

Sortie du travail de nuit

Le salarié souhaitant reprendre ou occuper un poste de jour est prioritaire pour l'attribution d'un emploi correspondant à sa catégorie professionnelle ou emploi équivalent dans l'entreprise.

Pour cela, le salarié doit en informer la direction par écrit. L'entreprise s'engage à étudier et répondre à sa demande dans un délai de 30 jours.

Si la demande est acceptée, le salarié n'est alors plus considéré comme travailleur de nuit et ne bénéficiera plus des avantages prévus par le présent accord.

Titre 2 Présence de nuit / équivalence

Article 10

Définition de la présence de nuit et adoption d'un régime d'équivalence

Article 10.1

Présence de nuit

Certaines prestations ne nécessitent pas un travail continu ou de veille active de la part du salarié auprès de la personne prise en charge. Un régime d'équivalence est mis en place intitulée « présence de nuit ».

Un salarié assure une présence de nuit au sens des présentes lorsqu'il est conduit à demeurer au domicile du bénéficiaire d'un service, de nuit, et est susceptible d'intervenir dans certaines conditions pour des tâches relevant des emplois repères d'assistante de vie ou de garde d'enfant.

La garde collective d'enfant de nuit en dehors du domicile du bénéficiaire est exclue du dispositif prévu par le présent titre II.

Ce salarié bénéficie alors, pour cette présence de nuit, d'un régime d'équivalence.

Deux conditions doivent être remplies pour qu'il puisse être question d'une présence de nuit effective et de l'application d'un régime d'équivalence :

- la nécessité pour le salarié de dormir au domicile du bénéficiaire du service (dans une pièce séparée et correctement aménagée) ;
- un partage réel de son temps à cette occasion entre des temps d'inaction (sans intervention) et des temps d'action (avec intervention), sachant que ce partage sera précisément mesuré en tenant compte des critères définis à l'article 10.2 du présent accord.

Il importe de préciser qu'en tout état de cause, notamment au regard du respect des temps de repos, toute présence de nuit doit être compatible avec un emploi exercé de jour afin de permettre au salarié de tendre vers un temps plein.

Le régime d'équivalence ne s'oppose pas à la reconnaissance du travailleur en travailleur de nuit.

Sauf avec l'accord express du salarié, toute modification de planning sur la plage horaire de travail de nuit doit respecter un délai de prévenance de 7 jours. À ce titre, le refus d'une modification des horaires de travail de nuit, même en cas d'urgence, ne peut constituer un comportement fautif ni être considéré comme une absence.

Article 10.2

Heures d'équivalence

Lors d'une présence de nuit sont distinguées des périodes d'action ou des périodes d'inaction.

Seuls les emplois listés à l'article 1er et relevant de l'intervention au domicile des bénéficiaires sont concernés par le régime d'équivalence.

Un dispositif d'heures d'équivalence doit donc être institué à ce titre.

Pour une juste mesure de ces heures d'équivalence, en distinguant précisément les périodes d'action des périodes d'inaction et afin de mesurer la possibilité de mettre en place un tel régime. Les parties signataires du présent accord ont établi deux grilles d'évaluation suivant le type de bénéficiaire. La grille d'évaluation doit être remplie systématiquement avant la mise en place des présences de nuit. Le résultat de l'évaluation doit être impérativement communiqué au salarié avant le début de l'intervention.

- Pour une intervention de nuit auprès de personnes âgées (de plus de 60 ans) ou en situation de handicap :

	Oui	Non	Points correspondants
Le bénéficiaire se lève, se couche, s'assoit seul			Oui = 3 Non = 0
Le bénéficiaire s'alimente et s'hydrate seul			Oui = 3 Non = 0
Le bénéficiaire assume l'hygiène de l'élimination urinaire et fécale			Oui = 3 Non = 0
Une maladie mentale ou chronique entraînant des troubles du sommeil nécessitant des interventions est-elle connue.			Oui = -3 Non = 0
Des gestes techniques (comprenant la prise des médicaments) doivent être dispensés pendant la phase de sommeil			Oui = -3 Non = 1

Total	
Échelle :	Correspondance
6 à 9 points	Présence de nuit avec un temps d'équivalence de 50 pour cent (50 % de temps de travail et 50 % de temps d'inaction)
1 à 5 points	Présence de nuit avec un temps d'équivalence de 66 pour cent (66 % de temps de travail et 34 % de temps d'inaction)
0 ou score négatif	Travail de nuit (régime d'équivalence impossible)

- Pour une intervention de nuit auprès d'enfants :

Le régime d'équivalence dépend d'une part de l'âge de l'enfant selon trois niveaux décrits ci-dessous et d'autre part d'éléments cumulatifs, à savoir :

- - niveau 1 : interventions auprès des enfants de plus de 3 ans : un temps d'équivalence de 50 pour cent (50 % de temps de travail et 50 % de temps d'inaction,) ;
- - niveau 2 : interventions auprès des enfants de 6 mois à 3 ans : un temps d'équivalence de 66 pour cent (66 % de temps de travail et 44 % de temps d'inaction) ;
- - niveau 3 : obligatoirement du travail de nuit, un régime d'équivalence impossible.

Il convient de prendre en compte les éléments suivants lors de l'évaluation des besoins :

- en cas de maladie chronique d'un enfant qui entraînerait un trouble du sommeil, l'intervention basculerait alors sur le niveau supérieur. Ex : une intervention de nuit auprès d'un enfant de 4 ans relève du niveau 1 et celle auprès d'un enfant de 4 ans qui aurait une maladie chronique qui entraînerait un trouble du sommeil relève du niveau 2. Une intervention auprès d'un enfant de 2 ans ayant une maladie chronique telle que celle précédemment citée relève du niveau 3 ;
- en cas d'intervention auprès de plus de 2 enfants :
 - - les interventions auprès de plus de deux enfants de plus de 3 ans entraînent une majoration du temps de présence de 10 % ;
 - - les interventions auprès de plus de deux enfants de moins de 3 ans entraînent une majoration du temps de présence de 15 %.

Article 10.3

Limites

La présence de nuit d'un salarié tel que défini à l'article précédent ne peut être inférieure à 10 heures en continu.

La présence de nuit d'un salarié ne peut être de plus de cinq nuits sur une période de sept jours calendaires.

Si la présence de nuit d'un salarié nécessite une vigilance continue et permanente de sa part, les temps d'action et les temps d'inaction ne peuvent pas être distingués, il ne peut donc être question d'un décompte d'heures d'équivalence. Toutes les heures de présence se déroulant dans ces conditions sont assimilées à du temps de travail effectif, avec les exigences d'un travail de nuit.

Article 11

Décompte et rémunération des heures d'équivalence

Les heures d'équivalence effectuées par un salarié lors de sa présence de nuit sont décomptées et rémunérées de deux manières différentes :

- lorsque les temps d'action et d'inaction se partageront pour moitié à égalité (soit à 50/50), les décomptes effectués et le paiement des heures d'équivalence se feront aussi à parts égales à 50 / 50, ainsi à titre d'exemples :
 - - seront décomptées 5 heures d'équivalence et 5 heures de temps d'inaction pour 10 heures de présence de nuit.

Ainsi seront rémunérées 5 heures d'équivalence pour 10 heures de présence de nuit ;

- lorsque ses temps d'action et d'inaction se partageront entre 66 % de temps d'action et 44 % de temps d'inaction, la même logique de décompte et de paiement sera déclinée, à 66 % contre 44 %, ainsi à titre d'exemples :

- - seront décomptées 6,66 heures d'équivalence et 3,4 heures de temps d'inaction pour 10 heures de présence de nuit.

Ainsi seront rémunérées 6,66 heures d'équivalence pour 10 heures de présence de nuit ;

Le régime appliqué au salarié, avec cette logique de correspondance sous forme de pourcentage (s), est déterminé en fonction du public auprès duquel il intervient ainsi que de sa situation dans le respect des grilles d'évaluations décrites à l'article 10-2.

Les parties rappellent que les heures rémunérées sont majorées et donnent droit au repos compensateur indiqué dans l'article 6 du titre Ier.

Article 12

Précisions générales concernant le régime des heures d'équivalence

Le présent régime d'équivalences doit s'inscrire dans le respect de la législation sociale applicable en matière de temps de travail tel qu'énoncé ci-après.

Il est rappelé que l'application des dispositions du présent accord ne peut en aucune façon justifier qu'il soit dérogé aux dispositions légales ou réglementaires concernant :

- le seuil de déclenchement des heures supplémentaires ou complémentaires ;
- les temps de repos ;
- les durées maximales de travail ;
- l'amplitude des horaires de travail.

Article 13

Décomptes du temps de travail

Tout salarié appelé à effectuer des heures d'équivalence doit bénéficier d'un suivi renforcé de son temps de travail permettant :

- avant l'intervention de savoir quels sont ses horaires de travail et son temps de travail, en prenant soin de distinguer les temps d'action et les temps d'inaction, en respectant les critères d'évaluation visés à l'article 3 ;
- après l'intervention de s'assurer qu'il n'y a eu aucun écart qui justifierait une révision des décomptes effectués et une révision aussi du salaire dû en conséquence.

En cas de circonstances particulières qui amènent le salarié à constater que la répartition entre les temps d'actions et les temps d'inactions n'est pas celle qui a été évaluée initialement, ce dernier en informe son employeur au plus tôt pour que le régime d'équivalence soit réévalué.

Ce double décompte (avant et après) doit être effectué de manière hebdomadaire et systématiquement porté à la connaissance du salarié, par tout moyen.

Article 14

Suivi et révision des horaires de travail à la demande du salarié. Devoir de vigilance

Article 14.1

Suivi des interventions par l'employeur

L'employeur doit vérifier l'évolution des interventions de présence de nuit en prenant contact au moins une fois par mois avec le ou les salariés concernés et visiter le client au moins une fois par trimestre.

L'employeur doit s'assurer mensuellement notamment :

- de la charge réelle de travail et d'adapter l'intervention dans le cas d'une augmentation dans les plus brefs délais pour le bien du client et celui du salarié ;
- des contraintes imposées par le ou les bénéficiaires des prestations qui n'auraient pu être identifiées au moment de la fixation initiale de ses horaires de travail.

Article 14.2

Suivi des interventions par le salarié. Révision des horaires de travail à la demande du salarié

Les salariés intervenants en présence de nuit sont amenés, comme tous les salariés qui interviennent auprès de publics fragiles, de jour comme de nuit, à prévenir leur employeur dès qu'ils constatent une évolution dans les situations des clients, leur employeur devant prendre les dispositions qui s'imposent pour adapter l'intervention en conséquence.

De plus, tout salarié conduit à assurer une présence de nuit et à accomplir des heures d'équivalence peut solliciter un entretien, dès qu'il le juge nécessaire, pour une adaptation de ses horaires de travail en fonction des souhaits que le salarié peut exprimer pour un meilleur équilibre entre sa vie personnelle et sa vie professionnelle.

L'employeur, dans les limites de son activité et de ces capacités d'emplois, doit, dans un délai de 30 jours maximum, proposer une révision ou une adaptation des horaires de travail au regard du souhait du salarié de modifier ses horaires ou de ne plus réaliser de présence de nuit.

Tout salarié qui ne souhaite plus accomplir de présence de nuit doit en informer son employeur et demander à modifier ses plages d'indisponibilités.

k) Astreintes

1. Définition

Conformément à l'article L. 3121-5 du code du travail, une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

2. Modalités de mise en place

La possibilité d'être soumis à des astreintes ainsi que la contrepartie accordée aux salariés doivent être inscrites au contrat de travail. La contrepartie sera accordée sous forme de repos compensateur. Cette contrepartie sera de 2 h 30 de repos compensateur pour 24 heures d'astreinte, le cas échéant au prorata de la durée de l'astreinte.

Ce repos compensateur pourra être remplacé par une contrepartie financière au moins équivalente avec l'accord des parties.

Limites concernant les astreintes :

- le recours aux astreintes doit se faire dans le respect des plages d'indisponibilité ;
- la possibilité d'imposer des astreintes doit être nécessairement réservée aux périodes de repos quotidien ou hebdomadaire prévues dans le contrat de travail ;
- le recours aux astreintes doit être limité en termes de quotas d'heures et/ ou de plages horaires ;
- la possibilité de dépasser les limites fixées doit être ouverte uniquement sur la base du volontariat ;
- le recours aux astreintes doit être ouvert à tous les métiers du « back office » ou aux fonctions « support ».

(l)

(l) La grille d'évaluation présente des situations ou des questions auxquelles l'évaluateur répond par oui ou par non. À chaque réponse correspond un nombre de points dont le total cumulé donne le type de présence de nuit auquel l'intervention correspond. Si le résultat de l'évaluation conclue à une impossibilité de présence de nuit, (résultat négatif ou égal à 0) le salarié affecté à cette intervention sera en travail de nuit. Attention les deux derniers items donnent des scores négatifs.

(1) L'article f de la section 2 du chapitre II de la partie II est étendu, sous réserve que le temps de trajet pour se rendre d'un lieu de travail à un autre lieu de travail constitue bien un temps de travail effectif, et à ce titre rémunéré comme tel, quelle que soit sa durée, conformément à l'article L. 3121-4 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 16 juin 2004, n° 02-43685).
(Arrêté du 3 avril 2014 - art. 1)

(2) Le troisième alinéa du paragraphe h « Durée effective du travail - amplitude quotidienne de travail » de la section 2 du chapitre II de la partie II est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3131-1 du code du travail relatives au repos quotidien, telles qu'interprétées par la Cour de cassation (Cass. soc. 23 septembre 2009, n° 07-44226), à savoir impliquant une amplitude maximale journalière appréciée entre la prise de poste et sa fin.
(Arrêté du 3 avril 2014 - art. 1)

(3) Les deux derniers alinéas du paragraphe i) sont étendus sous réserve du respect des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 3123-12 du code du travail.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

(4) Le 3e alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3122-11 du code du travail.
(Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)

(5) Au 4e alinéa de l'article 4, les termes « Lorsqu'il est en œuvre dans les entreprises de plus de 50 salariés, » sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2312-9 du code du travail.
(Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)

(6) Au 4e alinéa de l'article 4, les termes « le comité social et économique (à défaut : les représentants du personnel) est associé au contrôle du travail de nuit dans le cadre du rapport annuel prévu à l'article L. 4612-16 du code du travail. » sont exclus de l'extension en ce que l'article L. 4612-16 du code du travail a été abrogé.
(Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)

(7) La dernière phrase du 1er alinéa de l'article 8 est étendue sous réserve du respect de l'article L. 1225-9 du code du travail.
(Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)

(8) La première phrase du 3e alinéa de l'article 8 est étendue sous réserve que le terme « reclassement » soit entendu comme « affectation sur un poste de jour » au sens de l'article L. 1225-10 du code du travail.
(Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)

II.- Organisation des temps de repos

En vigueur étendu

a) Pauses

Dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

b) Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est accordé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Ce repos hebdomadaire est nécessairement de 35 heures consécutives entre 2 interventions dans la semaine.

Le jour habituel de repos du salarié doit être indiqué dans le contrat de travail, ainsi que la possibilité éventuelle d'un changement.

Le jour habituel de repos hebdomadaire est en principe accordé le dimanche afin de préserver la vie personnelle et familiale du salarié.

Toutefois, compte tenu de la nécessité d'interventions quotidiennes liées à la nature particulière des services rendus aux personnes, il est possible de déroger à la règle du repos dominical, pour les activités auprès de publics fragiles et/ou dépendants et pour la garde d'enfants. En cas de dérogation au repos dominical pour des activités auprès de publics fragiles et/ou dépendants et pour la garde d'enfants, cette dérogation sera limitée à 2 dimanches par mois, sauf accord du salarié.

Pour tenir compte des contraintes liées au travail le dimanche, la rémunération du travail effectué ce jour-là est majorée au minimum de 10 % à compter du 1er dimanche travaillé dans l'année.

Un salarié qui ne souhaite pas travailler le dimanche peut le prévoir dans son contrat de travail en le précisant dans le cadre de ses plages d'indisponibilité.

III.- Gestion des absences

En vigueur étendu

Jours fériés chômés

1er Mai : le 1er Mai est un jour férié chômé et payé, s'il tombe un jour habituellement travaillé. Le chômage du 1er Mai ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération.

Dans le but d'assurer la continuité des activités de service à la personne, tout salarié, qu'il s'agisse du personnel administratif ou du personnel intervenant, peut être amené à travailler le 1er Mai pour des interventions liées exclusivement aux actes essentiels de la vie courante, à l'accompagnement spécifique des bénéficiaires et à la continuité d'organisation de services qui en découlent. (1)

Le travail effectué le 1er Mai ouvre droit en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

25 décembre : le 25 décembre est un jour férié chômé et payé, s'il tombe un jour habituellement travaillé. Le chômage du 25 décembre ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération.

Dans le but d'assurer la continuité des activités de service à la personne, tout salarié, qu'il s'agisse du personnel administratif ou du personnel intervenant, peut être amené à travailler le 25 décembre pour des interventions liées exclusivement aux actes essentiels de la vie courante, à l'accompagnement spécifique des bénéficiaires et à la continuité d'organisation de services qui en découlent.

Le travail effectué le 25 décembre ouvre droit en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Jours fériés ordinaires (jours fériés autres que le 1er Mai et le 25 décembre) : hormis, le 1er Mai et le 25 décembre, les autres jours fériés, dits jours fériés ordinaires, ne sont pas obligatoirement chômés et payés, sous réserve des dispositions particulières dans certaines régions ou dans certains départements.

Toutefois, pour tenir compte des contraintes liées au fait de travailler un jour férié, la rémunération du travail effectué ce jour-là sera majorée au minimum de 10 % à compter du 1er jour férié travaillé dans l'année. Si le jour férié travaillé tombe un dimanche, la rémunération du travail effectué ce jour-là ne bénéficie pas d'une double majoration.

Un salarié a la possibilité de refuser, au maximum deux fois par an, de travailler 1 jour férié ordinaire, sans que son refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Un salarié qui ne souhaite pas travailler un ou plusieurs jours fériés déterminés ou bien tous les jours fériés peut le prévoir dans son contrat de travail en le précisant dans le cadre de ses plages d'indisponibilité.

Journée de solidarité : les modalités d'application des règles relatives à la journée de solidarité sont fixées chaque année, dans le cadre d'un accord entre l'employeur et les représentants du personnel, ou à défaut, après concertation avec les salariés.

Congés payés

Ouverture du droit (2) : le droit aux congés payés annuels est ouvert au salarié qui justifie avoir été employé par le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 10 jours de travail effectif.

Durée des congés payés : la durée du congé payé se calcule en jours ouvrables.

Pour une année complète de travail, le salarié acquiert 30 jours ouvrables de congés payés, soit 5 semaines.

Le salarié a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois (ou périodes de 4 semaines ou périodes équivalentes à 24 jours).

Décompte des congés payés : quand le salarié part en congé, le premier jour de vacances à décompter est le premier jour ouvrable où il aurait dû travailler.

Il convient de décompter tous les jours ouvrables à compter du premier jour de congé tel que défini ci-dessus jusqu'au dernier jour ouvrable précédant la reprise du travail.

Prise des congés annuels : les congés payés annuels doivent être pris.

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

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

La date des congés est fixée par l'employeur.

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

Le congé peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié.

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

-2 jours ouvrables, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de la période est de 6 jours ou plus ;

-1 jour ouvrable, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de cette période est de 3,4 ou 5 jours.

La 5e semaine ne peut en aucun cas donner droit à des jours supplémentaires de congé pour fractionnement.

Rémunération des congés payés : à la fin de l'année de référence, le point sera fait sur le nombre de jours de congés acquis et la rémunération brute versée au salarié pendant l'année de référence.

La rémunération brute des congés est égale :

-soit à la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée de travail égale à celle du congé payé ;

-soit au 1/10 de la rémunération totale brute (y compris celle versée au titre des congés payés) perçue par le salarié au cours de l'année de référence, hors indemnités (entretien, nourriture...).

La solution la plus avantageuse pour le salarié sera retenue.

Lorsque la prestation de travail est occasionnelle, la rémunération des congés dus s'effectue selon la règle du 1/10 versée à la fin de chaque prestation. (3)

Indemnité compensatrice de congés payés : lors de la rupture du contrat de travail, qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, le salarié a droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération

des congés payés dus et non pris au titre de l'année de référence et de l'année en cours.

Congés annuels complémentaires : lorsqu'il est prévu au contrat que les interventions s'effectuent sur une année incomplète, le salarié n'acquiert pas 30 jours ouvrables de congés payés. Cependant pour lui permettre de bénéficier d'un repos total de 30 jours ouvrables, il lui est accordé le droit à un congé complémentaire non rémunéré, s'il le souhaite.

Congés exceptionnels

Congés pour événements familiaux : le salarié bénéficiera, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié : 5 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable ;
- décès d'un enfant ou d'un enfant du conjoint ou du partenaire d'un Pacs : 2 jours ouvrables ;
- décès du conjoint ou du partenaire d'un Pacs : 3 jours ouvrables ;
- décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvrable ;
- naissance ou adoption : 3 jours ouvrables.

Ces jours de congé doivent être pris au moment de l'événement, ou, en accord avec l'employeur, dans les jours qui entourent l'événement, dans la limite d'une semaine avant ou après l'événement.

Ils n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle.

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

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

En dehors des événements familiaux visés ci-dessus, le salarié pourra imposer à l'employeur des congés supplémentaires non rémunérés pour d'autres événements familiaux, s'il en justifie.

Les congés pour convenance personnelle : des congés pour convenance personnelle, non rémunérés, peuvent être accordés par l'employeur à la demande du salarié.

(1) Le deuxième alinéa du III de la section 2 du chapitre II de la partie II est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3133-6 du code du travail.

(Arrêté du 3 avril 2014-art. 1)

(2) Le paragraphe « Congés payés - ouverture du droit » du III de la section 2 du chapitre II de la partie II est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article 3141-3 du code du travail.

(Arrêté du 3 avril 2014-art. 1)

(3) Le dernier alinéa du paragraphe « Congés payés - rémunération des congés payés » de la section 2 du chapitre 2 de la partie II est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3141-22 du code du travail.

(Arrêté du 3 avril 2014 - art. 1)

IV. Accord d'entreprise sur l'aménagement du temps de travail sur toute ou partie de l'année

En vigueur étendu

L'accord du 13 octobre 2016 ne concernant que les entreprises de moins de 11 salariés ; Conformément aux dispositions des articles L. 3121-44 et suivants du code du travail, un accord d'entreprise ou d'établissement peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine. Il prévoit :

- 1° La période de référence, qui ne peut excéder un an, qui peut être soit l'année civile, soit une autre période de 12 mois ;
- 2° Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail ;
- 3° Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période de référence.

Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

L'accord peut prévoir une limite annuelle inférieure à 1 607 heures pour le décompte des heures supplémentaires.

L'accord peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel et détermine alors les conditions dans lesquelles cette rémunération est calculée.

Section 3 Dispositions spécifiques pour les salariés travaillant à temps partiel

En vigueur étendu

Préambule

Les salariés peuvent être employés à temps partiel dans le cadre des dispositions légales et dans le cadre des conditions conventionnelles particulières définies par la présente section.

a) Durée contractuelle minimale de travail

Le contrat de travail conclu à temps partiel doit préciser la durée contractuelle garantie.

b) Organisation du travail à temps partiel

L'organisation du travail d'un salarié à temps partiel doit se faire conformément au droit commun, avec notamment :

- un respect des délais de prévenance prévus pour les entreprises du secteur des services à la personne *rappelés au point i) de la section 2* (1), sauf pour la réalisation d'interventions urgentes ;

- la possibilité pour l'employeur d'imposer au salarié l'accomplissement d'heures complémentaires dans la limite de 33 % de la durée contractuelle ;

- la période minimale continue de travail par jour est fixée à une heure. Elle se définit comme une période continue, comprenant le temps éventuel de déplacement entre les interventions au sein de cette même période, sans qu'intervienne d'interruption non rémunérée ;

- enfin, les entreprises s'engagent à mettre en place toutes les mesures nécessaires à garantir aux salariés à temps partiel les mêmes droits que ceux reconnus aux salariés à temps plein. L'employeur s'engage à garantir aux salariés embauchés à temps partiel et soumis aux stipulations spécifiques du travail à temps partiel, l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

c) Priorité d'accès aux emplois à temps plein

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité d'accès aux emplois à temps plein susceptibles d'être vacants dès lors que les postes concernés sont de nature à correspondre à leur qualification.

(1) Les termes « rappelés au point i) de la section 2 » sont exclus de l'extension.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Section 4 Conventions de forfait en jours sur l'année

En vigueur étendu

Des conventions de forfait en jours sur l'année peuvent être conclues, sous réserve du respect des dispositions légales en vigueur et de garanties réelles données aux salariés ayant conclu de telles conventions de bénéficier des repos minimaux (quotidien et hebdomadaire) rappelés dans la présente convention. (1)

(1) La section 4 du chapitre II de la partie II est étendue, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3121-39 et suivants du code du travail ainsi que de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 29 juin 2011, n° 09-71107), selon laquelle les dispositions de l'accord collectif en matière de forfait en jours doivent également prévoir des stipulations garantissant le respect des durées maximales de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires. L'accord doit être complété par des accords négociés au niveau de l'entreprise afin de satisfaire aux dispositions légales et jurisprudentielles.

(Arrêté du 3 avril 2014 - art. 1)

Chapitre III Sécurité. - Santé au travail

Section 1 Prescriptions générales

En vigueur étendu

La sécurité et la santé des salariés sont assurées conformément à l'ensemble des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les entreprises du secteur s'engagent à contribuer à l'effort national en matière de développement durable. A cette fin, les entreprises du secteur s'engagent à privilégier l'utilisation de produits, matériaux, machines qui d'une part préservent la

santé et la sécurité des salariés qui les utilisent, d'autre part s'inscrivent dans la stratégie nationale de développement durable adoptée par le Gouvernement le 3 juin 2003.

1. Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Est créé dans toute entreprise ou établissement occupant au moins 50 salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dont les conditions de fonctionnement et les attributions sont définies par les articles L. 4611-1 et suivants du code du travail.

Le CHSCT contribue à développer le sens de la prévention des risques professionnels et l'esprit de sécurité. Il veille et concourt à l'information des nouveaux embauchés et des salariés affectés à de nouveaux postes, sur les risques auxquels ils peuvent être exposés et les moyens de s'en protéger. Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés ce rôle est dévolu au référent santé.

1.1. Attributions

Le CHSCT doit être consulté sur les documents de l'entreprise concernant les règlements et consignes d'hygiène et de sécurité. Il est régulièrement informé des nouvelles embauches.

Les informations et documents sur la sécurité et les conditions de travail, et relatifs à la profession, émanant des caisses régionales d'assurance maladie, des comités techniques régionaux ou du comité technique national communiqués à l'entreprise doivent être transmis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Les membres du CHSCT ou, par défaut, les délégués du personnel, ont la possibilité de procéder à une inspection des lieux de travail pour s'assurer de l'application des mesures d'hygiène et de sécurité.

La sécurité des travaux en hauteur est particulièrement examinée par le CHSCT ou, à défaut, par les délégués du personnel.

Le CHSCT est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Le CHSCT est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification du matériel, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité.

Le CHSCT se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi notamment par le chef d'entreprise.

Chaque année, le chef d'entreprise ou d'établissement soumet pour avis au CHSCT un programme annuel de prévention des risques professionnels.

Le CHSCT reçoit communication du bilan général des actions menées en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

1.2. Heures de délégation

Le chef d'établissement est tenu de laisser à chacun des représentants du personnel au CHSCT le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps est au moins égal à :

- 2 heures par mois dans les établissements employant jusqu'à 99 salariés ;
- 5 heures par mois dans les établissements employant de 100 à 299 salariés ;
- 10 heures par mois dans les établissements employant de 300 à 499 salariés ;
- 15 heures par mois dans les établissements employant de 500 à 1 499 salariés ;
- 20 heures par mois dans les établissements employant 1 500 salariés et plus.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

1.3. Formation des membres

Dans les établissements occupant moins de trois cents salariés, les membres élus du CHSCT peuvent bénéficier de la formation initiale nécessaire à leurs missions et ce dans les conditions prévues par l'article L. 4614-14 du code du travail, à raison d'un membre chaque année.

Dans les établissements occupant trois cents salariés ou plus, les membres du CHSCT bénéficient d'une formation dans les conditions prévues à l'article L. 4523-10 du code du travail.

Cette formation est financée par les fonds consacrés dans l'entreprise à la formation professionnelle. (1)

2. Médecine du travail

Le médecin du travail, en tant que conseil du chef d'entreprise, des salariés et des représentants du personnel, a un rôle préventif pour l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise, l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine, la prévention et l'éducation sanitaires dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle, la protection des salariés contre les risques d'accidents du travail ou d'utilisation des produits dangereux.

2.1. Règles générales

Les visites ont lieu auprès d'un service médical du travail agréé par le ministre du travail.

Conformément à l'article R. 4624-28 du code du travail, le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires prévus à l'article R. 4624-25, est, soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire puisse être effectuée, soit rémunéré comme temps de travail normal dans le cas où ces examens ne pourraient avoir lieu pendant les heures de travail.

Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par l'employeur.

Les convocations aux visites médicales devront obligatoirement être remises au moins trois jours ouvrables à l'avance. Sauf absence justifiée ou circonstances exceptionnelles, tout refus d'un salarié de se présenter à cette visite médicale peut entraîner une sanction disciplinaire.

Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit son engagement, sauf en cas de changement d'entreprise intervenant moins de 6 mois après un précédent examen selon les conditions prévues aux articles R. 4624-10 et suivants du code du travail.

Toutefois, pour les salariés bénéficiant d'une surveillance médicale renforcée et pour les salariés travaillant de nuit, cet examen a lieu obligatoirement avant leur embauche.

Chaque salarié bénéficie d'une visite médicale périodique, au moins tous les 24 mois, en vue de s'assurer du maintien de son aptitude aux postes de travail qui peuvent être occupés. Le premier de ces examens a lieu dans les 24 mois qui suivent l'examen d'embauche.

Tout salarié peut bénéficier d'un examen médical à sa demande ou à la demande de l'employeur, en application de l'article R. 4624-18 du code du travail.

Après une absence pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail de plus de huit jours, après un congé de maternité, une absence de plus de 3 semaines pour cause de maladie non professionnelle, les salariés doivent passer une visite médicale lors de la reprise du travail.

En cas d'inaptitude reconnue par le médecin du travail, l'employeur doit rechercher les possibilités de reclassement du salarié compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail. Si l'inaptitude est prononcée consécutivement à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les délégués du personnel doivent être consultés sur les possibilités et moyens de reclassement.

(1) Le troisième alinéa de l'article 1.3 du chapitre III de la partie II est étendu sous réserve des dispositions de l'article R. 4614-36 du code du travail.

(Arrêté du 3 avril 2014 - art. 1)

Section 2 Prévention des risques professionnels

En vigueur étendu

Les parties souhaitent concourir à la préservation de la santé des salariés de la branche au regard des risques professionnels spécifiques au secteur des services à la personne.

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés. Ces mesures comprennent des actions d'information, de formation et de prévention des risques professionnels ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

1. Identification des risques

1.1. Le document unique

Une analyse détaillée des risques professionnels est réalisée par l'employeur, en lien avec les instances représentatives du personnel lorsqu'elles ont été mises en place et la médecine du travail, pour chaque catégorie d'emplois. Les résultats sont transcrits dans un document unique mis à jour annuellement et à l'occasion de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque pour une catégorie d'emplois est recueillie.

Les représentants des salariés sont informés et consultés par l'employeur sur l'évaluation des risques et sur les décisions qui en découlent préalablement à leur mise en œuvre. Ils sont associés à cette évaluation et au choix des moyens de prévention des risques.

Le document unique est tenu à la disposition des salariés, des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, des délégués du personnel ou, à défaut, des personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé, ainsi que du médecin du travail ou de toute autre instance externe compétente.

Il est également tenu, sur leur demande, à la disposition de l'inspecteur du travail ou du contrôleur du travail ou des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

1.2. Santé mentale et risques psychosociaux

La santé recouvre l'intégrité physique et l'équilibre psychologique du salarié.

L'employeur a l'obligation d'identifier les risques psychosociaux, définis comme l'ensemble des facteurs susceptibles de porter atteinte à la santé des salariés au travail (monotonie du travail, isolement, tensions interpersonnelles, bruit, manque d'espace...), et de prendre toutes les mesures nécessaires à leur suppression.

Il est particulièrement attentif à la prévention des situations de stress, de harcèlement moral, et de violence, conformément à la réglementation en vigueur.

Des indicateurs peuvent révéler une situation de stress lié au travail au sens de l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, c'est-à-dire une situation de déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face.

Afin de préserver l'équilibre psychologique de leurs collaborateurs, les employeurs du secteur sont donc particulièrement attentifs aux indicateurs suivants :

- un niveau élevé d'absentéisme notamment de courte durée ;
- une importante rotation du personnel en raison notamment de démissions et/ou de conflits personnels ;
- un nombre important d'accidents du travail.

Cette liste n'est pas limitative.

L'attention doit également être portée sur les modes d'organisation du travail et de management qui peuvent être sources de stress lié au travail. Ainsi les employeurs du secteur veillent notamment :

- à ne pas systématiser des dépassements excessifs d'horaires ;
- à mettre à la disposition du personnel les moyens de réaliser le travail demandé et d'atteindre les objectifs fixés ;
- à ce que la charge de travail réelle ne soit pas manifestement excessive,
- à assurer à l'ensemble du personnel des conditions de travail et un environnement de travail agréables ;
- à communiquer de manière compréhensible et en temps utiles sur ce qui est attendu des salariés tant en termes de qualité que de quantité de travail et sur les perspectives d'emploi et d'évolution professionnelle dans l'entreprise ;
- à permettre autant que possible la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- à apporter un soutien psychologique nécessaire en cas d'accident.

2. Information et formation des salariés

2.1. Information des salariés sur les risques pour leur santé et leur sécurité

L'employeur doit informer les salariés des risques concernant leur santé et leur sécurité, notamment en ce qui concerne :

- les mesures de prévention des risques identifiés dans le document unique d'évaluation ;
- le rôle du service de santé au travail, et le cas échéant, des représentants du personnel en matière de prévention des risques professionnels ;
- les dispositions contenues dans le règlement intérieur ;
- les consignes de sécurité et de premier secours en cas d'incendie ;
- les consignes particulières de sécurité pour des personnes qui assistent des tiers.

Cette information doit être adaptée à l'organisation du travail propre au métier du service à la personne.

Par exemple : remise de notices explicatives, remise périodique d'un bulletin d'information envoyé avec le bulletin de salaire rappelant les mesures nécessaires pour garantir la sécurité et la santé au travail ...

2.2. Formation des salariés aux règles d'hygiène et de sécurité

L'employeur organise une formation en matière d'hygiène et de sécurité, pratique et appropriée aux postes de travail, lors de l'embauche et lors d'un changement d'affectation ou de technique. Cette formation est répétée périodiquement.

Un accent particulier est mis sur les formations relatives aux gestes et postures et à l'utilisation des produits toxiques ou dangereux.

Section 3 Droits et obligations des salariés

En vigueur étendu

1. Obligations des salariés

Les salariés sont sensibilisés et formés à la prévention des risques professionnels. Les salariés sont des acteurs conscients des enjeux et vigilants pour leur sécurité et celle de leurs collègues.

Dans la branche, les salariés sont sensibilisés notamment aux risques particuliers liés à leurs lieux de travail, qu'ils s'agissent des domiciles des bénéficiaires des services ou des autres lieux choisis par ces bénéficiaires.

Conformément aux instructions qui lui sont données, dans les conditions prévues s'il y a lieu au règlement intérieur, il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

Le salarié prend soin du matériel mis à sa disposition par l'entreprise de service à la personne ou le bénéficiaire du service et ne les utilise pas à d'autres fins que celles prévues dans le cadre de ses activités.

Le salarié respecte les règles de manutention et de sécurité préconisées par l'entreprise de services à la personne.

Tout salarié qui, délibérément, ne respecte pas les règles de sécurité, pourra encourir des sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement. De même, le refus d'un salarié de participer à une formation pourra être sanctionné.

2. Droits des salariés

Lorsqu'un salarié utilise les produits mis à sa disposition par le bénéficiaire du service, il peut refuser d'utiliser les produits auxquels il est allergique ou les produits dangereux dont une liste a été établie par son employeur.

Un salarié peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Aucune sanction ni retenue de salaire ne peut être prise à son encontre lorsqu'un salarié s'est retiré d'une situation répondant aux conditions définies ci-dessus.

Un salarié doit alerter l'employeur et un membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail lorsqu'il estime qu'une situation à risque est de nature à compromettre sa sécurité ou sa santé ou celles d'un autre salarié de l'entreprise. Il peut également en informer tout autre représentant du personnel et tout autre responsable de la sécurité.

Chapitre IV Cessation du contrat de travail

En vigueur étendu

L'ensemble des règles du présent chapitre sont rappelées sous réserve des règles légales applicables pour des salariés protégés.

Section 1 Cessation du contrat à durée indéterminée

En vigueur étendu

1. Licenciement

Il y a licenciement lorsque la rupture d'un contrat à durée indéterminée est décidée par l'employeur. Un licenciement peut intervenir soit pour un motif personnel (disciplinaire ou non disciplinaire), soit pour un motif économique.

1.1. Préavis

Dans le cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et sauf le cas de faute grave ou lourde, le salarié a droit à un préavis d'une durée de :

- 1 mois si le salarié compte entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois si le salarié compte 2 ans et plus d'ancienneté.

Si, à l'initiative de l'employeur, le salarié est dispensé de travailler pendant la durée du préavis, le salaire lui sera maintenu.

Si le salarié justifie d'une lettre d'engagement avant la fin de son préavis en cours d'exécution, le préavis prendra fin dans un délai maximal de 4 jours calendaires pouvant être réduit par accord entre les parties.

Pendant la période de préavis et jusqu'au moment où le salarié licencié aura trouvé un nouvel emploi, celui-ci a droit à 4 heures par semaine pour rechercher un nouvel emploi.

Ces 4 heures pourront être prises un jour à la convenance du salarié, ou suivant d'autres modalités d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

1.2. Indemnité de licenciement

Dans le cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et sauf le cas de faute grave ou lourde, il est attribué au salarié licencié ayant au moins 1 an d'ancienneté, une indemnité distincte du préavis proportionnelle à son ancienneté et représentative de dommages et intérêts forfaitaires. Cette indemnité est calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté, plus 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité est de 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois, précédant le licenciement, ou selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers de la rémunération brute perçue au cours des 3 derniers mois de travail, (étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis).

2. Démission

Il y a démission lorsqu'un contrat à durée indéterminée est rompu par un salarié, de sa propre initiative.

En cas de démission du salarié et sous réserve des dispositions contractuelles fixées, celui-ci doit effectuer un préavis tel que fixé à l'article 1.1.1 de la présente section, soit de :

- 1 mois si le salarié compte entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois si le salarié compte 2 ans et plus d'ancienneté.

3. Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut procéder à la mise à la retraite du salarié dans le respect des conditions légales en vigueur.

4. Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Le salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour prendre sa retraite doit en informer par écrit son employeur en respectant le préavis tel que fixé à l'article 1.1.1 de la présente section.

Le montant de l'indemnité minimum de départ à la retraite s'établit comme suit :

Moins de 10 ans d'ancienneté (dans l'entreprise) :	néant
De 10 à 15 ans d'ancienneté :	0,5 mois de salaire
De 15 à 20 ans d'ancienneté :	1 mois de salaire
De 20 à 30 ans d'ancienneté :	1,5 mois de salaire
Plus de 30 ans d'ancienneté :	2 mois de salaire

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité est de 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois, précédant le départ à la retraite, ou selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers de la rémunération brute perçue au cours des 3 derniers mois de travail, (étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis).

5. Rupture d'un commun accord des parties

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun de la rupture du contrat de travail qui les lie, ainsi que des conditions de leur séparation.

Les parties peuvent notamment rompre le contrat de travail dans les conditions fixées pour une rupture conventionnelle par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail.

Section 2 Cessation du contrat à durée déterminée

En vigueur étendu

1.1. En principe, un contrat à durée déterminée prend fin à l'arrivée du terme fixé par les parties ou à la réalisation du motif pour lequel il a été conclu.

1.2. Par dérogation, un contrat à durée déterminée peut être rompu dans les cas limitatifs prévus par les articles L. 1243-1 et L. 1243-2 du code du travail.

Un contrat à durée déterminée peut être rompu pour faute grave de l'une des parties.

La faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits qui constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend immédiatement impossible le maintien des relations contractuelles.

Un contrat à durée déterminée peut aussi être rompu en cours d'exécution et à tout moment d'un commun accord entre les parties. Cet accord est établi par écrit.

Un contrat à durée déterminée peut également être rompu par le salarié lorsqu'il justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée par un autre employeur.

Dans cette hypothèse, et sauf accord des parties, le salarié est tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison de 1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus. La durée du préavis ne peut être supérieure à 2 semaines.

Chapitre V Droits et obligations des parties au contrat

Section 1 Obligations de l'entreprise de services à la personne à l'égard du salarié

En vigueur étendu

Les entreprises du secteur des services à la personne s'engagent à garantir l'employabilité des salariés de la branche via les mesures de formation définies à la partie 3 de la présente convention.

Les entreprises du secteur s'engagent à garantir la santé physique et/ou mentale du salarié. Le salarié doit pouvoir exercer son droit de retrait s'il constate un risque pour sa santé physique et/ou mentale, notamment lorsqu'il intervient au domicile du bénéficiaire du service. En cas d'exercice par un salarié de son droit de retrait, le salarié doit veiller à ne pas causer de risque pour autrui et l'employeur diligente une enquête et prend toute les mesures nécessaires pour garantir l'intégrité physique et/ou mentale du salarié.

Section 2 Obligations du salarié à l'égard de l'entreprise de services à la personne

En vigueur étendu

Les activités de services à la personne, notamment lorsque l'exécution du travail a lieu au domicile du bénéficiaire du service, imposent le respect de règles visant à assurer le bien-être et le respect du bénéficiaire du service.

1. Respect de la clientèle

Le salarié respecte strictement, en toute circonstance, les devoirs et usages de la profession, en particulier dans les rapports avec la clientèle. Il s'interdit de percevoir sous quelque forme que ce soit, toutes gratifications, commissions ou prêts de la part notamment des bénéficiaires de services.

Le salarié est tenu, à l'égard du bénéficiaire de services à la personne, d'observer un vocabulaire correct et de respecter les règles de politesse d'usage.

Le salarié signale immédiatement à l'entreprise qui l'emploie toute difficulté relationnelle avec le bénéficiaire du service, susceptible d'entraîner une dégradation de la qualité du service et/ou une détérioration anormale des conditions de travail.

2. Obligation de confidentialité et de loyauté

Le salarié ne communique aucune indication à des tiers portant sur les missions et tâches exécutées. Il ne divulgue en aucune façon les indications qu'il peut recueillir du fait de ses fonctions sur tout ce qui touche à l'organisation de l'entreprise et à ses relations commerciales. Il ne divulgue en aucune façon l'identité et l'adresse des bénéficiaires de services à la personne.

Le salarié garde une discrétion absolue quant à ce qu'il voit ou entend chez les bénéficiaires de services à la personne vis-à-vis des tiers.

Toutefois, si le salarié constate, lors de l'exercice de ses fonctions, un cas de maltraitance psychologique et/ou physique, il est tenu d'en référer sans délai, et par tout moyen, à son responsable hiérarchique. Le cas échéant, l'employeur prendra les mesures nécessaires en termes de signalement.

Tout manquement par le salarié aux obligations susmentionnées constitue de sa part une faute pouvant entraîner la rupture du contrat de travail.

Section 3 Pouvoir et droit disciplinaire

En vigueur étendu

1. Nature et échelle des sanctions

Les sanctions susceptibles d'être prises suivant le degré de gravité de la faute et les circonstances sont les suivantes :

- observation écrite ;
- avertissement écrit ;
- mise à pied disciplinaire de 1 à 3 jours sans rémunération ;
- mutation disciplinaire ;
- rétrogradation ;
- licenciement pour faute ;
- licenciement pour faute grave ;
- licenciement pour faute lourde.

Une observation verbale ne constitue pas en elle-même une sanction au sens de l'article L. 1331-1 du code du travail. Elle constitue un simple rappel à l'ordre sans incidence sur la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération. Elle ne donne pas lieu à la mise en œuvre de la procédure prévue à l'article L. 1332-2 du code du travail.

La mise à pied disciplinaire constitue une exclusion temporaire de l'établissement entraînant la privation de la rémunération correspondante.

La mutation disciplinaire correspond à un changement de poste prononcé à titre de sanction.

La rétrogradation correspond à un changement de qualification professionnelle ou de niveau hiérarchique.

Le licenciement pour faute entraîne rupture du contrat de travail sous respect du préavis exécuté ou non et ouvre droit au

versement d'une indemnité de licenciement selon l'ancienneté du salarié.

Le licenciement pour faute grave s'entend sans préavis ni indemnité de licenciement.

Le licenciement pour faute lourde est privatif non seulement du préavis et de l'indemnité de licenciement, mais également de l'indemnité compensatrice de congé payé afférente à la période de référence en cours.

2. Procédure disciplinaire

2.1. Procédure applicable aux observations et avertissements écrits :

Conformément aux dispositions de l'article L. 1332-2 du code du travail, les observations et avertissements écrits font l'objet d'une notification au salarié concerné précisant les griefs retenus contre lui. Cette notification est effectuée :

- soit par lettre remise en main propre contre décharge ;
- soit par lettre recommandée avec accusé de réception.

2.2. Procédure applicable aux autres sanctions :

Lorsqu'une sanction autre qu'une observation ou un avertissement écrit est envisagée, la procédure prévue par l'article L. 1332-2 du code du travail est alors mise en œuvre selon les modalités précisées ci-après, à l'exception du licenciement soumis à l'application de la procédure prévue aux articles L. 1232-2 et suivants du code du travail.

Procédure applicable à la mise à pied disciplinaire, à la mutation disciplinaire et à la rétrogradation :

Convocation à un entretien préalable :

Le salarié à l'égard duquel la sanction est envisagée est convoqué à un entretien. Cette convocation est effectuée soit par lettre remise en main propre contre décharge, soit par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette convocation indique l'objet de l'entretien, précise le lieu, la date et l'heure à laquelle il doit avoir lieu et rappelle au salarié la possibilité qu'il a de se faire assister par un salarié de l'entreprise.

Objet de l'entretien

L'entretien a lieu au moins 5 jours ouvrables après la convocation adressée par l'employeur. Ce délai court à compter du lendemain de la remise de la convocation en main propre ou de la présentation par lettre recommandée.

L'entretien a pour objet d'expliquer au salarié le ou les motifs de la sanction envisagée et de recueillir ses explications.

Notification de la sanction

Elle ne peut intervenir moins de 1 jour franc (soit 1 jour entier, décompte de 0 à 24 heures, à l'exclusion du dimanche et des jours fériés) ni plus de 1 mois après le jour fixé pour l'entretien.

Elle est opérée :

- soit par lettre remise en main propre contre signature d'un exemplaire ;
- soit par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette notification indique les motifs de la sanction.

Si, suite à l'entretien, aucune sanction n'est finalement prise, information en est donnée au salarié concerné.

Procédure applicable au licenciement pour motif disciplinaire :

Conformément aux articles L. 1232-2 et suivants du code du travail, la procédure suivante doit être observée pour tout licenciement pour motif personnel d'ordre disciplinaire.

Convocation à un entretien préalable au licenciement :

Avant toute décision, le salarié est convoqué à un entretien préalable. La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation. L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Si un salarié est convoqué en dehors de sa zone géographique contractuelle d'intervention, il sera remboursé des frais

engagés pour se rendre à cette convocation sur présentation de justificatifs.

Entretien préalable

Au cours de l'entretien préalable, l'employeur indique les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié. Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

La lettre de convocation à l'entretien préalable adressée au salarié mentionne la possibilité de se faire assister et précise l'adresse des services dans lesquels la liste des conseillers est tenue à sa disposition.

Notification du licenciement

Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur. Elle ne peut être expédiée moins de 2 jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué et plus de 1 mois après cet entretien.

Partie 3 Politique de l'emploi et du développement des carrières

Préambule

En vigueur étendu

L'essor du secteur économique des services à la personne est conditionné par la reconnaissance effective d'emplois durables et professionnalisés.

Les savoir-faire spécifiques au secteur doivent être valorisés afin de renforcer la motivation des salariés et d'assurer la construction d'une identité professionnelle. C'est l'objet de la politique générale de l'emploi définie au niveau de la branche professionnelle et déployée au sein des entreprises. Les dispositifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de formation professionnelle continue, incluent l'alternance et la gestion de l'emploi des seniors.

Chapitre Ier Généralités

En vigueur étendu

1. Principes directeurs

Au-delà des dispositifs législatifs existants, les parties signataires de la présente convention conviennent de l'importance de garantir aux salariés du secteur des services à la personne la non-discrimination et l'égalité de traitement en matière de recrutement, d'affectation, de rémunération, de formation professionnelle et de déroulement de carrière, sans distinction d'âge, de situation de famille, d'état de grossesse, d'origine, d'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, d'identité sexuelle, d'orientation sexuelle, de mœurs, d'opinions politiques, d'activités syndicales ou mutualistes, d'apparence physique, de patronyme, d'état de santé, de handicap ou de lieu de résidence.

Conscientes des préjugés et stéréotypes dans le secteur particulier des services à la personne, tenant notamment à la très grande féminisation du secteur, les parties s'engagent également à promouvoir la diversité dans la branche via des dispositifs objectifs de recrutement et d'évaluation professionnelle.

Un rapport périodique est réalisé sur ce thème au niveau de la branche sur la base d'informations collectées auprès des entreprises du secteur.

Pour mémoire, les parties rappellent que le fait de subordonner une offre d'emploi ou une demande de stage ou de formation, de refuser d'embaucher, de sanctionner, de licencier une personne en raison de son origine, son sexe, sa situation de famille, son apparence physique, son nom, ses caractéristiques génétiques, son orientation sexuelle, son âge, son état de santé, son handicap, ses mœurs, ses opinions et activités politiques ou syndicales, son appartenance ou non à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée, est passible de sanctions pénales (art. 225-1, 225-2 et 225-4 du code pénal).

2. Dispositifs au niveau des entreprises

a) Désignation d'un « correspondant égalité des chances » et consultation du comité d'entreprise

Dans les entreprises dotées d'un comité d'entreprise, un « correspondant égalité des chances » est chargé du suivi des actions de formation, de sensibilisation et de lutte contre les préjugés et stéréotypes menées par l'employeur.

Dans les entreprises dotées de délégués du personnel mais non d'un comité d'entreprise, il est recommandé de désigner un « correspondant égalité des chances » parmi les membres du personnel.

Les parties soulignent le rôle important de l'encadrement en la matière.

Nonobstant les obligations légales de l'employeur, un bilan d'évaluation est réalisé annuellement par le « correspondant égalité des chances ». Ce bilan présente de manière synthétique : les modalités de recrutement dans l'entreprise, la répartition des nouvelles embauches avec des indications sur le sexe, l'âge et les cas de handicap éventuels.

Ce bilan est transmis au comité d'entreprise dans le cadre du rapport annuel unique. Il sera également transmis aux délégués syndicaux à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire. Le temps passé à cette réunion ne s'impute pas sur les crédits d'heures de délégation des intéressés.

Lorsque l'entreprise ne compte pas de représentant du personnel, les salariés peuvent interroger directement l'employeur sur les dispositifs en place dans l'entreprise et les mesures prises en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité professionnelle au cours de l'exercice écoulé.

Plus généralement, l'ensemble du personnel encadrant des entreprises du secteur doit être formé pour une gestion des ressources humaines garante de la non-discrimination et promouvant l'égalité.

b) De l'offre d'emploi au recrutement

L'offre d'emploi :

Doivent figurer dans les offres d'emploi :

- l'intitulé du poste ;
- le profil recherché ;
- des précisions concernant le mode d'organisation du temps de travail ;
- les conditions de la rémunération.

Les opérations de recrutement :

Chaque entreprise du secteur des services à la personne doit mettre en place une procédure de recrutement permettant d'écartier tout risque de discrimination et de promouvoir l'égalité professionnelle.

Afin d'assurer un égal accès de chacun à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement devront être strictement fondés sur des compétences et/ou des aptitudes professionnelles requises.

c) Le déroulement et l'évolution de carrière

Les salariés ne doivent pas subir de discrimination lors du déroulement de leur carrière et pour l'évolution de leur carrière dans la branche, que ce soit pour l'accès aux formations ou aux promotions, la rémunération et la mobilité professionnelle.

Chapitre II Formation professionnelle continue

En vigueur étendu

Convaincus que la formation est un investissement prioritaire, condition du développement durable, de réponses adaptées aux besoins des usagers et de l'employabilité, levier pour plus de temps complet, les parties signataires considèrent qu'elle doit bénéficier à toutes les catégories de salariés.

Les objectifs pour les partenaires sociaux portent sur la modernisation et la professionnalisation et s'articulent autour des axes suivants :

- définir et mettre en place des formations qualifiantes pour les principaux emplois repères ;
- diversifier les modalités d'accès aux formations (formation en alternance, formation ouverte et/ou à distance, formation en ligne...) et de validation des compétences (création de passerelles et d'équivalences) ;
- favoriser le développement de la valorisation des acquis de l'expérience au travers d'une communication et d'un accompagnement adaptés ;
- encourager le développement des compétences dans le cadre de la formation professionnelle continue ;

- favoriser les passerelles entre les différents emplois de la branche ;
- maîtriser le développement des dispositifs de formation par une présence active à l'intérieur des centres de formation agréés et au travers du développement de l'accueil de stagiaires.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent chapitre s'applique aux entreprises privées de services à la personne dont l'activité est visée dans l'accord du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application de la convention collective des entreprises de services à la personne (accord étendu le 24 janvier 2011).

Section 1 Priorités de formation

Article 2

En vigueur étendu

La négociation triennale sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle porte sur les thèmes prévus à l'article R. 2241-9 du code du travail.

Les partenaires sociaux définissent tous les 3 ans, les objectifs prioritaires de la branche, en matière de formation professionnelle, notamment les publics et qualifications prioritaires pour les contrats et périodes de professionnalisation.

Article 3

En vigueur étendu

L'objectif est de réaliser un effort important et permanent de qualification des salariés, en lien avec les activités et les projets des structures, permettant un accroissement continu et significatif du nombre de salariés qualifiés dans la branche.

Afin d'atteindre cet objectif, les partenaires sociaux posent le principe de l'intérêt d'utiliser tous les dispositifs permettant d'acquérir de nouvelles qualifications et compétences. Les actions menées doivent s'inscrire dans le cadre de parcours sécurisés visant l'obtention d'une qualification reconnue.

Une attention particulière est portée aux seniors, très nombreux dans ce secteur d'activité, pour accompagner leur évolution dans le métier et développer leur capacité à transmettre leurs compétences.

Article 4

En vigueur étendu

Pour les 3 prochaines années, les objectifs prioritaires de la branche sont les suivants :

- favoriser l'obtention de qualifications pour les salariés non qualifiés au sens de l'accord national interprofessionnel ou au regard des qualifications exigées par la réglementation du secteur des services à la personne, et notamment dans les emplois d'intervention ;
- favoriser l'obtention de qualifications pour les salariés bénéficiant d'une expérience dans l'emploi de plus de 10 ans ;
- faciliter l'obtention de qualification pour les emplois d'encadrement intermédiaire et pour les emplois de direction ;
- mettre en place les contrats et périodes de professionnalisation ;
- favoriser l'accès aux formations permettant la maîtrise des outils informatiques nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise ;
- favoriser les actions de formation de perfectionnement et/ou évolution des compétences liées à l'emploi occupé ou visé ;
- favoriser les formations liées à la fonction tutorale, en particulier auprès des seniors.

Ces priorités sont déclinées annuellement par la CPNEFP, qui les communique à l'OPCA désigné.

Article 5

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux définissent deux grandes catégories de publics prioritaires au sein de la branche professionnelle dans le cadre de la mise en œuvre des différents dispositifs de formation professionnelle continue (plan de formation, période de professionnalisation et droit individuel à la formation). Il est précisé que ces publics sont prioritaires au regard

des actions elles-mêmes prioritaires dans le présent accord.

1^{re} priorité : afin de réduire les inégalités d'accès à la formation et à la qualification, les partenaires sociaux désignent comme publics prioritaires majeurs de la branche : les intervenants non qualifiés, les jeunes, et les seniors et cela quelle que soit la taille de l'entreprise.

2^e priorité : les partenaires sociaux considèrent également comme publics prioritaires les salariés occupant un emploi de l'encadrement intermédiaire et les cadres pour favoriser l'évolution de leurs compétences au regard de l'évolution des métiers qu'ils exercent.

Pour ces publics, les partenaires sociaux reconnaissent comme priorités nationales les objectifs suivants :

1. Pour les intervenants non qualifiés, les jeunes et les seniors (visés supra) :

- faciliter l'accès de ces salariés à la formation professionnelle continue en développant la démarche d'alphabétisation, la lutte contre l'illettrisme, l'initiation et le perfectionnement à la langue française ;
- renforcer les compétences techniques, organisationnelles et aptitudes de service ainsi que l'acquisition des compétences liées aux services associés, en vue d'atteindre une qualification ;
- faciliter l'accès à un parcours qualifiant ;
- développer la formation à la prévention des risques liés aux publics fragiles, notamment par l'obtention du brevet sauveteur secouriste du travail.

Par ailleurs, les entreprises doivent informer les personnels non qualifiés, en lien avec les instances représentatives du personnel quand elles existent sur :

- les possibilités d'accès à la formation ;
- les diplômes, titres ou certificats de qualification professionnelle permettant d'accéder aux qualifications supérieures ;
- les modalités pratiques de dépôt des dossiers dans le cadre de la valorisation des acquis de l'expérience ;
- les spécificités des emplois d'intervention à domicile.

Afin de favoriser l'intégration et l'évolution professionnelle des salariés embauchés sur des emplois non qualifiés, la branche décide de :

- veiller à ce que les plans de formation accordent une attention particulière aux actions de formation en faveur de ces personnels ;
- favoriser la mise en place de parcours d'intégration notamment par la mise en place d'un tutorat au moment de l'entrée en fonction du personnel non qualifié ;
- favoriser l'accès aux formations sur les savoirs de base.

2. Pour l'encadrement intermédiaire et les cadres :

Pour l'encadrement intermédiaire de proximité : le développement des compétences techniques, organisationnelles (incluant les notions informatiques de base), managériales (animation des équipes, tutorat, entretien d'évaluation, motivation du personnel, etc.) et relationnelles (aptitudes de service face au client).

Pour les cadres :

- le développement des compétences commerciales (notamment concernant la dimension « services »), d'organisation, de gestion des structures (législation, gestion d'exploitation, qualité, devis) et de management des équipes (notamment le tutorat et l'accompagnement des salariés en alternance) ;
- le développement de démarches de gestion des ressources humaines, notamment la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Article 6

En vigueur étendu

La préparation opérationnelle à l'emploi collective permet à plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche.

Le contrat de travail qui peut être conclu à l'issue de la préparation opérationnelle à l'emploi collective est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de mettre en œuvre la préparation opérationnelle à l'emploi collective au sein de leur branche professionnelle, pour les emplois dont les difficultés de recrutement de personnels compétents sont les plus importantes.

Un groupe de travail paritaire composé de membres de la CPNEFP sera mis en place pour travailler sur ce dispositif avec l'OPCA AGEFOS PME.

Avant toute mise en œuvre, les résultats des travaux du groupe paritaire seront restitués et discutés en CPNEFP qui décidera, avec l'aide de l'OPCA, des modalités de mise en œuvre du dispositif.

Section 2 Dispositifs de la formation professionnelle continue

Article 7

En vigueur étendu

Les employeurs s'obligent à mettre en place des dispositifs d'identification des compétences et des potentiels des salariés et anticipent les besoins en prenant en compte l'évolution des métiers, notamment au travers des analyses fournies par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, créé par l'accord du 18 décembre 2009.

Le plan de formation de l'entreprise est un axe majeur de la stratégie de formation permettant la progression des salariés et le développement de leurs compétences. Il vise le développement de l'évolution professionnelle des salariés dans une perspective qualifiante et assure le maintien de la compétitivité des entreprises.

Chaque entreprise a l'obligation, quel que soit son effectif, d'élaborer un plan annuel de formation, dans le respect des dispositions du code du travail, tant en ce qui concerne sa construction qu'en ce qui concerne les obligations d'information et de consultation des instances représentatives du personnel.

Le plan de formation de la structure doit prévoir :

- les orientations générales en matière de formation professionnelle ;
- les actions de formations retenues dans le respect des orientations définies par la CPNEFP de la branche : actions visant l'obtention d'une qualification (VAE, promotion professionnelle) ou actions de formation visant l'entretien et le développement des compétences ;
- les dispositions prises en matière d'information des salariés, notamment sur les dispositifs de formation visant l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail.

Le plan de formation peut être élaboré sur une période de plusieurs années. Néanmoins, les obligations annuelles en matière de bilan, d'orientation et de consultation demeurent.

Article 8

En vigueur étendu

1. Conditions d'ouverture et de calcul des droits

Tout salarié employé sous contrat à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie d'un droit individuel à la formation.

Les salariés à temps plein bénéficient chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée pro rata temporis.

Les salariés employés sous contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du DIF pro rata temporis, dès lors qu'ils ont travaillé sous contrat à durée déterminée au moins 4 mois (consécutifs ou non) durant les 12 derniers mois.

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans. Dans l'hypothèse où le salarié a consommé partiellement son droit, il peut capitaliser de nouveaux droits qui porteraient à nouveau son DIF à un plafond de 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis pro rata temporis. Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation.

2. Modalités de mise en œuvre

La branche souhaite favoriser la mutualisation des moyens en matière de DIF pour les salariés en multi-employeurs (de différents statuts), notamment lorsqu'ils exercent une activité dans le cadre de la branche des salariés du particulier employeur.

Pour cela, si le salarié est multi-employeurs, et s'il mobilise ses droits acquis chez ses différents employeurs, il est prioritaire pour mettre en œuvre le DIF dès lors que l'action visée est reconnue prioritaire par la branche des entreprises privées de services à la personne.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Le DIF peut être pris, soit dans le cadre du temps de travail, soit en dehors du temps de travail.

Le salarié adresse à son employeur la demande écrite de DIF 2 mois avant le début de l'action envisagée. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse. Le choix de l'action est arrêté par accord écrit entre les parties. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai requis vaut acceptation de la demande du salarié.

La rémunération de la totalité des heures de formation coïncidant avec les horaires habituellement travaillés est assurée conformément au taux horaire de travail prévu dans le cadre du contrat conclu avec l'employeur.

Les heures réalisées en dehors des temps habituellement travaillés donnent lieu au versement de l'allocation de formation, calculée, conformément aux dispositions du code du travail, sur la base des salaires versés par l'employeur.

3. Actions prioritaires DIF

Ces actions prioritaires sont :

- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition de tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ;
- les actions de promotion professionnelle, donnant lieu à une augmentation de coefficient dans la grille de classification de la branche ;
- les actions de préparation à la VAE, notamment au bénéfice des salariés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise ;
- les actions de formation complémentaire dans le cas d'une validation partielle de l'expérience ;
- toute action s'inscrivant dans un parcours de professionnalisation ;
- le bilan de compétences pour les salariés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise.

Les actions réalisées dans le cadre du DIF ne peuvent être éligibles au DIF prioritaire que si la rémunération est assurée au taux horaire de travail effectif prévu dans le contrat de travail.

4. Financement

Les actions de DIF prioritaires sont prises en charge par l'OPCA de la branche sur l'enveloppe « professionnalisation », dans le respect des critères définis par la section paritaire professionnelle. (1)

La prise en charge du DIF non prioritaire est assurée sur l'enveloppe « plan de formation » dans les mêmes conditions qu'une action du plan de formation.

5. Transférabilité et portabilité du DIF

Transférabilité : le DIF peut être transféré dans le cas où le salarié change d'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Portabilité : la portabilité du DIF est mise en œuvre dans la branche dans les conditions légales et réglementaires applicables.

Démision : le DIF est mis en œuvre dans les conditions légales et réglementaires applicables.

Départ à la retraite ou mise à la retraite : les droits au DIF sont perdus.

(1) Le premier alinéa du 4 de l'article 8 du chapitre II de la partie III est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-80 du code du travail et des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail.
(Arrêté du 3 avril 2014 - art. 1)

A. - Contrat de professionnalisation

1. Publics

Les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, pour compléter leur formation initiale.

Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, inscrits à Pôle emploi. Il est admis que les personnes âgées de 26 ans et plus, sortant d'un contrat aidé, puissent être recrutées en contrat de professionnalisation sans se réinscrire sur cette liste.

Les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés.

Les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

NB. - La réglementation des services à la personne impose l'âge de 18 ans révolus pour exercer une activité auprès des publics fragiles.

Sont considérées prioritaires les personnes âgées de moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, les bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH) et les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Les entreprises étudient, avant chaque embauche en contrat de professionnalisation, l'opportunité de mettre en place en amont une préparation opérationnelle à l'emploi.

2. Durée du contrat et de la formation

Durée du contrat :

- 6 à 12 mois pour les CDD ;

- 6 à 12 mois pour l'action de professionnalisation dans le cas d'un contrat à durée indéterminée.

La durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être allongée, jusqu'à 24 mois maximum, pour les publics prioritaires (cf. ci-dessus).

Lorsque l'obtention de la qualification visée l'exige, la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être allongée, jusqu'à 24 mois maximum, pour l'obtention des qualifications (1) conduisant à :

- un titre ou un diplôme ;

- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;

- une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective.

Durée des actions de formation et assimilées :

La durée des actions de formation et assimilées (accompagnement et évaluation) est comprise entre 15 et 25 % de la durée du contrat (contrat à durée déterminée) ou de l'action de professionnalisation (contrat à durée indéterminée).

La durée des actions de formation ne peut être inférieure à 150 heures.

La durée des actions de formation peut être comprise entre 25 % et 40 % de la durée du contrat (ou de la professionnalisation pour un contrat à durée indéterminée), lorsque la nature de la qualification visée l'exige, ou pour les publics suivants :

- les jeunes de moins de 26 ans n'ayant pas de qualification professionnelle reconnue ;

- les jeunes non titulaires de diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel, de certificats de qualification professionnelle ou d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective ;

- les jeunes de moins de 26 ans titulaires de diplômes de l'enseignement général ;

- les personnes en situation d'illettrisme ;

- les personnes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire (lycée) ;

- les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ;

- les personnes visant une qualification dont l'objet est la préparation à la fonction de chef d'entreprise (dirigeant, adjoint de dirigeant...) dans le cadre d'une reprise ou création d'entreprise.

A noter : le contrat de professionnalisation peut être conclu à temps partiel, dans le respect des conditions précisées ci-dessus, notamment de la durée de la formation par rapport à la durée du contrat. L'organisation du travail à temps partiel ne doit pas faire obstacle à l'acquisition de la qualification visée.

3. Objectifs

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle :

- soit enregistrée dans le RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche (2) ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

4. Tutorat

La spécificité de l'exercice du travail au domicile d'un particulier conduit les partenaires sociaux à rendre obligatoire la désignation d'un tuteur, pour toute entreprise signant un contrat de professionnalisation.

Un tuteur ne peut accompagner plus de deux salariés en alternance.

Un travail sera conduit avec l'OPCA pour mettre en place des outils d'accompagnement spécifiques pour la formation et le suivi des tuteurs.

5. Rémunérations

Les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération minimale légale, calculée en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Niveau de formation	Moins de 21 ans	De 21 ans à moins de 26 ans	26 ans et plus
Inférieur au bac professionnel ou titres professionnels équivalents	55 % du Smic	70 % du Smic	Minimum Smic ou 85 % du salaire minimum conventionnel
Qualification au moins égale à celle d'un bac professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	65 % du Smic	80 % du Smic	Minimum Smic ou 85 % du salaire minimum conventionnel

B. - Périodes de professionnalisation

1. Publics

La période de professionnalisation est ouverte :

- au salarié sous contrat à durée indéterminée dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- au salarié sous contrat à durée indéterminée qui compte 10 ans d'activité professionnelle dans le secteur ou dans l'emploi, ou âgé d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimale de 1 an de présence dans la branche ;
- au salarié sous contrat à durée indéterminée qui envisage la création ou la reprise d'une entreprise ;
- à la femme sous contrat à durée indéterminée qui reprend son activité professionnelle après un congé de maternité ou à l'homme et à la femme sous contrat à durée indéterminée après un congé parental ;
- au travailleur sous contrat à durée indéterminée handicapé, accidenté du travail, ou invalide ;
- au bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion (contrat à durée déterminée ou indéterminée) ;
- au salarié sous contrat à durée indéterminée dans le cadre d'une évolution professionnelle conduisant à un changement

dans la grille de classification de la branche

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés ayant 1 an d'ancienneté dans le secteur des services à la personne.

2. Durée

La CPNEFP, en lien avec la section paritaire professionnelle, fixe annuellement la durée minimale de formation suivie par les bénéficiaires d'une période de professionnalisation. En tout état de cause, elle ne pourra être inférieure à 70 heures.

3. Objectifs

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir une qualification professionnelle ;
- soit enregistrée dans le RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche (3) ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle ;
- de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNEFP de la branche.

4. Tutorat

La spécificité de l'exercice du travail au domicile d'un particulier conduit les partenaires sociaux à rendre obligatoire la désignation d'un tuteur, pour toute période de professionnalisation mise en œuvre dans l'entreprise.

Un tuteur ne peut accompagner plus de deux salariés en alternance.

Un travail sera conduit avec l'OPCA pour mettre en place des outils d'accompagnement spécifique pour la formation et le suivi des tuteurs.

(1) En fonction des référentiels correspondants aux qualifications visées, notamment pour les personnes n'ayant pas de qualification professionnelle reconnue et dans le cadre d'une qualification diplômante.

(2) L'entreprise peut faire référence à une autre convention collective que celle qu'elle applique.

(3) L'entreprise peut faire référence à une autre convention collective que celle qu'elle applique.

Section 3 Outils d'individualisation du départ en formation

En vigueur étendu

Ce chapitre a une finalité pédagogique et liste les outils sur lesquels les partenaires sociaux s'engagent à travailler et à définir leur priorité, en tenant compte des spécificités de la branche.

Article 10

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à travailler, dans le cadre de la CPNEFP, à l'élaboration de cet outil indispensable à la sécurisation des parcours professionnels.

Le passeport formation est établi à l'initiative du salarié qui en garde la propriété.

Tout salarié peut obtenir le passeport auprès de son employeur.

Il recense les acquis de la formation initiale et ceux de la formation professionnelle continue : les diplômes et les titres obtenus en formation initiale, les expériences acquises lors de stages ou de formations, les certifications professionnelles délivrées ainsi que la nature et la durée des actions de formation continue suivies.

Article 11

En vigueur étendu

Dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, chaque salarié a le droit de pouvoir bénéficier d'un entretien professionnel au moins tous les 2 ans.

Cet entretien a pour but de permettre au salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et compte tenu des besoins de l'entreprise.

Par ailleurs, tout salarié atteignant l'âge de 45 ans doit bénéficier d'un bilan d'étape professionnel (entretien de 2e partie de carrière) dans l'année qui suit son 45e anniversaire. Au cours de cet entretien, l'employeur informe notamment le salarié sur ses droits en matière d'accès à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Les besoins de formation recueillis au cours de ces entretiens sont repris dans la construction du plan de formation.

Les partenaires sociaux s'engagent à travailler, dans le cadre de la CPNEFP, sur des conditions de mise en œuvre particulières et sur la mise en place de supports d'entretiens spécifiques aux métiers de la branche.

Article 12

En vigueur étendu

1. Principes généraux

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations et de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Il est mis en œuvre dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

2. Modalités de départ en formation

Les partenaires sociaux rappellent qu'il est accessible, dans le respect des conditions légales et réglementaires, soit dans le cadre du plan de formation, soit dans le cadre du DIF, soit dans le cadre d'un congé de bilan de compétences (FONGECIF).

En tout état de cause, après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail et financé en priorité dans le cadre du CIF ou du DIF.

3. Promotion, information

Lors des réunions de personnel et lors de l'entretien individuel professionnel, le personnel d'encadrement diffuse des informations sur le dispositif du bilan de compétences et sur ses modalités d'accès, notamment les documents d'informations édités par l'OPCA de branche.

Article 13

En vigueur étendu

1. Principes généraux (1)

La validation des acquis de l'expérience permet à tout salarié de la branche de faire valider l'expérience qu'il a acquise afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un CQP.

2. Modalités de mise en œuvre

Les partenaires sociaux rappellent que l'accompagnement VAE est accessible, dans le respect des conditions légales et réglementaires, soit dans le cadre du plan de formation, soit dans le cadre du DIF, soit dans le cadre d'un congé de VAE.

Les actions de formation nécessaires à l'obtention du diplôme (du titre ou du CQP) visé sont éligibles et prioritaires sur tous les dispositifs de formation.

En tout état de cause, après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de son 45e anniversaire, tout salarié qui en fait la demande bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise, d'une priorité d'accès à la VAE.

3. Promotion, information

Lors des réunions de personnel ou lors de l'entretien individuel professionnel, le personnel d'encadrement diffuse des informations sur le dispositif de VAE, notamment les documents d'informations édités par l'OPCA de branche.

4. Jury

Les partenaires sociaux entendent favoriser la participation des salariés de la branche aux jurys professionnels.

Pour cela, et conformément aux dispositions légales, ils rappellent que lorsque le jury intervient pour délivrer une certification inscrite au RNCP, les frais résultant de la participation au jury sont considérés comme des dépenses de

formation.

Ces frais couvrent les frais de transport, d'hébergement et de restauration, la rémunération du salarié et les cotisations sociales obligatoires et conventionnelles qui s'y rattachent.

Les partenaires sociaux prévoient une prise en charge de ces frais par l'OPCA, selon les modalités et les critères qui seront définis par la section professionnelle paritaire. (2)

(1) Le 1 de l'article 13 du chapitre II de la partie III est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6313-11 du code du travail.

(Arrêté du 3 avril 2014-art. 1)

(2) Le dernier alinéa du 4 de l'article 13 du chapitre II de la partie III est étendu sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article de l'article R. 6332-16 du code du travail.

(Arrêté du 3 avril 2014 - art. 1)

Section 4 Développement du tutorat

En vigueur étendu

La fonction tutorale est mise en place dans trois situations :

- l'accueil des stagiaires ;
- l'accompagnement des nouveaux embauchés ;
- l'accompagnement des salariés en formation en alternance.

Le tuteur est désigné par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise ayant 3 ans d'expérience dans le secteur, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification qui devront être en adéquation avec les objectifs de la formation.

Le tuteur a pour mission :

- d'accompagner le salarié, ou futur professionnel, dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer, de conseiller et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation, notamment dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation pratique.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une formation spécifique.

Les partenaires sociaux conviennent que l'organisation et la charge de travail du tuteur doivent lui permettre de remplir sa mission. L'employeur détermine le temps consacré à cette mission. Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif.

L'exercice effectif de la fonction tutorale donne lieu à une reconnaissance financière.

La spécificité du travail au domicile des particuliers conduit les partenaires sociaux à engager un travail d'ingénierie pour la mise en œuvre de modalités innovantes d'exercice du tutorat, et de construction de parcours de formation adaptés au bénéfice des tuteurs.

Dans le cadre de la politique en faveur des seniors les partenaires sociaux encouragent les entreprises à désigner comme tuteurs des salariés d'au moins 45 ans ayant 3 ans d'expérience dans le secteur.

Section 5 Articulation formation initiale/formation continue

En vigueur étendu

Les parties affirment leur volonté de construire et de mettre en œuvre les filières de qualification de la branche de manière cohérente entre les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage.

Elles souhaitent développer activement les liens nécessaires entre formation professionnelle continue et formation professionnelle initiale pour une professionnalisation efficace et la création de véritables projets de carrière, notamment par le biais de l'alternance.

Section 6 Dispositions financières

En vigueur étendu

Les parties signataires confirment les dispositions de l'article 5 de l'accord du 18 décembre 2009 (étendu le 20 avril 2010), relatives à la désignation d'AGEFOS PME en tant qu'OPCA de la branche et au montant des contributions dues par les entreprises de la branche pour le financement de la formation professionnelle continue de leurs salariés.

Ils ajoutent qu'en application de la loi du 24 novembre 2009 (art. L. 6332-18 et L. 6332-19 du code du travail) les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective sont tenues de contribuer au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, par l'intermédiaire de leur OPCA de branche.

Ainsi, chaque année, AGEFOS PME est tenu de verser au FPSPP, un pourcentage des contributions légales au financement de la formation professionnelle continue versées par les entreprises. Ce pourcentage est fixé annuellement par arrêté ministériel et est appliqué sur les contributions légales dues au titre du « plan de formation » et de la « professionnalisation ».

Chapitre III Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences des seniors

En vigueur étendu

L'évolution démographique au sein des personnels de la profession doit être prise en compte dans la branche et fera l'objet par avenant d'un accord spécifique.

1. Définition du public senior

Sont considérés comme des seniors les salariés âgés de 45 ans et plus.

2. Constat triennal de l'évolution de l'emploi des seniors dans la branche

Un tableau sera établi avec :

- une pyramide des âges ;
- des précisions concernant la pénibilité des métiers ;
- une indication du pourcentage d'augmentation et de promotion par tranche d'âge et de métiers ;
- une indication du nombre de jours de formation.

3. Mesures de maintien dans l'emploi

Ces mesures porteront sur :

- l'aménagement de poste pour tenir compte de la pénibilité ;
- les formations à l'utilisation des nouvelles technologies ;
- le bilan d'étape sur le poste occupé et dans la profession.

4. Evolution de carrière afin de tenir compte des charges physiques inhérentes à certains postes

Les métiers des services à la personne peuvent, pour les salariés intervenant sur le terrain, générer certaines charges physiques inhérentes à l'activité. Il en résulte qu'une évolution de la carrière dans la profession vers des postes comportant moins de charge physique voire vers des postes sédentaires doit être proposée en priorité aux salariés seniors qui le souhaitent.

5. Développement de la fonction tutorale

Les salariés seniors ayant une ancienneté importante dans la profession et qui le souhaitent peuvent assurer un accompagnement des primo-arrivants dans la profession via le tutorat.

Ce tutorat vise à faire partager l'expérience acquise dans la profession.

Les négociateurs donnent une priorité absolue à la construction d'un accord spécifique pour les seniors.

Partie 4 Relations collectives de travail

Chapitre 1er Principes directeurs communs

En vigueur étendu

1. Cadre de l'élection, de la désignation des représentants du personnel et de la négociation collective

Le cadre premier de l'élection, de la désignation des représentants du personnel et de la négociation collective est celui défini par la loi.

2. Décompte de l'effectif de référence

2.1. Règle de décompte (1)

L'effectif de référence est calculé en divisant le temps de travail effectif total de l'entreprise figurant sur le livre de paie à la fin de chaque mois par 150.

Cette règle vaut pour toutes les instances représentatives du personnel.

2.2. Période d'appréciation de l'effectif

Le seuil d'effectif doit être atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

3. Electorat

Conformément à la législation en vigueur, est électeur tout salarié âgé de 16 ans révolus, dont l'ancienneté dans l'entreprise est d'au moins 3 mois et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

4. Eligibilité

Est éligible le salarié âgé de 18 ans révolus ayant une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 1 an, à l'exception des conjoints, partenaires d'un Pacs, concubin, ascendant, descendant, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.

Les salariés multi-employés ne peuvent cumuler des mandats de représentation du personnel au sein de plusieurs entreprises. Ils ne sont éligibles que dans l'une des entreprises pour lesquelles ils travaillent. Le choix de l'entreprise appartient au salarié qui l'exprime lorsqu'il fait acte de candidature.

5. Déroulement des élections

5.1. Négociation du protocole d'accord préélectoral (2)

En vue de la négociation du protocole d'accord préélectoral qui fixe les modalités des élections professionnelles, l'employeur convoque par courrier recommandé avec avis de réception, 1 mois avant l'expiration des mandats des membres du comité d'entreprise et/ ou des délégués du personnel, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement et celles qui ont constitué une section syndicale affiliée à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

L'employeur informe également par voie d'affichage les organisations syndicales qui répondent aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ d'application professionnel ou géographique couvre l'entreprise ou l'établissement en cause.

La validité du protocole d'accord préélectoral est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, ou lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

5.2. Accès aux élections (1er tour et 2e tour)

Les élections professionnelles s'effectuent au scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Le premier tour de scrutin a lieu dans les 15 jours qui précèdent l'expiration des mandats en cours d'exécution. *Les organisations syndicales habilitées à présenter des candidats au premier tour des élections sont celles ayant été invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral conformément au point 5.1 du présent chapitre.* (3)

A défaut de quorum au premier tour des élections ou en cas d'absence totale ou partielle de candidats au premier tour ou

en cas de vacance partielle des sièges, un second tour est organisé.

5.3. Vote électronique

Le vote électronique à distance pourra être organisé dans les conditions légales et réglementaires en vigueur lorsqu'il permettra de s'assurer d'une plus grande consultation des salariés.

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention pourront par voie d'accord collectif prévoir des garanties supplémentaires pour assurer la sécurité et la confidentialité du vote. Le cas échéant, le protocole d'accord préélectoral rappelle qu'un accord collectif autorisant le recours au vote électronique a été conclu et indique le nom du prestataire choisi pour le mettre en place. Il comporte en annexe la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales.

6. Durée des mandats

La durée des mandats est fixée conformément à la législation sociale en vigueur.

(1) L'article 2.1 du chapitre 1er de la partie IV est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1111-2 du code du travail.

(Arrêté du 3 avril 2014-art. 1)

(2) L'article 5.1 du chapitre 1er de la partie IV est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du code du travail.

(Arrêté du 3 avril 2014-art. 1)

(3) La dernière phrase du deuxième alinéa du 5.2 du chapitre 1er de la partie IV est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du code du travail.

(Arrêté du 3 avril 2014 - art. 1)

Chapitre II Droit syndical

En vigueur étendu

1. Liberté syndicale

Conformément aux dispositions légales, le droit d'adhérer à tout syndicat est reconnu à tout salarié d'une entreprise de services à la personne entrant dans le champ d'application de la présente convention.

Nul ne saurait être écarté d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, d'octroi d'avantages sociaux, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, en raison de son appartenance à un syndicat ou de l'exercice d'une activité syndicale.

2. Absences pour raisons syndicales

Compte tenu des spécificités du secteur, les organisations syndicales reconnues représentatives de la branche conviennent d'organiser la possibilité pour les salariés titulaires de mandats syndicaux de s'absenter pour raisons syndicales, afin d'anticiper le remplacement ponctuel du salarié absent et d'assurer la continuité des services.

Les salariés s'efforceront de réduire au minimum les inconvénients que leur absence pourrait apporter à une bonne organisation du travail. L'interruption du travail en cours d'exécution étant susceptible d'avoir une incidence sur l'organisation de l'activité, celle d'autres salariés, et de porter atteinte à l'intégrité du bénéficiaire, le salarié titulaire d'un mandat doit, sauf circonstances exceptionnelles, observer un délai de prévenance avant de s'absenter en vue de l'exercice de son mandat et s'assurer avant son départ que son remplacement est assuré avant de quitter son poste.

Pour les salariés travaillant la nuit, l'employeur doit leur permettre d'exercer leur mandat en les dispensant de la journée qui précède ou succède la réunion syndicale.

Ces absences seront considérées comme des périodes de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés et indemnités compensatrices de congés payés. Sous réserve du respect des conditions ci-dessous énoncées, ces absences ne donnent lieu à aucune réduction de salaire.

2.1. Participation aux commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord au plan national et au plan régional au titre de la présente convention

L'absence du salarié mandaté est subordonnée à la présentation à l'employeur de la convocation mentionnant le lieu et la date de la réunion dès que le salarié en a connaissance et, sauf circonstances exceptionnelles, au moins 4 jours ouvrables à l'avance. Le délai de prévenance susvisé court à compter de la présentation de la convocation.

Le respect de ce délai de prévenance doit permettre à l'employeur de pourvoir au remplacement ponctuel du salarié absent pour raisons syndicales, dans les meilleures conditions possibles, afin d'assurer la continuité des services et le respect de l'intégrité de la personne.

2.2. Participation aux congrès nationaux et assemblées statutaires

Tout salarié titulaire d'un mandat de représentation peut s'absenter en vue de participer aux réunions de l'organisation syndicale à laquelle il appartient, sous réserve de respecter les conditions susvisées de prévenance, sauf circonstances exceptionnelles, et de présentation de la convocation à la réunion.

Ces réunions doivent être expressément prévues par les statuts de l'organisation en cause.

Cette absence est limitée à 5 jours ouvrables par an, fractionnables ou continus, par organisation syndicale et par établissement.

2.3. Absence pour l'exercice d'un mandat syndical

Le crédit d'heures de délégation pour l'exercice d'un mandat syndical est un crédit global allant de 10 heures à 20 heures par an et par salarié titulaire d'un mandat syndical selon les effectifs décomptés conformément aux règles énoncées au chapitre 1er de la présente partie (1). Les absences au titre d'un mandat syndical sont décomptées sur ce crédit global, et ce que le mandat émane de l'organisation syndicale au niveau national ou de ses émanations locales (régionale ou départementale).

Afin d'assurer la bonne marche de l'entreprise et de comptabiliser les heures de délégation utilisées au cours du mois, le salarié doit informer l'employeur de son absence, en respectant un délai de prévenance. La durée de ce délai de prévenance est déterminée par concertation.

Le salarié qui exerce plusieurs mandats cumule les crédits d'heures qui lui sont dus au titre de chaque mandat. Cela ne l'autorise cependant pas à utiliser les heures de délégation attachées à un mandat pour l'exercice d'un autre mandat.

Les représentants du personnel travaillant à temps partiel bénéficient du même nombre d'heures de délégation que ceux travaillant à temps plein.

3. Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical ne doit pas interférer avec les conditions particulières de travail des salariés et doit en tout état de cause préserver les droits de la personne bénéficiaire du service et l'inviolabilité de son domicile.

Compte tenu de l'éloignement géographique des salariés entre eux, de l'exécution fréquente de la prestation de travail au domicile du bénéficiaire du service et de la protection qui est attachée à celui-ci en vertu tant de la législation nationale que supranationale, les parties décident d'organiser l'exercice du droit syndical comme suit :

- affichage des communications syndicales : les communications syndicales doivent être affichées sur des panneaux spécialement prévus à cet effet au siège social de l'entreprise, dans chacune des agences, ou toute autre implantation de l'entreprise dans laquelle les salariés sont susceptibles de se rendre et/ ou d'être employés. A défaut, les parties s'engagent à privilégier le recours aux technologies de l'information et de la communication, singulièrement l'internet, afin de permettre une information effective des salariés offrant toutes garanties de sécurité, de confidentialité et de non-discrimination entre les organisations syndicales. Par ailleurs, s'agissant des salariés qui ne sont pas amenés à se rendre au siège social de l'entreprise ou dans l'une de ses implantations, l'employeur transmet les communications syndicales lors de l'envoi du bulletin de salaire au domicile du salarié. Cette transmission a lieu chaque trimestre ;

- collecte des cotisations syndicales et diffusion des documents à caractère syndical : compte tenu de la protection accordée au domicile et de son inviolabilité, la collecte des cotisations syndicales et la diffusion des documents à caractère syndical doivent avoir lieu au siège social de l'entreprise dès lors que des salariés y sont employés, dans chacune des agences ou toute autre implantation de l'entreprise dans laquelle les salariés sont susceptibles de se rendre. A défaut, la collecte des cotisations et la diffusion des documents syndicaux sur le lieu d'intervention choisi par le client bénéficiaire du service est possible sous réserve des dispositions de la présente convention et de l'accord du bénéficiaire de la prestation.

4. Délégué syndical

Les délégués syndicaux sont désignés conformément aux dispositions du code du travail. Lorsque l'effectif total est inférieur à 50 salariés, le mandat de délégué syndical peut être confié à un délégué du personnel titulaire, *élu sur la liste présentée par le syndicat concerné (2).*

Le nom des délégués syndicaux est communiqué à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception. Il est affiché sur le panneau réservé aux communications syndicales au siège social de l'entreprise dès lors que des salariés y travaillent, dans chacune des agences ou dans toutes autres implantations de l'entreprise. A défaut d'implantation, les salariés doivent être tenus informés personnellement, par tous moyens, notamment via les technologies de l'information et

de la communication, des noms des délégués syndicaux et de leur appartenance syndicale.

Le délégué syndical présente à l'employeur les revendications susceptibles de se traduire, notamment par voie d'accord d'entreprise ou d'établissement, par une amélioration des conditions de travail et des garanties sociales. Il est également chargé d'organiser la vie de la section syndicale.

5. Délégué syndical supplémentaire

Un délégué syndical supplémentaire peut être désigné conformément aux conditions légales d'effectifs et de représentativité en vigueur.

6. Délégué syndical central

Un délégué syndical central peut être désigné conformément aux conditions légales d'effectifs et de représentativité en vigueur.

7. Représentant syndical au comité d'entreprise

Chaque organisation syndicale *représentative* (3) ayant des élus au comité d'entreprise peut y nommer un représentant syndical dans le respect des conditions légales en vigueur.

8. Section syndicale

Une section syndicale peut également être constituée selon les dispositions légales en vigueur.

9. Représentant de la section syndicale (4)

La désignation d'un représentant de la section syndicale dans les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés est effectuée dans les conditions prévues par la loi.

10. Local syndical

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, il est rappelé qu'un local syndical est mis à la disposition de chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou dans l'établissement dans les entreprises ou établissements de 1 000 salariés et plus.

Dans les entreprises ou établissements de plus de 150 salariés équivalents temps plein, l'employeur met à la disposition de l'ensemble des organisations syndicales, représentatives ou non, un local commun. (5)

Compte tenu de l'éloignement des lieux d'exécution de la prestation de travail des salariés inhérent aux activités de services à la personne, le local syndical est mis à disposition au siège de l'entreprise.

L'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement peuvent négocier la mise à disposition de moyens financiers et matériels compensant l'absence de mise à disposition d'un local.

(1) La première phrase de l'article 2.3 du chapitre II de la partie IV est étendue, sous réserve que les crédits d'heures de délégation soient distincts de ceux prévus par les articles L. 2143-13 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 3 avril 2014-art. 1)

(2) Les termes : « élu sur la liste présentée par le syndicat concerné » figurant au premier alinéa de l'article 4 du chapitre II de la partie IV sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2143-6 du code du travail.

(Arrêté du 3 avril 2014-art. 1)

(3) Le terme « représentative » figurant à l'article 7 du chapitre II de la partie IV est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2324-2 du code du travail.

(Arrêté du 3 avril 2014-art. 1)

(4) L'article 9 du chapitre II de la partie IV est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2142-1-4 du code du travail.

(Arrêté du 3 avril 2014-art. 1)

(5) Le deuxième alinéa de l'article 10 du chapitre II de la partie IV est étendu, sous réserve qu'en application des dispositions combinées des articles L. 2142-8 et L. 2141-11 du code du travail un local commun soit en tout état de cause mis à la disposition des sections syndicales dès lors qu'est atteint l'effectif de deux cents salariés apprécié conformément aux conditions légales.

(Arrêté du 3 avril 2014 - art. 1)

Chapitre III Représentation des salariés

En vigueur étendu

Les mandats électifs sont exercés dans les mêmes conditions de respect des droits de la personne du bénéficiaire et de son domicile que celles exposées au chapitre II de la présente partie.

1. Instances représentatives au niveau de l'entreprise

1.1. Délégués du personnel

Dans les entreprises comptant au moins 11 salariés, des délégués du personnel sont élus dans les conditions prévues par le code du travail.

Leurs attributions sont celles définies par la loi et les règlements en vigueur.

Ils sont élus pour 4 ans conformément à la loi sauf accord d'entreprise.

Pour l'exercice de leur mandat, les délégués du personnel titulaires disposent du crédit d'heures déterminé par la loi et doivent observer les conditions d'exercice définies au chapitre II de la présente partie.

1.2. Comité d'entreprise

Dans les entreprises comptant au moins 50 salariés, un comité d'entreprise est mis en place dont les membres sont élus dans les conditions prévues par le code du travail.

Les attributions du comité d'entreprise sont celles définies par la loi et les règlements en vigueur.

Les membres du comité d'entreprise sont élus pour 4 ans sauf accord particulier.

Pour l'exercice de leur mandat, les membres titulaires du comité d'entreprise disposent du crédit d'heures déterminé par la loi et doivent observer les conditions d'exercice définies au chapitre II de la présente partie.

1.3. Comité central d'entreprise

Un comité central d'entreprise est mis en place dans les entreprises divisées en établissements distincts dotés de comités d'établissement conformément aux dispositions du code du travail.

Il intervient pour toute question qui intéresse la marche générale de l'entreprise et qui excède les pouvoirs dévolus aux chefs d'établissement.

1.4. Délégation unique du personnel

La mise en place, les attributions et le fonctionnement de la délégation unique du personnel constituée au niveau de l'entreprise obéissent aux dispositions du code du travail.

1.4.1. Mise en place

Une délégation unique du personnel se substituant aux délégués du personnel et au comité d'entreprise peut être constituée au niveau de l'entreprise.

Compte tenu des exigences légales, cette délégation unique du personnel peut être mise en place dans les entreprises dont les effectifs sont compris entre 50 et 200 salariés.

La décision doit être prise au niveau de chaque entreprise en prenant en considération les avantages en termes d'efficacité résultant de la mise en place d'une instance unique de représentation du personnel. A cet effet, lors de la négociation du protocole d'accord électoral l'employeur informe les organisations syndicales représentatives de salariés sur ces avantages.

La délégation unique du personnel est mise en place au niveau de l'entreprise lorsqu'elle compte entre 50 et 200 salariés et qu'elle n'est pas divisée en établissements distincts.

Cette délégation est également constituée au niveau de l'entreprise lorsqu'elle compte, tous établissements confondus, entre 50 et 200 salariés, et que l'effectif de chaque établissement est compris entre 11 et 49 salariés. En pareille hypothèse, la mise en place d'une délégation unique du personnel au niveau de l'entreprise empêche l'élection de délégués du personnel au niveau de l'établissement distinct.

1.4.2. Attributions

Les conditions de mise en place, les attributions et le fonctionnement de la délégation unique du personnel sont celles prévues par la réglementation en vigueur.

La délégation unique du personnel recueille les attributions et moyens dévolus aux délégués du personnel et au comité d'entreprise.

La délégation unique du personnel se voit confier les attributions et moyens en matière de santé et de sécurité dont les délégués du personnel disposent en cas d'absence de CHSCT dans les entreprises de plus de 50 salariés.

1.4.3. Fonctionnement

Pour l'exercice de leur mandat, les membres titulaires de la délégation unique du personnel disposent du crédit d'heures déterminé par la loi et doivent l'exercer dans les conditions définies au chapitre II de la présente partie.

1.5. CHSCT

1.5.1. Dispositions communes

Les représentants du personnel au CHSCT sont désignés par un collège formé de membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel, ou par la délégation unique du personnel si elle existe.

1.5.2. Entreprises d'au moins 50 salariés non divisées en établissements distincts

Un CHSCT est mis en place dans les entreprises comptant au moins 50 salariés et qui ne sont pas divisées en établissements distincts.

Toutefois, dans ces entreprises, lorsqu'il n'existe pas de CHSCT, les missions et moyens de cette instance sont confiés aux délégués du personnel ou à la délégation unique du personnel si elle existe.

1.5.3. Entreprises de moins de 50 salariés non divisées en établissements distincts

Dans les entreprises comptant moins de 50 salariés qui ne sont pas divisées en établissements distincts et dans lesquelles il n'existe pas de CHSCT, les missions et moyens de cette instance sont dévolus aux délégués du personnel.

1.5.4. Entreprises occupant habituellement au moins 500 salariés non divisées en établissements distincts

Dans les entreprises occupant habituellement 500 salariés et plus, le comité d'entreprise détermine, en accord avec l'employeur, le nombre de CHSCT qui doivent être constitués, eu égard à la nature, la fréquence et la gravité des risques, aux dimensions et à la répartition des locaux ou groupes de locaux, au nombre des travailleurs occupés dans ces locaux ou groupe de locaux ainsi qu'aux modes d'organisation du travail.

2. Instances représentatives au niveau de l'établissement distinct

2.1. Délégués du personnel

Dans tout établissement distinct au sens du chapitre Ier de la présente partie, comptant au moins 11 salariés, des délégués du personnel sont élus dans les conditions prévues par le code du travail.

Leurs attributions sont celles définies par la loi et les règlements en vigueur.

Ils sont élus pour 4 ans conformément à la loi, sauf accord particulier.

Pour l'exercice de leur mandat, les délégués du personnel titulaires disposent du crédit d'heures déterminé par la loi et doivent observer les conditions d'exercice définies au chapitre II de la présente partie.

2.2. Comités d'établissement

Dans tout établissement distinct au sens du chapitre Ier de la présente partie, comptant au moins 50 salariés, des comités d'établissement sont mis en place dans les conditions prévues par le code du travail.

Les membres du comité d'établissement sont élus pour 4 ans sauf accord particulier.

Les attributions du comité d'établissement sont les mêmes que celles du comité d'entreprise dans la limite des pouvoirs dévolus au chef d'établissement.

Pour l'exercice de leur mandat, les membres titulaires du comité d'établissement disposent du crédit d'heures déterminé par la loi et doivent observer les conditions d'exercice définies au chapitre II de la présente partie.

2.3. Délégations uniques du personnel

La mise en place, les attributions et le fonctionnement des délégations uniques du personnel constituées au niveau des établissements distincts obéissent aux dispositions du code du travail.

2.3.1. Mise en place

La mise en place d'une délégation unique du personnel au niveau d'un établissement distinct dépend des effectifs que compte cet établissement.

Etablissements distincts de moins de 50 salariés : à défaut de comité d'établissement, la délégation unique du personnel est mise en place au niveau de l'entreprise dans les conditions définies au point 1.4 du présent chapitre.

Etablissements distincts de 50 salariés et plus : la délégation unique du personnel est mise en place au niveau de chaque établissement distinct comptant 50 salariés et plus. Le nombre de délégués à élire dépend de l'effectif de chaque établissement.

Dès lors qu'une entreprise qui dispose de plusieurs établissements distincts de plus de 50 salariés entend recourir à la délégation unique du personnel, cette instance doit être mise en place dans chaque établissement.

Coexistence d'établissements de moins de 50 salariés et de plus de 50 salariés : la délégation unique est mise en place au niveau de chaque établissement distinct. Les établissements de moins de 50 salariés doivent être rattachés à un établissement distinct de 50 salariés et plus ou être regroupés entre eux.

2.3.2. Attributions : les attributions sont celles dévolues aux délégués du personnel et membres des comités d'établissement par la loi et les règlements en vigueur.

La délégation unique du personnel se voit confier les attributions et moyens en matière de santé et de sécurité dont les délégués du personnel disposent, en cas d'absence de CHSCT dans les établissements de plus de 50 salariés.

2.3.3. Fonctionnement : pour l'exercice de leur mandat, les membres titulaires de la délégation unique du personnel disposent du crédit d'heures déterminé par la loi et doivent observer les conditions d'exercice définies aux points 3 et 4 du chapitre III de la présente partie.

2.4. CHSCT

Les représentants du personnel au CHSCT sont désignés par un collège formé de membres élus du comité d'établissement et les délégués du personnel, ou par la délégation unique du personnel si elle existe.

Dans les entreprises divisées en établissements distincts, la mise en place du CHSCT se fait au niveau de chaque établissement.

Un CHSCT est mis en place dans les conditions définies par la loi dans chaque établissement distinct dont l'effectif est supérieur à 50 salariés.

Pour les établissements distincts dont l'effectif est supérieur à 50 salariés, lorsqu'il n'existe pas de CHSCT, les missions et moyens de cette instance sont dévolus aux délégués du personnel ou à la délégation unique du personnel si elle existe au niveau de l'établissement.

Pour les établissements distincts dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, lorsqu'il n'existe pas de CHSCT, les missions et moyens de cette instance sont dévolus aux délégués du personnel.

Dans les établissements occupant habituellement 500 salariés et plus, le comité d'établissement détermine, en accord avec l'employeur, le nombre de CHSCT qui doivent être constitués, eu égard à la nature, la fréquence et la gravité des risques, aux dimensions et à la répartition des locaux ou groupes de locaux, au nombre des travailleurs occupés dans ces locaux ou groupe de locaux ainsi qu'aux modes d'organisation du travail.

Chapitre IV Négociation collective

En vigueur étendu

1. Règles de conduite de la négociation

Les règles de conduite de la négociation au niveau de l'entreprise sont celles énoncées dans la partie 1 de la présente convention, notamment pour ce qui a trait à la promotion de l'équilibre des pouvoirs entre les parties et à l'obligation faite aux négociateurs d'observer un comportement de bonne foi.

2. Règles de validité des accords d'entreprise

2.1. Accord d'entreprise conclu avec les délégués syndicaux

La validité de l'accord d'entreprise est subordonnée aux règles de majorité et d'absence d'opposition telles que définies par le code du travail.

2.2. Accord d'entreprise conclu avec un représentant de la section syndicale (1)

Un tel accord est valable dès lors qu'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés conformément aux dispositions du code du travail.

2.3. Accord conclu avec des représentants élus

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel assurant les fonctions de délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, un accord d'entreprise ou d'établissement peut être signé avec des élus du personnel.

Les modalités d'exercice des fonctions sont celles définies par la loi.

Le déroulement des négociations obéit aux dispositions du code du travail.

La validité de tels accords est subordonnée à la double condition suivante :

- ils doivent avoir été conclus par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
- ils doivent recevoir l'approbation de la commission paritaire nationale de branche qui se prononce dans les 4 mois de la transmission de l'accord. A défaut de réponse dans ce délai, l'accord est réputé validé.

A défaut de satisfaire ces deux conditions, l'accord est réputé non écrit.

L'accord ainsi conclu et approuvé ne peut entrer en vigueur qu'après avoir été déposé auprès de la DDTEFP. L'accord doit également être accompagné de l'extrait du procès-verbal d'approbation de la commission paritaire nationale de branche.

2.4. Accord conclu avec des salariés mandatés (2)

Une organisation syndicale représentative de salariés dans la branche peut, dans les entreprises dépourvues de représentants élus du personnel et dans lesquelles un procès-verbal de carence a été dressé, expressément mandater un salarié en vue de conclure un accord. Ne peuvent être mandatés les salariés qui peuvent être assimilés à l'employeur du fait des pouvoirs qu'ils détiennent, ainsi que les salariés parents de l'employeur en application du code du travail.

Les modalités d'exercice des fonctions sont celles définies par la loi.

Le déroulement des négociations obéit aux dispositions du code du travail.

La validité de tels accords est subordonnée à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. A défaut, l'accord est réputé non écrit.

L'accord ainsi conclu et approuvé ne peut entrer en vigueur qu'après l'accomplissement des formalités de dépôt.

3. Articulation entre la présente convention et les accords d'entreprise

Afin de préserver l'identité de la branche professionnelle, il ne peut être dérogé à la présente convention, via un accord d'entreprise dans les domaines qui suivent :

- les salaires minima professionnels ;
- les classifications professionnelles étant entendues comme les postes existants dans la profession ;
- les garanties collectives de prévoyance et de retraite lorsqu'une clause de désignation est prévue ;
- la mutualisation des fonds recueillis au titre de la formation professionnelle.

Il en va de même pour les matières touchant à l'esprit de solidarité qui caractérise le secteur et qui constitue un principe fédérateur de l'ensemble des activités de services à la personne, à savoir la portabilité des droits à la formation professionnelle, à la protection sociale et au bénéfice de revenus de substitution.

4. Négociations thématiques au niveau de l'entreprise

Les parties signataires de la présente convention rappellent la nécessité de négocier périodiquement, au niveau de l'entreprise, sur certains thèmes présentant des enjeux majeurs pour l'ensemble des acteurs de la profession.

A cet effet, les entreprises s'engagent à négocier :

- annuellement sur :
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les salaires effectifs étant entendus comme les salaires bruts par catégories, y compris les primes et avantages en nature le cas échéant, lorsque ces primes et avantages résultent de l'application d'une convention ou d'un accord ;
- les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- la durée effective et l'organisation du temps de travail ;
- le régime de prévoyance maladie, l'intéressement, participation et épargne salariale à défaut d'accord collectif de branche

ou d'entreprise en la matière ;

- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés à défaut d'accord collectif de branche ou d'entreprise en la matière ;

- tous les 3 ans, dans les entreprises et groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise relative à la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Cette négociation doit aborder également les questions relatives à l'accès et au maintien dans l'emploi des salariés âgés ainsi que leur accès à la formation professionnelle.

D'autres thèmes particuliers peuvent faire l'objet de négociations périodiques à une échéance laissée au libre choix des entreprises du secteur selon les besoins que chacune aura constaté.

Ces thèmes de négociation peuvent être proposés par les organisations syndicales représentatives de salariés. Cette proposition doit être faite à l'employeur par écrit et de manière motivée. La ou les organisations à l'origine de la proposition peuvent le cas échéant accompagner leur demande de tout document qui leur apparaît utile à sa bonne compréhension. L'employeur répond à la demande dans un délai raisonnable si le thème présente un intérêt au vu notamment de la situation sociale et économique de l'entreprise. Si l'employeur retient le thème de négociation ainsi proposé, dans un premier temps, des échanges spécifiques sont organisés entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives de salariés. Puis, des négociations sont engagées en vue, le cas échéant, de la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement suivant le niveau de la revendication. En tout état de cause, ces négociations ne doivent pas venir perturber le bon déroulement des négociations annuelles et triennales obligatoires.

5. Notification de l'accord d'entreprise et exercice du droit d'opposition

La partie la plus diligente des organisations signataires d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Cette notification fait courir le délai de 8 jours pour l'exercice du droit d'opposition.

6. Dépôt des accords

Une fois le délai d'opposition de 8 jours expiré, l'accord d'entreprise doit être déposé par la partie la plus diligente auprès de l'administration compétente dans le ressort du lieu où l'accord a été conclu, en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

7. Entrée en vigueur

L'accord est applicable, sauf stipulations contraires des parties à l'accord d'entreprise, à partir du jour qui suit son dépôt auprès de l'administration compétente.

(1) L'article 2.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L. 2142-1-1 et L. 2143-23 du code du travail et de l'article 6-III de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail desquelles il résulte que la négociation avec le représentant de la section syndicale n'est prévue qu'à titre dérogatoire et dans des conditions strictement limitées.

(Arrêté du 3 avril 2014-art. 1)

(2) L'article 2.4 est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-24 du code du travail duquel il résulte notamment que la négociation avec des salariés mandatés n'est ouverte que dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, étant précisé que un ou plusieurs salariés sont expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche.

(Arrêté du 3 avril 2014 - art. 1)

Partie 5 Classification

Préambule

En vigueur étendu

La grille de classification du personnel salarié des entreprises de services à la personne a été élaborée en tenant compte de la diversité des activités ou des métiers concernés, mais aussi de leurs caractéristiques communes liées principalement au lieu d'exécution choisi par le bénéficiaire du service et aux sujétions particulières qui en découlent.

Les parties signataires ont poursuivi plusieurs impératifs :

- de reconnaissance et de valorisation des métiers concernés ;
- de promotion de mobilité professionnelle des salariés de la branche ;
- d'identification de compétences transversales et transférables ;
- de cohérence et de lisibilité pour tous les intervenants du secteur.

Les parties signataires ont rappelé à cette occasion leur attachement à une négociation annuelle sur le sujet.

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application de la grille de classification de la présente convention est celui des entreprises de services à la personne défini par accord national professionnel en date du 12 octobre 2007 (étendu par arrêté en date du 24 janvier 2011).

Section 1 Méthode de classification des emplois

Article 2

En vigueur étendu

La classification des salariés de la branche se fait par référence à des emplois caractéristiques, dits emplois repères, qui font l'objet d'une description précise.

La hiérarchie de chaque emploi repère a été établie en fonction de critères classants déclinés chacun en cinq degrés reflétant les exigences graduées de l'emploi.

Ces critères sont les suivants : connaissance, technicité, autonomie, résolution de problèmes, relationnel.

Article 3

En vigueur étendu

1. Définition

Les emplois repères correspondent aux situations de travail les plus courantes. Ils ont donc été définis par référence aux activités et aux compétences les plus usuelles (aptitudes majeures et principales connaissances) pour faciliter une mise en œuvre effective de la grille de classification.

Les emplois repères ne constituent pas cependant une liste exhaustive des emplois de la branche. Leur nombre et leur contenu pourront être révisés en considération notamment de l'identification d'autres métiers ou de l'émergence de nouveaux métiers ou de l'évolution constatée des activités visées.

Les emplois repères de la branche font l'objet d'une description détaillée figurant en annexe I.

Pour chaque emploi repère a été établie une fiche comprenant :

- la description générale ;
- le niveau de responsabilité hiérarchique ;
- l'énumération des activités ou tâches principales dont l'exécution peut être demandée au salarié qui occupe le poste correspondant ;
- les conditions particulières d'exercice ;
- le profil d'accès à l'emploi repère comprenant le niveau de formation.

2. Utilisation

Une énumération des tâches principales est faite pour chaque emploi repère, mais les besoins des entreprises et de leurs clients ne nécessitent pas de mettre en œuvre de façon systématique l'ensemble des tâches prévues dans la fiche descriptive de l'emploi repère considéré. Certains postes peuvent, selon les situations, n'être composés pour un emploi repère que d'une partie des activités énumérées pour cet emploi repère.

3. Filières de rattachement des emplois

Les emplois repères sont regroupés au sein de trois grandes filières des services à la personne :

- les services de la vie quotidienne (linge, ménage, entretien et vigilance temporaire du logement et de son environnement, petits travaux de jardinage et de bricolage, repas, courses) ;
- les services à la famille (garde et accompagnement d'enfants, soutien scolaire et cours à domicile, assistance administrative ou informatique) ;
- les services d'aide et assistance auprès de personnes fragiles ou dépendantes.

4. Différents niveaux

Les emplois repères se déclinent en plusieurs niveaux d'exercice correspondant aux activités principales et compétences demandées pour chacun des niveaux.

Ces différents niveaux assurent aux salariés une possible évolution au cours de leur carrière au sein d'une même filière ou d'une filière à l'autre.

5. Exercice combiné des emplois repères

Il est possible pour un salarié d'exercer des tâches relevant de plusieurs emplois repères. Il convient dans ce cas de faire état des différents intitulés des emplois concernés, sauf si les activités exercées par ce salarié relèvent majoritairement d'un seul emploi repère bien identifiable.

Article 4

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels par niveaux sont fixés chaque année par voie d'avenant au terme des négociations de branche.

Section 2 Mise en application de la classification

Article 5

En vigueur étendu

La présente grille de classification est applicable immédiatement dès l'entrée en vigueur de la convention collective.

Elle s'appliquera donc sans délai pour tous les contrats de travail conclus après son entrée en vigueur et sous réserve d'un délai d'adaptation de 6 mois pour les contrats en cours à la date de son entrée en vigueur.

Article 6

En vigueur étendu

Tout salarié effectuant les tâches incluses dans la définition d'un emploi repère se voit nécessairement attribuer la dénomination de celui-ci, indépendamment de la dénomination précédemment attribuée à son emploi dans l'entreprise.

Cette dénomination devra obligatoirement apparaître dans le contrat de travail et sur le bulletin de paie des salariés embauchés après l'entrée en vigueur de la présente grille de classification.

Pour les salariés en poste à la date d'entrée en vigueur de cette grille, la mention de l'emploi sera portée sur son bulletin de paie dans le délai d'adaptation de 6 mois.

Ce temps nécessaire d'adaptation vaut pour le classement du salarié dans l'emploi repère et le niveau dont il relève, mais est sans incidence sur le salaire minimum conventionnel correspondant, qui s'applique dès la date d'entrée en vigueur de la convention collective et devra, en conséquence, être payé au salarié rétroactivement à la date d'entrée en vigueur, lors son classement dans la grille.

L'application de la présente grille de classification s'impose aux employeurs et aux salariés et ne vaut pas modification du contrat de travail.

Section 3 Prime d'ancienneté

Article 7

REPLACE

Le présent article prévoit, dans chaque entreprise, le versement par l'employeur d'une prime d'ancienneté à tous les salariés disposant de 2 années d'ancienneté au sein de l'entreprise quels que soient le poste occupé et le taux horaire.

Le montant de cette prime est de 5 centimes par heure de travail effectif, ou heures assimilées comme telles.

Cette prime est majorée de 5 centimes dès lors qu'un salarié dispose de 5 années d'ancienneté dans l'entreprise.

Afin de pouvoir identifier le versement mensuel de cette prime, cette dernière devra faire l'objet d'une ligne spécifique sur le bulletin de salaire des salariés.

Un accord d'entreprise ne peut déroger de façon moins favorable à cette prime d'ancienneté. (1)

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, alinéa exclu de l'extension. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une prime d'ancienneté, et qu'elles disposent qu'on ne peut y déroger dans un sens moins favorable, ces stipulations ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Article 7

En vigueur étendu

Le présent article prévoit, dans chaque entreprise, le versement par l'employeur d'une prime d'ancienneté à tous les salariés disposant de deux années d'ancienneté au sein de l'entreprise quel que soit le poste occupé et le taux horaire.

Le montant de cette prime est de 5 centimes par heure de travail effectif, ou heures assimilées comme telles.

Cette prime est majorée de 10 centimes dès lors qu'un salarié dispose de 5 années d'ancienneté dans l'entreprise, soit une prime horaire totale de 15 cts pour 5 ans d'ancienneté.

Elle est de nouveau majorée de 10 centimes dès lors qu'un salarié dispose de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, soit une prime horaire totale de 25 cts pour 10 ans d'ancienneté.

Afin de pouvoir identifier le versement mensuel de cette prime, cette dernière doit faire l'objet d'une ligne spécifique sur le bulletin de salaire des salariés.

Les parties affirment que les salaires minima hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du code du travail sont définis par les salaires minima conventionnels auxquels s'ajoute la présente prime d'ancienneté.

Section 4 Prime pour garde d'enfants nombreux

Article 8

En vigueur étendu

Toute heure d'intervention de garde d'enfants à domicile réalisée auprès de plus de trois enfants ouvre droit à une prime horaire égale à 10 % du taux horaire du salarié.

En dessous du seuil de 4 enfants, si l'employeur majore le coût d'une prestation de garde d'enfant en fonction du nombre d'enfants gardés, le salarié ne bénéficiant de la dite prime doit cependant bénéficier d'une contrepartie financière.

Annexe I Description des emplois repères

En vigueur étendu

Agent d'entretien petits travaux de bricolage

Description générale de l'emploi repère

L'emploi d'agent d'entretien petits travaux de bricolage s'exerce au domicile pour y effectuer des petits travaux de bricolage ou accompagner le bénéficiaire dans leur réalisation.

Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi d'agent d'entretien petits travaux de bricolage ne comporte aucune responsabilité hiérarchique.

Activités principales de l'emploi repère

Effectuer des petits travaux de bricolage à l'intérieur et à l'extérieur :

- petits travaux d'aménagement ;
- petits travaux d'entretien.

Conditions particulières d'exercice de l'emploi repère. - Environnement. - Contexte

L'emploi s'exerce au domicile d'un particulier ou en tout autre lieu choisi par le bénéficiaire de la prestation.

Profil d'accès à l'emploi repère (connaissance-formation)

L'emploi d'agent d'entretien petits travaux de bricolage est accessible sans certification particulière.

Agent d'entretien petits travaux de jardinage

Description générale de l'emploi repère

L'emploi d'agent d'entretien petits travaux de jardinage consiste à intervenir sur les espaces verts d'un particulier.

Il effectue des tâches de tonte, de désherbage, de débroussaillage, de taille et d'entretien des espaces en vue de les rendre propres et accueillants.

Il peut à l'occasion nettoyer les abords des espaces verts comme le portail ou encore le mobilier extérieur.

L'emploi peut prévoir le nettoyage de bassin, de piscine ou autres pièces d'eau ornementales.

Le ramassage des fruits et légumes peut également faire partie de l'emploi sur consignes.

Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi d'agent d'entretien petits travaux de jardinage ne comporte aucune responsabilité hiérarchique.

Activités principales de l'emploi repère

Entretien de la propriété (habitation et dépendances).

Effectuer des petits travaux de jardinage.

Assurer des services complémentaires.

Conditions particulières d'exercice de l'emploi repère. - Environnement. - Contexte

L'emploi s'exerce au domicile d'un particulier ou en tout autre lieu choisi par le bénéficiaire de la prestation.

Profil d'accès à l'emploi repère (connaissance-formation)

L'emploi d'agent d'entretien petits travaux de jardinage est accessible sans certification particulière.

Assistant(e) de vie (1)

Description générale de l'emploi repère

L'emploi d'assistant(e) de vie (1) s'exerce auprès d'un particulier à son domicile afin d'accompagner une personne dans la réalisation des tâches quotidiennes, liées à l'entretien des espaces de vie et à la réalisation de repas simples.

L'emploi concourt à la préservation de l'autonomie de la personne par la réalisation d'activités sociales et occupationnelles.

L'emploi consiste également à effectuer les courses pour le compte de la personne.

Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi d'assistant(e) de vie (1) ne comporte aucune responsabilité hiérarchique.

Activités principales de l'emploi repère

Accompagner une personne dans la réalisation des tâches quotidiennes.

Entretien des espaces.

Effectuer les courses.

Effectuer des tâches administratives simples.

Préparer des repas simples.

Conditions particulières d'exercice de l'emploi repère. - Environnement. - Contexte

L'emploi s'exerce au domicile d'un particulier ou en tout autre lieu choisi par le bénéficiaire de la prestation.

Profil d'accès à l'emploi repère (connaissance-formation)

L'emploi d'assistant(e) de vie (1) à domicile est accessible sans certification particulière.

Assistant(e) de vie (2)

Description générale de l'emploi repère

L'emploi d'assistant(e) de vie (2) consiste à intervenir au domicile d'un particulier afin d'accompagner une personne en perte d'autonomie.

L'emploi consiste notamment à accompagner une personne dans son environnement pour l'aider et la stimuler dans la réalisation des actes quotidiens et maintenir son autonomie dans le cadre d'un projet de vie transmis par l'entreprise.

L'emploi consiste selon les consignes, à accompagner une personne plus ou moins autonome à réaliser des actes d'hygiène sur elle-même ou à assister une tierce personne (infirmier(e) ou autre) à la réalisation de ces actes d'hygiène à la place de la personne.

L'emploi consiste également à effectuer les courses pour le compte de la personne et préparer des préparations culinaires simples ou spécifiques selon le régime alimentaire suivi par la personne et l'accompagner dans la prise de son repas. L'emploi consiste également à maintenir propres les espaces de vie de la personne.

Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi d'assistant(e) de vie (2) ne comporte aucune responsabilité hiérarchique.

Activités principales de l'emploi repère

Accompagner la réalisation des actes d'hygiène de vie d'une personne en perte d'autonomie.

Concevoir des repas spécifiques.

Accompagner une personne dans la prise de son repas.

Accompagner une personne dans ses sorties en toute sécurité.

Accompagner une personne dans la réalisation des tâches quotidiennes.

Les activités ci-dessus viennent en complément de celles de l'emploi repère « Assistant(e) de vie (1) ».

Accompagner une personne dans la réalisation des tâches quotidiennes.

Entretien des espaces.

Effectuer les courses.

Effectuer des tâches administratives simples.

Préparer des repas simples.

Conditions particulières d'exercice de l'emploi repère. - Environnement. - Contexte

L'emploi s'exerce au domicile d'un particulier ou en tout autre lieu choisi par le bénéficiaire de la prestation.

Profil d'accès à l'emploi repère (connaissance-formation)

L'emploi d'assistant(e) de vie (2) à domicile est accessible à partir d'une certification de niveau V.

Assistant(e) de vie (3)

Description générale de l'emploi repère

L'emploi d'assistant(e) de vie (3) consiste à intervenir au domicile d'un particulier afin d'accompagner une personne dont l'autonomie est altérée.

L'emploi consiste à l'accompagner dans son environnement pour l'aider dans la réalisation des actes quotidiens ou réaliser pour son compte les tâches de la vie quotidienne dans le cadre d'un projet de vie transmis par l'entreprise.

L'emploi pourra consister, selon les consignes, à accompagner une tierce personne (infirmier(e) ou autre) dans la réalisation des actes d'hygiène pour le compte d'une personne dont l'autonomie est altérée.

L'emploi consiste également à effectuer les courses pour le compte de la personne et réaliser des repas simples ou spécifiques selon le régime alimentaire suivi par la personne et l'accompagner dans la prise de son repas.

L'emploi consiste également à effectuer un ensemble de tâches quotidiennes afin de contribuer à maintenir ses espaces fonctionnels, propres et sécurisés (changer une ampoule, nettoyer les espaces, effectuer des tâches administratives...) et à préserver le lien entre la personne et son environnement extérieur (conduite d'un véhicule aménagé...).

Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi d'assistant(e) de vie (3) ne comporte aucune responsabilité hiérarchique.

Activités principales de l'emploi repère

Accompagner une personne dont l'autonomie est altérée.

Cette activité vient en complément de celles des emplois repères « Assistant(e) de vie (1) » et (2).

Accompagner la réalisation des actes d'hygiène de vie d'une personne en perte d'autonomie.

Concevoir des repas spécifiques.

Accompagner une personne dans la prise de son repas.

Accompagner une personne dans ses sorties en toute sécurité.

Accompagner une personne dans la réalisation des tâches quotidiennes.

Entretien des espaces.

Effectuer les courses.

Effectuer des tâches administratives simples.

Préparer des repas simples.

Conditions particulières d'exercice de l'emploi repère. - Environnement. - Contexte

L'emploi s'exerce au domicile d'un particulier ou en tout autre lieu choisi par le bénéficiaire de la prestation.

Profil d'accès à l'emploi repère (connaissance-formation)

L'emploi d'assistant(e) de vie (3) à domicile est accessible à partir d'une certification de niveau V.

Garde d'enfant(s) (1)

Description générale de l'emploi repère

L'emploi de garde d'enfant(s) (1) consiste à exercer une garde au domicile des parents de ou des enfants de plus de 3 ans, en présence ou non des parents.

La garde d'enfant(s) (1) assure une présence auprès de l'enfant ou des enfants sur une courte durée et veille à leur sécurité en permanence.

L'emploi de garde d'enfant(s) (1) peut également prévoir d'alimenter l'enfant ou les enfants à partir de préparations réalisées par les parents.

Enfin, l'emploi de garde d'enfant(s) (1) nécessite également de rendre compte, de façon orale ou écrite, sur la manière dont s'est déroulée la garde, en mentionnant par exemple les événements intervenus lors de celle-ci.

Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi de garde d'enfant(s) (1) ne comporte aucune responsabilité hiérarchique.

Activités principales de l'emploi repère

Assurer une présence auprès d'un enfant.

Conditions particulières d'exercice de l'emploi repère. - Environnement. - Contexte

L'emploi s'exerce au domicile d'un particulier ou en tout autre lieu choisi par le bénéficiaire de la prestation.

Profil d'accès à l'emploi repère (connaissance-formation)

L'emploi de garde d'enfant(s) (1) est accessible sans certification particulière.

Garde d'enfant(s) (2)

Description générale de l'emploi repère

L'emploi de garde d'enfant(s) (2) consiste à exercer une garde sur les lieux de vie ou d'activité de ou des enfants de plus de 3 ans, en présence ou non des parents.

La garde d'enfant(s) (2) assure une présence auprès de l'enfant ou des enfants et veille à leur sécurité en permanence.

L'emploi de garde d'enfant(s) (2) peut également prévoir d'aller chercher le ou les enfants à l'école ou en tout autre lieu selon les consignes de l'entreprise.

L'emploi de garde d'enfant(s) (2), selon l'âge de l'enfant ou des enfants, peut également prévoir de surveiller le ou les enfants pendant la réalisation de leurs devoirs.

Enfin, l'emploi de garde d'enfant(s) (2) nécessite également de rendre compte, de façon orale ou écrite, sur la manière dont s'est déroulée la garde, en mentionnant par exemple les événements intervenus lors de celle-ci.

Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi de garde d'enfant(s) (2) ne comporte aucune responsabilité hiérarchique.

Activités principales de l'emploi repère

Assurer une présence auprès d'un enfant.

Accompagner un enfant dans la réalisation de ses devoirs.

Conditions particulières d'exercice de l'emploi repère. - Environnement. - Contexte

L'emploi s'exerce au domicile d'un particulier ou en tout autre lieu choisi par le bénéficiaire de la prestation. L'emploi peut prévoir d'aller chercher l'enfant à la sortie de l'école ou en tout autre lieu selon les consignes de l'entreprise et de l'accompagner à son domicile.

Profil d'accès à l'emploi repère (connaissance-formation)

L'emploi de garde d'enfant(s) (2) est accessible sans certification particulière.

Garde d'enfant(s) (3)

Description générale de l'emploi repère

L'emploi de garde d'enfant(s) (3) consiste à exercer une garde active au domicile d'enfant(s) âgé de moins ou de plus de 3 ans, en présence ou non des parents.

L'emploi peut également prévoir d'aller chercher le ou les enfants à la crèche, à l'école ou en tout autre lieu selon les consignes de l'entreprise.

L'emploi de garde d'enfant(s) (3) vise à accompagner l'enfant dans toutes les étapes de la vie quotidienne.

Selon l'âge de l'enfant, cet emploi consiste à réaliser différentes activités auprès d'un ou plusieurs enfants comme : contribuer au développement psychomoteur de l'enfant, participer à l'apprentissage de la propreté, effectuer la toilette de l'enfant, l'habiller, le changer et veiller à son état de santé général, préparer les repas et aider à la prise des repas, contribuer à l'éveil de l'enfant et mettre en œuvre des activités ludo-éducatives.

De même, l'emploi consiste à assurer les travaux courants d'entretien liés à l'environnement de l'enfant comme le linge (lessive, repassage, couture), au matériel utilisé pour l'enfant (toilette, repas, jeux), aux pièces à vivre liées à l'enfant.

L'emploi de garde d'enfant(s) (3) consiste également à assurer et à veiller à la sécurité de l'enfant en permanence.

L'emploi de garde d'enfant(s) (3) peut consister également à réaliser accessoirement des tâches de l'assistant(e) ménager(ère) (1) pendant les temps de sieste du ou des enfant(s) sans que ces tâches puissent compromettre à quelque moment que ce soit la sécurité et le bien-être du ou des enfants.

Enfin, l'emploi de garde d'enfant(s) (3) nécessite également de rendre compte, de façon orale ou écrite, sur la manière dont s'est déroulée la garde, en mentionnant par exemple les événements intervenus lors de celle-ci.

Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi de garde d'enfant(s) (3) ne comporte aucune responsabilité hiérarchique.

Activités principales de l'emploi repère :

- accompagner un nourrisson ;
- accompagner un enfant ;
- nettoyer les espaces de vie de l'enfant ;
- entretenir le linge de l'enfant ;
- accompagner un enfant dans la réalisation de ses devoirs.

Conditions particulières d'exercice de l'emploi repère. - Environnement. - Contexte

L'emploi s'exerce au domicile d'un particulier ou en tout autre lieu choisi par le bénéficiaire de la prestation. L'emploi peut prévoir d'aller chercher l'enfant à la sortie de l'école ou en tout autre lieu selon les consignes de l'entreprise et de l'accompagner à son domicile.

Profil d'accès à l'emploi repère (connaissance-formation)

L'emploi de garde d'enfant(s) (3) est accessible à partir d'une certification de niveau V.

Assistant(e) ménager(ère) (1)

Description générale de l'emploi repère

L'emploi d'assistant(e) ménager(ère) (1) s'exerce exclusivement au domicile du particulier, afin d'y réaliser différents travaux liés au cadre de vie quotidien.

Les travaux ménagers consistent à assurer le nettoyage, l'entretien et la désinfection des différentes pièces du logement, des meubles et équipements ainsi que l'utilisation du lave-linge pour l'entretien simple du linge courant selon les consignes.

Les travaux liés au repassage comprennent le repassage du linge courant, mais également le pliage, le rangement du linge courant selon les consignes.

L'emploi consiste également à préparer un repas simple à partir des consignes et à effectuer les courses à partir d'une liste définie.

L'exercice de l'emploi exige de l'autonomie dans l'organisation du travail et nécessite de rendre compte à la fin de l'intervention.

Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi d'assistant(e) ménager(ère) (1) ne comporte aucune responsabilité hiérarchique.

Activités principales de l'emploi repère

Nettoyer, entretenir, désinfecter :

- les espaces et les sols (intérieurs et extérieurs) ;
- les sanitaires ;
- les meubles, équipements et appareils ménagers.

Changer le linge de lit.

Utiliser le lave-linge selon les consignes, étendre le linge.

Repasser, plier et ranger le linge courant.

Dresser le couvert.

Préparer un repas simple.

Laver, ranger la vaisselle et le matériel de cuisine.

Effectuer les courses à partir d'une liste définie.

Conditions particulières d'exercice de l'emploi repère. - Environnement. - Contexte

L'emploi s'exerce au domicile d'un particulier ou en tout autre lieu choisi par le bénéficiaire de la prestation.

Profil d'accès à l'emploi repère (connaissance-formation)

L'emploi d'assistant(e) ménager(ère) est accessible sans certification particulière.

Assistant(e) ménager(ère) (2)

Description générale de l'emploi repère

L'emploi d'assistant(e) ménager(ère) (2) s'exerce exclusivement au domicile du particulier, afin d'aider le particulier dans la prise en charge de différents travaux liés au cadre de vie quotidien.

Les travaux ménagers consistent à assurer le nettoyage, l'entretien et la désinfection des différentes pièces du logement, des meubles et équipements.

Ces travaux comprennent aussi la prise en charge de l'entretien du linge courant et délicat : triage, détachage, lavage, séchage, repassage, mais également le pliage et le rangement du linge selon les consignes ainsi que des travaux simples de couture.

Il peut être demandé à l'occasion d'effectuer des petits travaux d'entretien (exemples : plantes, ramassage du courrier...). L'emploi consiste également à préparer les repas à partir des consignes (nombre et type de repas par exemple) et à effectuer les courses dans le respect du budget alloué.

L'exercice de l'emploi exige de l'autonomie dans l'organisation du travail et nécessite de rendre compte à la fin de l'intervention.

Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi d'assistant(e) ménager(ère) (2) ne comporte aucune responsabilité hiérarchique.

Activités principales de l'emploi repère

Nettoyer, entretenir, désinfecter les voilages et les rideaux selon leur nature.

Soigner les plantes d'intérieur selon les consignes.

Passer l'aspirateur sur la literie, désinfecter la literie.

Trier, identifier les modalités d'entretien du linge, détacher le linge.

Laver le linge délicat.

Utiliser le lave-linge et le sèche-linge selon les programmes.

Repasser, plier et ranger le linge délicat.

Effectuer des travaux simples de couture.

Effectuer les courses selon les repas prévus, le budget alloué, les consignes et rendre compte.

Ranger et conditionner les produits achetés dans les contenants appropriés.

Apporter et rechercher le linge au pressing selon les consignes.

Les activités de l'assistant(e) ménager(ère) (2) viennent en complément des activités de l'assistant(e) ménager(ère) (1) :

Nettoyer, entretenir, désinfecter les espaces et les sols (intérieurs et extérieurs), les sanitaires, les meubles, équipements et appareils ménagers.

Changer le linge de lit.

Repasser, plier et ranger le linge courant.

Etendre le linge.

Dresser le couvert.

Préparer un repas simple.

Laver, ranger la vaisselle et le matériel de cuisine.

Effectuer les courses à partir d'une liste définie.

Conditions particulières d'exercice de l'emploi repère. - Environnement. - Contexte

L'emploi s'exerce au domicile d'un particulier ou en tout autre lieu choisi par le bénéficiaire de la prestation.

Profil d'accès à l'emploi repère (connaissance-formation)

L'emploi d'assistant(e) ménager(ère) (2) est accessible sans certification particulière.

Annexe II Positionnement des emplois repères. - Salaires

Article 1er

En vigueur étendu

(voir textes salaires)

Accord du 18 mai 2005 relatif aux modalités d'indemnisation des salariés participant aux réunions paritaires relatives à la négociation de la convention collective nationale des entreprises de service à la personne

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat des entreprises de service à la personne (SESP),
Organisations de salariés	La FNECS CFE-CGC ; La CFTC ; La FGTA-FO ; La CFDT ; La CGT,
Organisations adhérentes	SYNERPA 164, boulevard du Montparnasse 75014 Paris , par lettre du 28 septembre 2016 (BO n°2016-42) FFEC, par lettre du 15 janvier 2018 (BO n°2018-17)

Objet

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord définit les modalités d'indemnisation des membres des délégations des organisations syndicales représentatives, appelés à participer aux réunions paritaires relatives à la négociation de la convention collective nationale des entreprises de service à la personne.

Nombre de délégués

Article 2

En vigueur non étendu

Chaque organisation syndicale représentative pourra être représentée à une même réunion par 2 délégués au maximum. Ils bénéficieront des dispositions des articles ci-après à condition qu'ils soient présents à la réunion et signent la feuille d'émargement.

Indemnisation

Article 3

En vigueur non étendu

Afin de permettre le remboursement des frais par le SESP de chacun des délégués présents à la réunion, une feuille de frais sera transmise au SESP, mentionnant les noms, prénom et adresse des personnes concernées, accompagnée des justificatifs mentionnés dans ladite feuille.

Montant de l'indemnisation

Article 4

En vigueur non étendu

a) Maintien de la rémunération

Dans le cas où les membres des délégations sont des salariés d'entreprises adhérentes au SESP, ceux-ci ne subiront aucune perte de rémunération du fait de leur participation aux réunions paritaires.

Le maintien de la rémunération sera assuré par les entrepriseselles-mêmes.

Dans le cas où les membres des délégations sont des salariés d'entreprises non adhérentes au SESP, une indemnisation forfaitaire de 40 € sera versée aux salariés ou aux organisations représentées par lesdits membres ayant subi une perte de salaire à l'occasion des réunions de négociation sur production d'un justificatif d'activité professionnelle, dans les conditions précisées ci-dessous.

b) Frais de transport

Membres venant de province : remboursement du billet SNCF aller et retour, seconde classe sur production du billet ou d'une attestation de tarif seconde classe.

Membres de la région parisienne : remboursement du ticket RATP ou SNCF sur production du ticket ou du billet.

c) Frais d'approche (réservé aux membres venant de province)

Frais de voiture : forfait kilométrique en application du barème fiscal en vigueur sur la base d'une puissance de 5 chevaux fiscaux, sur production d'un justificatif de domicile.

Frais de parking : remboursement sur production d'un ticket.

d) Frais de séjour (forfaitaire)

Membres venant de province (hors départements 75, 92, 93, 94) :

- 17 € par repas (sans justificatif) ;

- 70 € par nuit (logement et petit déjeuner), sur production d'une facture d'hôtel.

Membres de la région parisienne : 17 € par repas (sans justificatif).

e) Délai d'indemnisation

Le SESP s'engage à verser le montant de l'indemnisation dans un délai de 30 jours à compter de la réception de la feuille de frais dûment complétée et accompagnée de l'ensemble des justificatifs.

f) Destinataire de l'indemnisation

Le montant de l'indemnisation sera adressé au destinataire (salarié ou organisation syndicale représentée) désigné dans la feuille de frais.

Entrée en vigueur

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature avec effet rétroactif au 10 décembre 2004. Il a vocation à s'appliquer pendant toute la durée des négociations de la convention ci-dessus désignée jusqu'à sa signature ou jusqu'à l'interruption des négociations.

Dépôt

Article 6

Le SESP s'engage à déposer le présent accord auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi qu'auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Accord professionnel du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application du secteur des entreprises de services à la personne

Signataires	
Organisations patronales	La fédération des entreprises de services à la personne (FESP),
Organisations de salariés	La FGTA-FO ; La CFTC ; La CFE-CGC ; La fédération de services CFDT,
Organisations adhérentes	La fédération française de services à la personne et de proximité, tour CIT, 3, rue de l'Arrivée, 75749 Paris Cedex 15, par lettre du 2 septembre 2008 (BO n°2008-38) SYNERPA 164, boulevard du Montparnasse 75014 Paris , par lettre du 28 septembre 2016 (BO n°2016-42) FFEC, par lettre du 15 janvier 2018 (BO n°2018-17)

En vigueur étendu

Le champ d'application de la convention collective des services à la personne est défini dans les termes suivants :

Article 1er

Définition du champ d'application

La présente convention collective nationale s'applique aux employeurs et aux salariés des entreprises à but lucratif et de leurs établissements, à l'exclusion des associations :

- exerçant sur le territoire français, y compris les DOM, et ce quel que soit le pays d'établissement de l'employeur ;
- dont l'activité est réalisée sur le lieu de vie du bénéficiaire de la prestation, qu'il s'agisse de son domicile, de sa résidence ou de son lieu de travail ;
- dont l'activité principale est la prestation et / ou la délivrance de services à la personne.

Dans le cadre de la présente convention, on entend par prestation de services à la personne les services destinés à améliorer et / ou faciliter la qualité de vie quotidienne des personnes et des familles par la réalisation de tâches normalement dévolues au bénéficiaire de la prestation.

Il s'agira exclusivement des activités suivantes exercées à titre principal par l'entreprise :

Maison :

- entretien du linge réalisé chez le client et travaux ménagers, à l'exclusion des entreprises qui exercent à titre principal le nettoyage à domicile des moquettes, tapis, tentures et rideaux ;
- petits travaux de jardinage, qui recouvrent les travaux d'entretien courants des jardins des particuliers à leur domicile effectués au moyen du matériel mis à disposition du salarié par l'employeur ou le client. Ces travaux comprennent la taille des haies et des arbres, à l'exclusion des travaux forestiers tels que définis à l'article L. 722-3 du code rural ;
- petits travaux de bricolage dits prestations hommes toutes mains, qui recouvrent des tâches occasionnelles, de très courte durée et ne requérant pas de qualification particulière, telles que changer une ampoule, revisser une prise électrique, fixer un cadre, etc.

Ces prestations doivent être servies dans le cadre de la législation en vigueur, actuellement codifiée sous le a de l'article D. 129-36 du code du travail.

- commissions et préparation de repas, dès lors que la préparation intervient chez le client avec son matériel ;
- présence et entretien de la résidence principale et secondaire, à titre temporaire.

Famille :

- garde d'enfants à domicile ;
- soutien scolaire et cours à domicile, à l'exception des cours de sport ;
- accompagnement et aide à l'usage de l'outil informatique personnel à domicile, à l'exclusion de tout usage professionnel.

Personnes âgées, dépendantes et / ou handicapées :

- aide et accompagnement à domicile des personnes âgées, dépendantes et / ou handicapées en dehors de toute prescription médicale.

Services à la personne sur son lieu de travail :

- conciergerie d'entreprise entendue comme l'implantation physique permettant au bénéficiaire de la prestation d'accéder aux services à la personne suivants, sur son lieu de travail :

- intermédiation de services à la personne ;
- livraison de courses ;
- assistance administrative ;
- collecte et livraison de linge repassé ;
- garde collective d'enfants.

L'activité principale d'une entreprise est déterminée selon les règles dégagées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

N'entrent pas dans le champ d'application de la présente convention collective les entreprises relevant de manière obligatoire d'une autre convention collective.

Afin de tenir compte de l'évolution du secteur, les partenaires sociaux se réuniront une fois par an dans le cadre d'une commission paritaire de négociation afin d'envisager l'adaptation du champ d'application de la présente convention.

Annexe

En vigueur étendu

La définition du champ d'application telle que mentionnée à l'article 1er de la présente convention est précisée par les dispositions suivantes :

1. Activités complémentaires.

La liste des activités exercées à titre principal par l'entreprise est complétée par une liste d'activités qui ne peuvent être exercées qu'à titre accessoire et complémentaire.

Ces activités sont les suivantes :

- la livraison de repas, la livraison de courses, l'assistance administrative, la collecte, la livraison de linge repassé ;
- l'accompagnement des personnes âgées, dépendantes et/ou handicapées en dehors de leur domicile, l'aide au transport, ou les prestations de conduite de véhicule personnel des personnes ;
- les soins et promenades d'animaux domestiques pour les personnes dépendantes (à l'exclusion du toilettage).

2. Définitions.

Délivrance : ce terme recouvre les activités des entreprises de services à la personne exerçant sous le mode mandataire. La convention collective a donc vocation à couvrir le seul personnel salarié de ces entreprises, généralement désigné par les termes « personnel administratif ».

Personnes âgées : les personnes âgées s'entendent de 60 ans et plus.

Personnes dépendantes : les personnes dépendantes s'entendent des personnes momentanément ou durablement atteintes de pathologies chroniques invalidantes ou présentant une affection les empêchant d'accomplir les actes ordinaires de la vie quotidienne.

Personnes handicapées : les autres personnes ayant besoin d'une aide personnelle à leur domicile s'entendent des

personnes rencontrant une difficulté temporaire ou permanente de nature à mettre en péril l'autonomie et l'équilibre de la vie familiale et le maintien dans l'environnement social.

Aide et accompagnement à domicile des personnes âgées, dépendantes et/ou handicapées : ces activités comprennent l'accompagnement et l'aide aux personnes dans les actes essentiels de la vie quotidienne : aide à la mobilisation et aux déplacements, à la toilette, à l'habillage, à l'alimentation, aux fonctions d'élimination, garde-malade, soutien des activités intellectuelles, sensorielles, motrices, transport, etc.

Elles comprennent également l'accompagnement et l'aide aux personnes dans les activités de la vie sociale et relationnelle : accompagnement dans les activités domestiques, de loisirs et de la vie sociale, soutien des relations sociales, assistance administrative, à domicile ou à partir du domicile, à l'exclusion des activités de transports routiers réguliers de voyageurs et d'ambulance.

Intermédiation : on entend par intermédiation toute opération effectuée par un intermédiaire consistant à rapprocher des particuliers intéressés par des services à la personne des entreprises du secteur.

3. Qualification des intervenants auprès des personnes âgées, dépendantes et/ou handicapées.

Dans le paragraphe relatif aux activités concernant les personnes âgées, dépendantes et/ou handicapées, les intervenants :

- soit sont titulaires d'un diplôme, certificat ou titre délivré par l'Etat, ou homologué, ou inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, attestant de compétence dans le secteur concerné, et notamment :

-- des diplômes visés au code de l'action sociale et des familles (diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale, diplôme d'Etat de technicien de l'intervention sociale et familiale, certificat d'aptitude aux fonctions d'aide médico-psychologique...);

-- diplômes visés au code de la santé publique (diplôme professionnel d'aide-soignant, diplôme professionnel d'auxiliaire de puériculture);

-- diplômes délivrés par le ministère chargé de l'éducation nationale (CAP petite enfance, BEP carrière sanitaire et sociale, mention complémentaire aide à domicile...);

-- diplômes délivrés par le ministère chargé de la jeunesse et des sports (brevet d'aptitudes professionnelles assistant animateur technique...);

-- titres délivrés par le ministère chargé du travail (titre professionnel d'assistant de vie...);

-- diplômes délivrés par le ministère chargé de l'agriculture (BEP agricole services aux personnes...);

-- certificat d'employé familial polyvalent délivré par l'institut FEPEM de l'emploi familial;

- soit disposent d'une expérience professionnelle de 3 ans dans le secteur concerné et bénéficient d'actions de formation ou d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience, dans une perspective de formation qualifiante;

- soit bénéficient d'un contrat aidé par l'Etat assorti de mesure de formation professionnelle correspondant à l'emploi exercé, soit d'une formation en alternance correspondant à l'emploi exercé;

- soit bénéficient d'une formation d'adaptation à l'emploi suivie d'une formation qualifiante dans le domaine.

4. Documents d'information.

Sont annexées également aux fins d'information :

- la lettre adressée par les partenaires sociaux à la direction générale du travail le 6 novembre 2006;

- la réponse de la direction générale du travail en date du 27 novembre 2006.

Accord du 18 décembre 2009 relatif au financement du paritarisme

Signataires	
Organisations patronales	FEDESAP.

Signataires	
Organisations de salariés	FS CFDT ; FSS CFTC ; CFE-CGC ; FGTA FO ; FCS CGT.
Organisations adhérentes	SYNERPA 164, boulevard du Montparnasse 75014 Paris , par lettre du 28 septembre 2016 (BO n°2016-42) FFEC, par lettre du 15 janvier 2018 (BO n°2018-17)

En vigueur étendu

Les parties affirment leur volonté de construire et de développer des relations sociales ouvertes et responsables, dans le souci du développement des entreprises de la branche et de l'emploi. Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés ont convenu qu'un financement était indispensable pour donner aux commissions paritaires les moyens financiers d'assurer le suivi de la convention collective, de son fonctionnement, des actions de promotion de la branche et du développement du dialogue social.

C'est à l'occasion de ce constat que les parties signataires à la convention collective nationale ont entendu :

- inscrire la gestion des fonds collectés dans un cadre paritaire ;
- procéder à la définition des dépenses supportées par les fédérations et syndicats d'employeurs et de salariés et susceptibles d'être remboursées, comme indiqué dans l'article 5 ci-dessous.

A ce titre, et de façon tout à fait exceptionnelle, les parties conviennent de l'importance de mettre en place le système de financement du paritarisme pour la branche.

Cela ne remet pas en cause les principes du protocole d'accord du 9 octobre 2008, prévoyant la globalisation des thèmes de négociation.

L'ensemble de ces dispositions a vocation à être intégré dans la partie traitant du fonds du paritarisme de la convention collective nationale étendue.

Eu égard à ces considérations, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises des services à la personne.

Définition des moyens de financement

Article 2

En vigueur étendu

Il est institué une contribution relative à la prise en charge des frais supportés par les fédérations et syndicats d'employeurs et de salariés, pour la négociation et l'application de la convention collective.

Cette contribution, fixée à 0,10 %, est assise sur la masse salariale brute des entreprises et est entièrement à la charge des employeurs.

Il sera recherché des cofinancements ponctuels en fonction des objectifs déterminés par le conseil d'administration, y compris auprès des pouvoirs publics, notamment l'ANSP (Agence nationale des services à la personne), le FSE (Fonds social européen)...

Objectifs communs des fonds

Article 3

En vigueur étendu

Ces fonds ont notamment pour objectif commun de :

- prendre en charge les frais occasionnés par les réunions préparatoires des diverses commissions des instances paritaires (commission paritaire nationale, commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle...);
- renforcer la présence des salariés et des employeurs dans les négociations de branche qui visent notamment à fixer les conditions d'emploi et de travail des salariés et leurs garanties sociales et à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- développer l'information et la sensibilisation des salariés et des entreprises sur les dispositions conventionnelles ;
- constituer des structures de réflexion, d'anticipation, de conception des dispositions conventionnelles ;
- financer l'établissement de rapports, documents ou actions, permettant une meilleure connaissance du secteur ;
- s'adjoindre les services d'experts pour mieux préparer les négociations ;
- financer le développement du dialogue social.

Organisme de gestion et de recouvrement

Article 4

En vigueur étendu

Il est créé, dans le cadre du présent accord, une association de gestion paritaire, dont les statuts et règlement intérieur sont soumis à l'approbation des parties, concomitamment à la signature du présent accord.

4.1. Association pour la gestion

Les fédérations et syndicats d'employeurs signataires ou adhérents de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne et les syndicats représentant les salariés, représentatifs au niveau national et parties au présent accord, constituent une association régie par la loi 1901, aux fins d'assurer indirectement le recouvrement de la contribution à la charge des entreprises et la gestion des fonds collectés (respect des affectations budgétaires, remboursement des charges engagées dans le cadre de l'objet social).

4.2. Organisme de recouvrement

La contribution définie à l'article 2 du présent accord est recouvrée par l'organisme collecteur, au plus tard avant le 1er mars de chaque année, selon des modalités déterminées par voie d'avenant, signé entre l'organisme collecteur et ladite association de gestion. Cet avenant définira les frais de collecte et les obligations des parties.

Répartition et utilisation des moyens de financement, pertes et acquisition de la représentativité et bilan

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Répartition des sommes recueillies

Les sommes recueillies seront réparties en trois volets :

- volet 1 : un pourcentage de la contribution du paritarisme est attribué à l'organisme collecteur au titre des frais de gestion de recouvrement du paritarisme. Il est fixé chaque année par le conseil d'administration de l'APNESAP.
- volet 2 : un pourcentage de la contribution du paritarisme est attribué à l'association APNESAP pour :
 - - assurer ses frais de gestion (notamment, frais de tenue de comptabilité, de commissariat aux comptes si nécessaire), organisation des réunions (location de salle, repas ...), le secrétariat de l'association, les études ou honoraires de conseillers extérieurs à l'initiative des commissions paritaires de la branche ;
 - - régler, sur justificatifs, les frais engagés en application de l'article 3 du présent accord (exceptées les dépenses éligibles au volet 3) de transport, d'hébergement, de repas, de salaires exposés par les participants aux commissions paritaires, par référence aux règles en vigueur ;
 - - prendre en charge, sur justificatifs, les frais de gestion des secrétariats des commissions paritaires de la branche, par référence aux règles en vigueur.
- volet 3 : un pourcentage la contribution au paritarisme est affecté aux organisations représentatives afin de participer aux frais de structure, d'actions en faveur de la branche des services à la personne et de sa promotion. La somme ainsi

affectée est répartie à parts égales entre d'une part, le collège " organisations syndicales de salariés ", et, d'autre part, le collège " organisations d'employeurs ".

Les pourcentages afférents à ces trois volets seront arrêtés par l'APNESAP lors de l'établissement de chaque budget.

5.2. Répartition et utilisation du volet 3

a) Dans chaque collège, 8 % de la somme affectée au collège sont répartis également entre organisations représentatives au niveau de la branche indiquées dans le dernier arrêté de représentativité connu et publié au Journal officiel à la date du vote du budget prévisionnel annuel de l'APNESAP.

b) Dans chaque collège, 92 % de la somme affectée au collège sont répartis proportionnellement à leur poids en tant qu'organisations représentatives au niveau de la branche comme indiqué dans le dernier arrêté de représentativité connu et publié au Journal officiel à la date du vote du budget prévisionnel annuel de l'APNESAP.

Les sommes ainsi réparties seront budgétairement affectées à chaque organisation en début d'exercice comptable. Chaque organisation bénéficiera sur sa part d'un droit de tirage sur présentation de justificatifs. Si, à la fin de l'exercice comptable, une organisation n'a pas épuisé sa part, les sommes restantes sont reportées à son crédit sur l'exercice comptable suivant.

À la fin du second exercice comptable, toutes les sommes non consommées seront mutualisées entre les organisations de chaque collège et attribuées pour l'exercice comptable suivant à chacune d'elles suivant les mêmes règles ci-dessus exposées.

Toutes ces dispositions ainsi que le montant du droit de tirage devront faire l'objet d'une convention entre l'APNESAP et les organisations représentatives, conformément aux statuts de l'APNESAP.

5.3. Perte acquisition et modification de représentativité

La perte ou la modification de reconnaissance de représentativité au niveau national dans la branche des entreprises de services à la personne d'une organisation d'employeur et/ ou de salariés entraîne de plein droit la suspension ou la modification du bénéfice de la répartition des fonds telle que défini ci-avant de façon différente suivant le volet concerné :

a) Pour le volet 2, la suspension prend effet le lendemain de la date de la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel ou à la date d'opposabilité de tout acte légal constatant la perte de représentativité, le cas échéant, sa nouvelle reconnaissance de représentativité.

L'acquisition de reconnaissance de représentativité *au niveau national* (1) dans la branche des entreprises de services à la personne par une organisation d'employeurs ou une organisation syndicale de salariés lui donne droit au bénéfice de ce volet au lendemain de la date de la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel ou à la date d'opposabilité de tout acte légal constatant l'acquisition de reconnaissance de représentativité.

b) Pour le volet 3, la suspension ou la modification prend effet à la fin de la période budgétaire en cours à la date de la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel ou à la date d'opposabilité de tout acte légal constatant la perte ou la modification de représentativité et cela jusqu'à la fin de la période budgétaire en cours à la date où serait officiellement constatée, le cas échéant, sa nouvelle reconnaissance de représentativité.

Les sommes justifiées jusqu'à la prise d'effet de la suspension ou la modification par l'organisation concernée sont prises en compte dans le droit de tirage de l'organisation et dans la limite du budget fixé.

L'acquisition ou la modification de reconnaissance de représentativité *au niveau national* (1) dans la branche des entreprises de services à la personne par une organisation d'employeurs ou une organisation syndicale de salariés lui donne droit au bénéfice de la répartition des fonds à compter de la période budgétaire suivante et au plus tard au premier jour de l'année qui suit la date de la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel ou à la date d'opposabilité de tout acte légal constatant l'acquisition de reconnaissance de représentativité.

5.4. Bilan

L'APNESAP transmettra chaque année à la CPPNI un bilan moral sur l'utilisation de cette contribution.

(1) Les termes « au niveau national » figurant aux points a. et b. de l'article 5.3 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Durée de validité. - Dépôt. - Extension. - Entrée en vigueur

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Révision de l'accord et négociation

Les parties 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, afin de dresser un bilan de son application et d'engager, en tant que de besoin, les négociations utiles à son évolution.

6.2. Dépôt et date d'application

Le présent accord entrera en application à partir du jour qui suit la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions des articles L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

6.3. Extension

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

Accord du 18 décembre 2009 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	FEDESAP.
Organisations de salariés	FS CFDT ; FSS CFTC ; CFE-CGC ; FGTA FO ; FCS CGT.
Organisations adhérentes	SYNERPA 164, boulevard du Montparnasse 75014 Paris , par lettre du 28 septembre 2016 (BO n°2016-42) FFEC, par lettre du 15 janvier 2018 (BO n°2018-17)

En vigueur étendu

Préambule

Les parties signataires du présent accord, après avoir analysé les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009, et dans le cadre de l'ensemble des dispositions de la 6e partie, livre III, du code du travail et de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, souhaitent affirmer un positionnement dynamique autour de la modernisation du secteur.

Cet accord traite de la formation des salariés des entreprises de services à la personne et s'inscrit dans le cadre des différents plans de développement afférents.

Convaincus que la formation est un investissement prioritaire, condition du développement durable de réponses adaptées aux besoins des usagers et de l'employabilité, levier pour plus de temps complet, les parties signataires considèrent qu'elle doit bénéficier à toutes les catégories de salariés.

A ce titre, et de façon tout à fait exceptionnelle, les parties conviennent de l'importance de mettre en place le système de collecte de la formation professionnelle continue pour la branche et de la mise en place des différentes structures y afférentes.

Cela ne remet pas en cause les principes du protocole d'accord du 9 octobre 2008, prévoyant la globalisation des thèmes de négociation. Dans cet esprit, il est convenu qu'une négociation sur les dispositifs de la formation professionnelle continue viendra compléter cet accord, notamment au regard de la nouvelle loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

L'ensemble de ces dispositions a vocation à être intégré dans la partie formation de la convention collective nationale étendue.

Compte tenu des enjeux liés à la modernisation du secteur, les parties conviennent également :

- de la désignation d'un OPCA de plein exercice pour la branche ;
- de la création d'une CPNEFP ;
- de la création d'un observatoire sur les emplois et les métiers ;

- d'harmoniser leur contribution au titre de la formation professionnelle ;
- de développer la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Objectifs de la politique de formation

Article 1er

En vigueur étendu

Ces objectifs, pour les partenaires sociaux, portent sur la modernisation et la professionnalisation et s'articulent autour des axes suivants :

- définir et mettre en place des formations qualifiantes pour les principaux emplois repères (construction systématique de référentiel métier, compétences, formation) ;
- diversifier les modalités d'accès aux formations (en cours d'emploi, formation en alternance, e-learning, FOAD...) et de validation des compétences, afin d'augmenter les effectifs qualifiés (création de passerelles et d'équivalences, en lien avec l'ensemble des pouvoirs publics concernés) ;
- favoriser le développement de la VAE au travers d'une communication et d'un accompagnement adaptés ;
- encourager le développement des compétences dans le cadre de la formation professionnelle continue ;
- favoriser les passerelles entre les différents emplois de la branche ;
- maîtriser le développement des dispositifs de formation par une présence active à l'intérieur des centres de formation agréés et au travers du développement de l'accueil de stagiaires.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne.

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Article 3

En vigueur étendu

L'évolution du dispositif législatif, réglementaire ou conventionnel, tant en matière d'emploi que dans le domaine de la formation professionnelle continue incite les partenaires sociaux à la mise en place d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

3.1. Missions de la CPNEFP

La commission a pour mission générale de promouvoir la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans le secteur d'activité.

A ce titre, les missions principales de la CPNEFP sont les suivantes :

- examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles au regard des informations issues de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- participer à la définition des priorités et orientations en matière de formation professionnelle ;
- s'assurer de la mise en oeuvre effective de ces priorités et orientations et prendre les dispositions en conséquence. Ces dispositions préciseront des objectifs quantitatifs et qualitatifs (flux, filière, diplômes, localisations, répartition régionale) et des objectifs de moyens (financement, mesures d'accompagnement, aides publiques et autres) ;

- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;

- concourir à l'insertion professionnelle des jeunes et au maintien dans l'emploi.

La CPNEFP examine chaque année le rapport réalisé par l'OPCA, destiné à faire le bilan des actions de formation engagées par la branche au cours de l'année écoulée.

3.2. Composition de la CPNEFP

La CPNEFP est composée paritairément en nombre égal d'un titulaire et d'un suppléant désigné par chaque organisation syndicale représentative au plan national dans la branche professionnelle et d'un nombre équivalent de représentants désignés par les organisations professionnelles de la branche.

Tout titulaire dans l'incapacité de participer à une réunion de la CPNEFP peut se faire représenter par son suppléant.

En cas d'impossibilité de siéger du titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un membre de la CPNEFP de son choix du même collège.

En cas de démission d'un des membres titulaires ou suppléants, l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation patronale concernée procède à une nouvelle désignation.

3.3. Fonctionnement de la CPNEFP

La CPNEFP élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège.

Chaque président est désigné par son collège. Le mandat du président est de 2 ans.

Chaque poste sera occupé alternativement par un représentant de l'organisation d'employeurs et par un représentant des organisations de salariés concernées.

La première présidence sera assurée par un représentant de la délégation employeur.

La commission se réunit au moins 2 fois par an ; selon les besoins, elle se réunit plus souvent par accord entre au moins deux organisations syndicales, une de chaque collège.

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté par le président en fonction des propositions faites par les organisations signataires du présent accord.

Les convocations doivent parvenir aux membres de la commission par lettre simple ou courriel au moins 15 jours ouvrables avant la date de la réunion avec le compte rendu de la précédente réunion et tout document nécessaire à l'examen de l'ordre du jour.

Les suppléants sont convoqués en même temps et sont destinataires des mêmes documents que les membres titulaires.

Par ailleurs, les frais liés à ces réunions leur sont remboursés par leur organisation en fonction des accords sur le fonctionnement du paritarisme.

Les décisions sont prises comme suit :

- vote par collège : les délibérations et les avis sont arrêtés à la majorité conjointe de chaque collège au 1er tour ;

- vote à la majorité des membres : les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents ou dûment représentés par pouvoir, en cas de second tour.

Seul le membre titulaire dispose d'un droit de vote, le suppléant ne votant qu'en son absence.

Le secrétariat est attribué par décision de la CPNEFP.

Un compte rendu sera établi pour chacune des réunions et proposé à l'adoption à la réunion suivante.

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 4

En vigueur étendu

En vue d'appréhender les évolutions susceptibles d'affecter les emplois et les qualifications de la branche, les parties signataires du présent accord décident de mettre en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

4.1. Missions du comité paritaire de pilotage de l'Observatoire (CPPO)

Les missions d'observation essentielles sont les suivantes :

- une veille permanente sur l'évolution des métiers et des emplois ;
- des études spécifiques concernant les métiers et les emplois présents et à venir dans les entreprises des SAP ;
- la collecte de données quantitatives et qualitatives sur les métiers.

Ces travaux intègrent la situation comparée des femmes et des hommes.

4.2. Le comité paritaire de pilotage de l'Observatoire

4.2.1. Missions du CPPO

Le CPPO dispose notamment des attributions suivantes :

- établir le programme de travail annuel de l'Observatoire ;
- orienter les travaux pour alimenter les réflexions liées à la négociation triennale sur la formation au niveau de la branche ;
- élaborer et suivre le budget de fonctionnement de l'Observatoire ;
- veiller au suivi et à la validation des travaux avant transmission à la CPNEFP ;
- définir les modalités de communication.

4.2.2. Composition du CPPO

Un comité paritaire de pilotage de l'Observatoire (CPPO) est constitué dans la branche.

Le CPPO est composé paritairement en nombre égal d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative au plan national dans la branche professionnelle et d'un nombre équivalent de représentants désignés par les organisations professionnelles de la branche.

4.2.3. Fonctionnement du CPPO

Le CPPO se réunira 2 fois par an sous les mêmes conditions que la CPNEFP.

Par voie de convention entre la CPNEFP et l'OPCA, les moyens techniques, humains, logistiques mis à disposition par l'OPCA seront précisés.

Le CPPO rend compte de ses travaux aux membres de la CPNEFP

4.2.4. Financement

Le financement de l'Observatoire sera assuré sur les fonds mutualisés au titre de la professionnalisation au sein de l'OPCA, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et sur la base d'un budget de fonctionnement annuel.

Organisme paritaire collecteur agréé

Article 5

En vigueur étendu

Afin d'assurer la politique de formation de la branche et la gestion optimale des ressources des entreprises, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

5.1. OPCA

Les parties signataires désignent l'AGEFOS PME comme OPCA de la branche pour collecter les contributions dues au titre de la formation professionnelle.

5.2. Financement de la formation professionnelle

Les contributions des employeurs de moins de 10 salariés : 0,55%.

Les employeurs de moins de 10 salariés consacrent chaque année, au financement des actions de formation professionnelle, une contribution minimale équivalent à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de

référence. Cette contribution doit être versée en totalité à l'AGEFOS PME.

Dans ce cadre, les entreprises effectuent annuellement :

- un versement correspondant à 0,15 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du DIF et de la professionnalisation ;
- un versement de 0,40 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du plan de formation.

Les contributions des employeurs de 10 à 19 salariés : 1,05 %.

Les employeurs de 10 à 19 salariés consacrent chaque année, au financement des actions de formation professionnelle, une contribution minimale équivalent à 1,05 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans ce cadre, les entreprises effectuent annuellement :

- un versement correspondant à 0,15 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'AGEFOS PME, au titre du DIF et de la professionnalisation ;
- un versement minimum de 10 % de 0,90 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du plan de formation, à l'AGEFOS PME.

Les contributions des employeurs de 20 salariés et plus : 1,60 %.

Les entreprises employant plus de 20 salariés consacrent chaque année, au financement des actions de formation professionnelle, une contribution minimale équivalent à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans ce cadre, les entreprises effectuent annuellement :

- un versement correspondant à 0,20 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du CIF ;
- un versement correspondant à 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du DIF et de la professionnalisation, à l'AGEFOS PME ;
- un versement minimum de 10 % de 0,90 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du plan de formation, à l'AGEFOS PME.

Ces dispositions sont applicables à compter de la collecte effectuée en 2010 sur la masse salariale annuelle brute de 2009.

Financement du paritarisme

Article 6

En vigueur étendu

Conformément à l'article 2 de l'accord de branche sur le financement du paritarisme, La contribution assise sur la masse salariale brute des entreprises au-delà du taux légal est entièrement dédiée au financement du paritarisme et sera collectée par l'AGEFOS-PME.

(1) L'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6332-1-1 du code du travail définissant les missions d'un OPCA. A cet effet, l'OPCA doit tenir une comptabilité distincte pour les sommes affectées, en l'occurrence, au financement du paritarisme de celles affectées aux missions de formation professionnelle, et imputer sur les seuls fonds du paritarisme les frais induits par leur collecte.
(Arrêté du 20 avril 2010, art. 1er)

Durée de validité. - Dépôt. - Extension. - Entrée en vigueur

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Révision de l'accord et négociation

Les parties 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, afin de dresser un bilan de son application et d'engager, en tant que de besoin, les négociations utiles à son évolution.

7.2. Dépôt et date d'application

Le présent accord entrera en application à partir du jour qui suit la date de son dépôt effectué conformément aux

dispositions des articles L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

7.3. Extension

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

Accord du 20 septembre 2012 relatif aux négociations 2012-2013

Signataires	
Organisations patronales	La FESP ; La FEDESAP,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFE-CGC ; La FSS CFTC,
Organisations adhérentes	SYNERPA 164, boulevard du Montparnasse 75014 Paris , par lettre du 28 septembre 2016 (BO n°2016-42)

En vigueur non étendu

Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord ont bien conscience que le texte de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012 n'est pas une fin en soi. Elles s'accordent par conséquent sur la nécessité de continuer les négociations dans la perspective d'améliorer et compléter le texte conventionnel adopté.

Dans cette logique, les parties signataires prennent l'engagement d'ouvrir ou de poursuivre, en 2012 et 2013, les négociations initiées sur les sujets suivants :

- le contrat de travail dit « à temps choisi » ;
- les classifications, notamment celles relatives à l'encadrement ;
- le statut des femmes enceintes ;
- la santé au travail et la prévention des risques professionnels ;
- l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- l'emploi des seniors.

Les parties signataires entendent faire en sorte que les conditions de fonctionnement du secteur soient mieux connues. Ainsi, ont été engagés et se poursuivront en 2012 et 2013 les travaux de l'observatoire de la branche. Ce dernier devra notamment comporter les éléments d'évaluation des points de la convention collective nationale faisant l'objet d'un suivi.

Les partenaires sociaux se réuniront de manière périodique en 2012 et en 2013, à raison en moyenne d'une commission paritaire par mois et d'une commission mixte paritaire par trimestre. Les réunions d'ores et déjà programmées sont :

- le 20 septembre 2012 ;
- le 22 octobre 2012 ;
- le 7 novembre 2012 ;
- le 14 décembre 2012.

Parmi les thèmes de négociations prévus en 2012 et 2013, les parties signataires retiennent deux thèmes de négociation prioritaires, le temps partiel (contrat de travail dit « à temps choisi »...) et la classification des emplois (notamment celles de l'encadrement), étant précisé que cette priorité n'a pas vocation à ralentir la négociation sur les autres thèmes qui seront traités en parallèle.

Enfin, les parties signataires prennent acte de l'existence dans certaines entreprises d'une organisation du travail articulée autour de contrats de travail dit « à temps choisi ». Dans ce cadre, les parties signataires pourront solliciter un concours particulier de la DGT pour étudier les modalités d'organisation et la situation existante dans le secteur des services à la personne.

Avenant n° 1 du 25 avril 2013 relatif à la protection sociale

Signataires	
Organisations patronales	FESP ; FEDESAP.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; FS CFTD ; FSS CFTC.
Organisations adhérentes	SYNERPA 164, boulevard du Montparnasse 75014 Paris , par lettre du 28 septembre 2016 (BO n°2016-42)

En vigueur non étendu

Le présent avenant annule et remplace intégralement le texte de la partie VI « Protection sociale » de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne signée le 20 septembre 2012.

« Partie VI Protection sociale

En vigueur non étendu

Préambule

Le secteur des services à la personne est marqué par une proportion importante de salariés à temps partiel, très majoritairement féminine.

Or, les prestations versées par la sécurité sociale et les organismes complémentaires n'assurent pas une couverture suffisante contre des risques importants (incapacité, invalidité, perte totale et irréversible d'autonomie et décès) puisque la nature et le montant des prestations restent liés au montant des cotisations et à la durée d'affiliation.

Partant de ce constat, les parties à la présente convention collective décident de mettre en place au profit des salariés des garanties renforcées contre les risques "lourds", sous forme de garanties collectives de prévoyance et d'instituer une assurance de la mensualisation de la loi du 19 janvier 1978 améliorée afin d'en faciliter la gestion par les entreprises.

Dans ce cadre, les parties reconnaissent qu'il est nécessaire de tenir compte de la situation objective des salariés à temps partiel et de la nécessité de compenser les effets d'une certaine précarité qui en découle. A cet effet doit être instauré un dispositif de protection sociale permettant d'optimiser les prestations malgré la modicité des revenus et des capacités contributives du temps partiel. Une mutualisation des risques est donc nécessaire.

Le présent dispositif comprend également un fonds social de la branche (art. 10).

Pour garantir la pérennité du régime conventionnel, les parties ont souhaité mettre en place une commission paritaire spécifique chargée de l'interprétation, de l'application et du suivi du présent régime et de l'examen des comptes du régime élaboré avec les organismes assureurs codésignés (art. 9).

1. Objet. - Champ d'application

La présente partie a pour objet d'instituer un régime obligatoire de prévoyance dans les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des entreprises de services à la personne tel que défini par l'accord du 12 octobre 2007 étendu par arrêté du 24 janvier 2011.

2. Bénéficiaires

Sont bénéficiaires du régime de prévoyance, à titre obligatoire, sans sélection médicale, tous les salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des entreprises de services à la personne et ayant une ancienneté de 6 mois (consécutifs ou non) dans la branche professionnelle des entreprises de services à la personne au cours des 18 derniers mois le premier jour de l'arrêt de travail ou de l'événement ouvrant droit à garantie.

Ils sont éligibles au bénéfice des prestations dès lors qu'ils remplissent les conditions prévues par le présent accord et sous réserve des limitations et exclusions de garanties définies aux articles 4.6 et 6.3.

L'ancienneté s'entend de la période de travail effectif ou période de suspension du contrat assimilée à du travail effectif ou à du temps de présence par la loi ou la convention collective.

Pour le calcul de l'ancienneté, si le salarié a ou a eu plusieurs employeurs sur une même période, il n'est pas fait cumul des durées des différents contrats de travail sur ladite période.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu, en arrêt de travail pour maladie ou accident, professionnel ou non, et indemnisés ou non par la sécurité sociale à ce titre sont bénéficiaires du régime.

Les garanties sont maintenues de plein droit sans contrepartie de cotisation pour les salariés bénéficiant de congés pour événements familiaux définis par la présente convention collective et non indemnisés par l'employeur.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour un autre motif sont bénéficiaires uniquement dans le cas où l'employeur maintient tout ou partie du salaire, sauf le cas des salariés en contrat à durée indéterminée intermittent pour lesquels les périodes non travaillées non rémunérées sont prises en compte.

3. Garanties

Le régime de prévoyance comporte pour l'assuré des garanties en cas de :

- décès ;
- perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) ;
- incapacité temporaire de travail ;
- invalidité.

4. Clauses communes à l'ensemble des garanties

4.1. Salaire de référence

4.1.1. En cas d'incapacité de travail

Le salaire de référence servant de base au calcul des indemnités d'incapacité est le salaire mensuel brut moyen, perçu par le salarié de l'entreprise, au cours des 3 derniers mois civils précédant le premier jour d'arrêt de travail, à l'exclusion de l'indemnité de congés payés lorsqu'elle est versée mensuellement en plus du salaire.

En cas de versement d'une prime exceptionnelle, cette prime est proratisée sur la période pour laquelle elle a été versée.

En cas de période incomplète pour embauche en cours de trimestre ou absence pour maladie ou accident ou période non travaillée, le salaire de référence est reconstitué pro rata temporis à partir des périodes connues.

Dans le cas de contrat de travail à durée indéterminée intermittent, si la période précédant l'arrêt de travail est non travaillée ou partiellement non travaillée, la base de calcul sera le salaire mensuel brut moyen des 12 derniers mois civils précédant le premier jour de l'arrêt de travail.

En cas de période incomplète en raison de congés payés, pour laquelle le salarié n'a reçu aucun salaire pendant au moins 1 mois, le salaire de référence se calcule sur les 12 derniers mois civils précédant le premier jour d'arrêt de travail.

En cas de rechute, le salaire de référence retenu est celui utilisé pour l'indemnisation de la période d'arrêt précédente.

Les salaires déclarés pour le calcul des indemnités d'incapacité seront ultérieurement vérifiés avec les salaires qui ont servi de base au calcul de cotisations, avec régularisation des cotisations et des prestations, s'il y a lieu.

4.1.2. En cas d'invalidité, décès ou perte totale et irréversible d'autonomie

Le salaire de référence servant de base au calcul de la rente d'invalidité et du capital décès ou perte totale et irréversible d'autonomie est le salaire annuel brut perçu par le salarié dans l'entreprise au cours des 12 derniers mois civils précédant l'arrêt de travail initial ou le décès ou la perte d'autonomie totale et irréversible.

4.2. Revalorisation des prestations

Les prestations sont revalorisées selon la périodicité et le taux fixés par la commission paritaire nationale, en accord avec les organismes assureurs codésignés, en fonction de l'évolution générale des prix et des résultats techniques du régime.

4.3. Cessation des garanties

Les garanties cessent à la date de rupture du contrat de travail de l'assuré, sauf cas de maintien de garantie visés aux articles 4.4 et 4.5.

Les modalités de maintien en cas de non-renouvellement de la désignation de l'organisme assureur ou de dénonciation de

l'accord sont précisées à l'article 8.4.

4.4. Maintien des garanties décès et perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) aux assurés en arrêt de travail

Les garanties sont maintenues aux salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident, professionnel ou non.

En outre, pour les périodes pendant lesquelles l'assuré ne perçoit pas de salaire, le maintien est garanti sans contrepartie de cotisation.

4.5. Maintien des garanties aux assurés indemnisés par le régime d'assurance chômage

Conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, en cas de cessation du contrat de travail (sauf hypothèse de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge par l'assurance chômage, l'ex-salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des garanties du régime, pour une durée égale à celle du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers et dans la limite de 9 mois.

L'ex-salarié doit également informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage intervenant avant la fin de la période de maintien des garanties visée à l'alinéa précédent.

Le financement de ce dispositif de portabilité des garanties est inclus dans la cotisation fixée à l'article 7.

4.6. Exclusions de garanties

4.6.1. Exclusions concernant le capital décès, la perte totale et irréversible d'autonomie

Sont exclues des garanties décès-perte totale et irréversible d'autonomie les conséquences :

- de faits de guerre, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre, étant précisé que l'invalidité ayant pour cause un fait de guerre n'est jamais garantie ;
- d'accident de navigation aérienne, sauf si l'assuré se trouve à bord d'un appareil muni d'un certificat valable de navigabilité et conduit par un pilote possédant un brevet ou une licence non périmée, le pilote pouvant être l'assuré lui-même ;
- les conséquences d'accidents survenus au cours de compétitions, démonstrations aériennes, acrobaties, raids, tentatives de records, vols sur prototypes, vols d'essais, sauts effectués avec des parachutes non homologués et les vols effectués avec un deltaplane ou un engin ultraléger motorisé (ULM) ou tout autre matériel équivalent ;
- le décès ou la perte totale et irréversible d'autonomie résultant du risque atomique ou de radiations ionisantes.

4.6.2. Exclusions concernant les prestations incapacité-invalidité

Sont exclues de la garantie incapacité-invalidité :

- l'incapacité de travail ou l'invalidité résultant d'un fait de guerre, quel qu'il soit ;
- l'incapacité de travail ou l'invalidité résultant d'accident de navigation aérienne, sauf si l'assuré se trouve à bord d'un appareil muni d'un certificat valable de navigabilité et conduit par un pilote possédant un brevet ou une licence non périmée, le pilote pouvant être l'assuré lui-même ;
- les conséquences d'accidents survenus au cours de compétitions, démonstrations aériennes, acrobaties, raids, tentatives de records, vols sur prototypes, vols d'essais, sauts effectués avec des parachutes non homologués et les vols effectués avec un deltaplane ou un engin ultraléger motorisé (ULM) ou tout autre matériel équivalent ;
- l'incapacité de travail ou l'invalidité résultant du risque atomique ou de radiations ionisantes.

4.7. Modifications ultérieures de la législation

Les changements apportés le cas échéant par la législation ne peuvent avoir pour effet d'augmenter le niveau des prestations prises en charge par les organismes assureurs codésignés ou de diminuer les cotisations (nettes de taxes ou contributions) affectées au régime.

Les modifications à apporter seront mises en œuvre en accord avec la commission paritaire de prévoyance définie à l'article 9.1.

5. Garantie capital décès, perte totale et irréversible d'autonomie

5.1. Capital en cas de décès toutes causes

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, il est versé un capital, sauf désignation expresse d'un ou plusieurs

bénéficiaires, dans l'ordre de priorité suivant :

- au conjoint survivant de l'assuré, ni séparé de corps, ni divorcé par un jugement définitif ;
- ou au partenaire du pacte civil de solidarité, 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 les articles 515-1 à 515-7 et 506-1 du code civil, sous réserve qu'il ne soit pas rompu de fait à la date du sinistre ;
- ou au 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 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit à prestations sous réserve que chacun des concubins ne soient 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, aux enfants de l'assuré, nés ou à naître, vivants ou représentés par parts égales entre eux, la part du décédé ou des décédés revenant à ses propres descendants ou à ses frères et sœurs, s'il n'a pas de descendant ;
- à défaut, aux ascendants de l'assuré, par parts égales entre eux, ou au survivant en cas de prédécès ;
- à défaut, aux autres personnes à charge au sens fiscal, par parts égales ;
- à défaut, aux héritiers de l'assuré, à proportion de leur part héréditaire ;
- à défaut, au fonds social de la branche.

Le montant du capital est calculé en pourcentage du salaire de référence égal au salaire annuel brut soumis à cotisations perçu par le salarié dans l'entreprise au cours des 12 derniers mois civils précédant l'arrêt de travail initial ou le décès.

5.2. Capital en cas de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA)

L'assuré peut demander à percevoir par anticipation le capital défini à l'article 5.3.1 s'il est considéré comme définitivement incapable de se livrer à une occupation ou à un travail quelconque lui procurant gain et profit et ne peut réaliser seul les actes de la vie courante au sens de la sécurité sociale, sous réserve que la sécurité sociale ait notifié un classement en invalidité 3e catégorie ou un taux d'incapacité permanente de 100 % au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles avec majoration pour tierce personne.

Le versement anticipé du capital, en cas de perte totale et irréversible d'autonomie, met fin à la garantie décès.

Le montant du capital est calculé en pourcentage du salaire de référence égal au salaire annuel brut soumis à cotisations perçu par le salarié dans l'entreprise au cours des 12 derniers mois civils précédant le décès ou la perte d'autonomie totale et irréversible constatée (date de notification par la sécurité sociale du classement en invalidité 3e catégorie).

5.3. Montant du capital

Nature des garanties	Montant des garanties exprimé en pourcentage du salaire annuel brut Tranches A et B
Décès toutes causes Perte totale et irréversible d'autonomie Capital versé quelle que soit la situation de famille	150 % avec un minimum de 6 000 € de capital, quel que soit le nombre d'entreprises adhérentes

6. Garantie mensualisation. - Incapacité temporaire de travail. - Invalidité

6.1. Garantie mensualisation. - Incapacité

6.1.1. Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, professionnel ou non, pris en compte par la sécurité sociale, des indemnités d'incapacité sont versées au salarié justifiant à la date de l'arrêt de travail d'une ancienneté de 6 mois (consécutifs ou non) dans la branche professionnelle des entreprises de services à la personne au cours des 18 derniers mois au jour de son arrêt de travail.

Sous réserve de l'ancienneté définie ci-dessus, le bénéfice de cette garantie sera également accordé au salarié ne remplissant pas les conditions d'activité minimale requise pour être indemnisé par la sécurité sociale en termes de cotisations ou d'heures travaillées selon les cas.

6.1.2. Point de départ de la garantie

Le versement des indemnités d'incapacité intervient après un délai de franchise de 6 jours calendaires d'arrêt de travail continu.

Le salarié dont l'absence a pour origine un accident de travail ou une maladie professionnelle reconnus par la sécurité sociale est indemnisé sans délai de carence (loi du 19 janvier 1978 modifiée).

6.1.3. Durée de service des prestations

Mensualisation et incapacité de travail

L'indemnisation au titre de cette garantie est décomposée en trois parties distinctes :

- une partie relative à la part de la couverture des obligations de l'employeur prise en charge par le régime, telle que prévue par la loi du 19 janvier 1978 modifiée, dont le coût est supporté à 100 % par l'employeur ;
- une partie relative à la couverture de garanties arrêt de travail intervenant en complément ou avant les obligations de l'employeur résultant de la loi du 19 janvier 1978 modifiée, pour les assurés répondant aux conditions posées par cette loi pour être indemnisés ;
- une partie relative à la couverture de garanties arrêt de travail intervenant pour les assurés ne répondant pas aux conditions posées pour être indemnisés au titre de la loi du 19 janvier 1978 modifiée.

L'indemnisation au titre de l'incapacité d'un salarié prend fin soit :

- à la date de reprise d'activité ;
- à la date d'effet d'une rente d'invalidité, dont l'attribution est postérieure à la date d'arrêt de travail ;
- au décès du salarié ;
- à la date de prise d'effet de la retraite de la sécurité sociale ;
- à la date de cessation du paiement des indemnités journalières par la sécurité sociale ;
- suite à décision du médecin-conseil de l'assureur, pour les assurés ne remplissant pas les conditions d'activité minimale requise pour être indemnisés par la sécurité sociale en termes de cotisations ou d'heures travaillées ;
- après l'avis du médecin-conseil de l'assureur lors du contrôle médical ;
- en tout état de cause, au 1 095^e jour de maladie continue, carences comprises. En cas d'arrêts successifs, la durée de 1 095 jours est reconstituée si, entre deux arrêts, la reprise du travail est au moins égale à 6 mois. Dans le cas contraire, les arrêts se cumulent dans la limite de 1 095 jours.

6.1.4. Contrôle médical

L'organisme assureur peut procéder dans le cadre du service des prestations incapacité à un contrôle médical.

L'assuré 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 de l'assuré et le médecin-conseil de l'organisme assureur les deux parties feront appel à un troisième médecin pour les départager dans le mois suivant la décision rendue, et à l'avis duquel les parties devront se ranger.

Faute d'accord sur le choix de ce médecin, un médecin sera désigné par le tribunal de grande instance compétent sur requête de la partie la plus diligente.

Les honoraires du troisième médecin ainsi que les frais liés à sa désignation seront supportés par l'organisme assureur.

Dans ces conditions et au vu des résultats du contrôle médical effectué, la décision de l'organisme assureur pourra provoquer la suspension ou à la suppression des prestations ; il en sera de même en cas de refus ou opposition à ce contrôle par l'assuré.

Un bilan annuel sera adressé à la commission paritaire de prévoyance par les organismes assureurs. Ce bilan devra respecter les dispositions légales et réglementaires relatives au secret médical.

6.1.5. Montant des prestations

Le montant total des indemnités dues, y compris les prestations servies par la sécurité sociale le cas échéant, s'élève en tout état de cause à 100 % du salaire net tranches A et B.

Par ailleurs, la garantie s'applique au remboursement des prélèvements sociaux salariaux obligatoires dus sur les indemnités versées.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

En cas d'accident du travail d'un salarié de plusieurs entreprises adhérentes, le salarié sera indemnisé sur la base d'un accident du travail pour chacune des entreprises adhérentes.

6.2. Garantie invalidité

6.2.1. Définition et durée de service des prestations

En cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale en 2e ou 3e catégorie, une rente sera versée au salarié justifiant à la date de l'arrêt de travail d'une ancienneté de 6 mois (consécutifs ou non) dans la branche professionnelle des entreprises de services à la personne au cours des 18 derniers mois.

L'indemnisation au titre de l'invalidité prend fin soit :

- à la date d'arrêt du versement de la pension ou rente de la sécurité sociale ;
- à la date de prise d'effet de la retraite de la sécurité sociale ;
- au jour du décès du salarié ;
- à la date où le taux d'incapacité accident du travail ou maladie professionnelle devient inférieur à 66 % ou à la date de passage en invalidité de 1re catégorie.

6.2.2. Montant des prestations

Le montant de cette garantie, y compris les prestations servies par la sécurité sociale, s'élève pour les 2e et 3e catégories à 80 % du salaire net tranches A et B.

6.3. Clauses communes applicables aux articles 6.1 et 6.2.

Limitations de garanties

Les prestations incapacité-invalidité versées au salarié ne pourront, en s'ajoutant aux prestations en espèces de même nature qui seraient servies par la sécurité sociale et par tout autre organisme de prévoyance collective obligatoire, ou à tout 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 100 % du salaire net de référence.

Le salaire net s'obtient à partir du salaire de référence après déduction de tous les prélèvements obligatoires à la charge du salarié.

Les prestations sont versées tant que les conditions sont remplies par l'assuré, et en tout état de cause au plus tard jusqu'à la date de prise d'effet d'une pension de retraite, sécurité sociale ou régime complémentaire.

7. Assiette, taux et paiement des cotisations

7.1. Définition de l'assiette de cotisations

Les cotisations dues sont assises sur la rémunération annuelle brute de chaque salarié, retenue comme assiette pour le calcul des cotisations de la sécurité sociale, à l'exclusion des sommes versées en raison de la rupture du contrat de travail visées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, limitée aux tranches suivantes :

- tranche A : fraction de la rémunération limitée au montant du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche B : fraction de la rémunération supérieure au montant du plafond annuel de la sécurité sociale et inférieure ou égale à quatre fois ce même plafond.

7.2. Taux de cotisations et contribution

Les taux de cotisations, incluant la reprise des sinistres en cours selon les modalités définies à l'article ci-dessous et à l'article 8.3, ainsi que les frais de gestion sur cotisations et/ou prestations sont :

(En pourcentage.)

	Part patronale	Part salariale	Ensemble
Capital décès, PTIA	0,40	-	0,40
Mensualisation	0,35	-	0,35
Incapacité de travail	0,32	0,68	1,00
Invalidité	0,24	0,25	0,49
Portabilité	0,05	0,03	0,08
Reprise des en-cours (1)	0,07	-	0,07
Contribution au fonds social	0,01	-	0,01
Total cotisations et contribution	1,44	0,96	2,40

(1) La part de la cotisation afférente à la reprise des en-cours est appelée pour une période de 3 ans. A l'expiration de cette période, les organismes assureurs proposeront à la commission paritaire de prévoyance une réaffectation de cette part sur les autres risques, si le compte de résultats du régime le permet. En cas de résiliation de la convention avant 5 ans, une indemnité de résiliation sera appelée si nécessaire pour financer le coût résiduel de la reprise des en-cours, évaluée à la date de la résiliation.

Selon l'article 7 de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947, les cadres doivent bénéficier d'une garantie prévoyance obligatoire dont la cotisation minimum de 1,50 % sur la tranche A de leur salaire est à la charge exclusive de l'employeur. Cette garantie sera affectée prioritairement à la couverture du risque décès.

Chaque entreprise est tenue de se mettre en conformité avec cette obligation en souscrivant une couverture complémentaire pour ses cadres.

Si la prise en charge de cette cotisation minimum fait défaut, l'employeur est redevable, en cas de décès, d'un capital égal à 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

7.3. Maintien des taux de cotisations

Les organismes assureurs codésignés s'engagent à maintenir ces taux pendant 3 ans à compter de la date de mise en place du régime dans la branche professionnelle, sans que cet engagement n'englobe les conséquences des changements de législation sociale et fiscale pendant cette période.

Les taux de cotisation seront, au-delà de cette période de 3 ans, révisables annuellement par une décision prise par la commission paritaire nationale de la branche sur proposition des organismes assureurs codésignés.

8. Gestion du régime de prévoyance conventionnel

8.1. Désignation des organismes assureurs

La branche a codésigné l'IRCEM Prévoyance (groupe IRCEM) et OREPA Prévoyance (groupe KLESIA) en tant qu'organismes assureurs du régime de prévoyance conventionnel.

IRCEM Prévoyance est le gestionnaire du régime.

L'organisme gestionnaire du régime a la charge d'agrèger les comptes des deux organismes assureurs indépendants afin de donner à la commission paritaire nationale une vision complète du régime de prévoyance conventionnel pour en préserver l'équilibre et la solvabilité.

Les modalités d'organisation du régime et des conditions de gestion seront réexaminées par la commission paritaire nationale périodiquement et, en tout état de cause, dans le délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

A cet effet, la commission paritaire nationale se réunira au cours du semestre qui précédera l'expiration de ce délai.

8.2. Adhésion des entreprises

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente partie à la convention collective ont l'obligation d'adhérer au régime de prévoyance conventionnel à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, auprès d'un des deux organismes assureurs codésignés.

Toutefois, conformément aux dispositions des articles L. 912-1 du code de la sécurité sociale et L. 2253-3 du code du travail, les entreprises dotées à la date d'effet de la présente partie à la convention collective d'un régime collectif de prévoyance peuvent rester assurées auprès de l'organisme auprès duquel elles ont antérieurement contracté, sous réserve

que les garanties en place soient, risque par risque (mensualisation incapacité, invalidité, décès, PTIA, portabilité), plus favorables à celles définies par la présente convention collective.

Si cette condition est vérifiée, elles pourront maintenir leur contrat ou adhérer au régime de branche dans un délai de 12 mois sans cotisation supplémentaire exigible.

Les entreprises qui ne répondent pas à ces conditions doivent résilier leur contrat, à sa date d'échéance annuelle, afin de rejoindre le régime mutualisé auprès d'un des organismes assureurs codésignés.

Les dispositions qui précèdent sont applicables aux entreprises qui viendraient à entrer dans le champ d'application de la convention collective, notamment suite à l'élargissement du champ d'application de celle-ci ou à un changement d'activité de l'entreprise (fusion-absorption, restructuration, etc.).

D'autre part, afin de permettre aux entreprises disposant de contrats plus avantageux de rejoindre le régime conventionnel, les organismes assureurs pourront proposer aux entreprises concernées la mise en place de régimes différentiels à des conditions spécifiques.

8.3. Reprise des en-cours

8.3.1. En présence d'un contrat antérieur

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, seront garantis, à la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise à la convention d'assurance, pour les salariés ou anciens salariés en arrêt de travail ou bénéficiaires de prestations périodiques et déclarés dans "l'état des risques en cours" lors de la demande d'adhésion :

- les revalorisations concernant les prestations périodiques (indemnités journalières, rentes invalidité, incapacité permanente professionnelle en cours de service), que le contrat de travail ait cessé ou non à la date de l'adhésion ;
- l'éventuel différentiel de garanties pour le maintien des garanties décès si les garanties de la précédente adhésion étaient inférieures aux dispositions du régime de prévoyance conventionnel, si le contrat de travail n'est pas rompu à la date de l'adhésion, à l'exception des anciens salariés qui bénéficient du maintien temporaire des garanties définies à l'article 4.5 ;
- le maintien de la garantie décès pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité ou d'invalidité versées ou à verser par un précédent assureur en cas de transfert d'engagement de celui-ci vers les organismes assureurs désignés, que le contrat de travail soit rompu ou non à la date de l'adhésion. Dans ce cas, le précédent organisme assureur transfère aux organismes codésignés les provisions qu'il a constituées au titre de ces garanties.

Les entreprises qui régularisent leur adhésion au régime de prévoyance conventionnel plus de 12 mois après la date de l'obligation mise à leur charge au titre des dispositions relatives à la protection sociale prévues par la convention collective de branche, ou qui entreraient ultérieurement dans le champ d'application de la convention collective, pourront, après examen des sinistres en cours et afin de financer la prise en charge des prestations et revalorisations, être assujetties au versement d'une prime unique ou d'une cotisation supplémentaire.

8.3.2. En l'absence d'un contrat antérieur

Les salariés présents dans les effectifs, tels que définis à l'article 2 de la convention collective de branche, sont bénéficiaires de l'ensemble des garanties prévues, à la date d'effet du contrat souscrit par l'employeur.

Les entreprises qui régulariseraient leur adhésion au régime de prévoyance conventionnel plus de 6 mois après la date de l'obligation mise à leur charge au titre des dispositions relatives à la protection sociale prévues par la convention collective de branche ou qui entreraient ultérieurement dans le champ d'application de la convention collective, pourront, après examen des sinistres en cours et afin de financer la prise en charge des prestations et revalorisations, être assujetties au versement d'une prime unique ou d'une cotisation supplémentaire.

8.4. Non-renouvellement de la codésignation ou de la convention d'assurance

En cas de non-renouvellement de la désignation des organismes assureurs codésignés, ceux-ci maintiendront les prestations en cours de service, à leur montant atteint à la date du non-renouvellement, sauf transfert des provisions constituées auprès du nouvel organisme assureur. La commission paritaire nationale organisera les modalités de revalorisation future.

Les mêmes dispositions s'appliquent en cas de dénonciation de la convention d'assurance.

Dans le cas où une entreprise adhérente cesse de relever du champ d'application de la convention collective de branche, elle pourra résilier son contrat d'assurance dans le respect des conditions contractuelles ; les organismes assureurs maintiennent les prestations en cours à leur niveau atteint à la date de la résiliation, l'entreprise organisant les modalités de revalorisation future.

Les organismes assureurs ont l'obligation d'envoyer à l'ancienne entreprise adhérente la liste des prestations en cours de service.

9. Suivi du régime de prévoyance conventionnel

9.1. Commission paritaire de prévoyance

La mise en œuvre, le suivi et l'interprétation du régime de prévoyance conventionnel sont assurés par une commission paritaire de prévoyance, composée :

- d'un collègue "salariés", comprenant deux membres pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives ;
- d'un collègue "employeurs", composé d'un nombre de membres des organisations d'employeurs représentatives égal au total de ceux du collègue « salariés ».

Les représentants des organismes assureurs codésignés assistent aux réunions de la commission et rendent compte de manière détaillée des informations portant sur la situation du régime de prévoyance et son évolution, ainsi que sur l'environnement législatif ou réglementaire, de façon à permettre à la commission paritaire de prévoyance d'exercer ses missions.

La commission se réunit au moins une fois par an.

La désignation d'un salarié d'une entreprise de la branche comme membre de la commission paritaire de prévoyance emporte autorisation d'absence rémunérée.

9.2. Rapport et comptes annuels

Chaque année, au plus tard le 30 juin, les organismes assureurs codésignés présentent et communiquent à la commission paritaire de prévoyance le rapport annuel et les comptes détaillés de l'exercice clos le 31 décembre précédent, en application des dispositions légales et réglementaires, notamment la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 ainsi que tous documents nécessaires à la bonne compréhension du régime et permettant l'appréciation de chaque risque.

10. Fonds social de la branche des entreprises de service à la personne

Le fonds social de la branche a pour objet d'aider ou d'accompagner des personnes en situation difficile, et notamment de leur attribuer des allocations individuelles à caractère exceptionnel.

Il a également pour objet de contribuer à des actions collectives.

La commission paritaire nationale de la branche fixe le fonctionnement du fonds social.

Ce fonds sera financé par une contribution de 0,01 % de l'assiette de cotisations défini à l'article 7.1. Cette contribution est incluse dans la part patronale des cotisations.

Ce fonds sera également financé par 5 % du bénéfice technique du régime et il bénéficiera de 90 % des produits financiers qui lui sont attachés, sur la base de l'actif général des organismes assureurs codésignés en assurant la gestion financière.

Le fonds social appartient au régime de prévoyance et pourra faire l'objet d'un transfert en cas de changement d'organisme assureur dans un délai de 6 mois suivant la clôture des comptes des organismes assureurs codésignés.

11. Information des salariés

Une notice d'information sur les garanties collectives de prévoyance est rédigée par les organismes assureurs codésignés. Après validation par la commission paritaire de prévoyance, elle est communiquée aux entreprises adhérentes, qui devront obligatoirement la remettre aux salariés.

Toute modification des droits et obligations des bénéficiaires donnera lieu à la rédaction, par les organismes assureurs codésignés, d'une nouvelle notice d'information qui, après validation de la commission paritaire de prévoyance, sera communiquée aux entreprises adhérentes, lesquelles devront obligatoirement la remettre aux salariés. »

Accord du 2 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Organisations patronales	FESP ; FEDESAP.

Signataires	
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; FSS CFTC.
Organisations adhérentes	SYNERPA 164, boulevard du Montparnasse 75014 Paris , par lettre du 28 septembre 2016 (BO n°2016-42) FFEC, par lettre du 15 janvier 2018 (BO n°2018-17)

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux du présent accord, après avoir analysé les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, et dans le cadre de l'ensemble des dispositions de la sixième partie, livre III, du code du travail et de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, souhaitent poursuivre la dynamique de modernisation et de professionnalisation du secteur.

Cet accord traite de la formation des salariés des entreprises de services à la personne. Convaincus que la formation est un investissement prioritaire, condition du développement durable de réponses adaptées aux besoins des usagers et de l'employabilité des salariés de la branche, levier pour plus de temps complet, les partenaires sociaux considèrent qu'elle doit bénéficier à toutes les catégories de salariés.

Compte tenu de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et au dialogue social, les partenaires sociaux de la branche des entreprises de services à la personne ont souhaité modifier les dispositions du chapitre II, partie III, de la convention collective des entreprises de services à la personne.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne, qui comprend les DOM-COM, à l'exclusion des entreprises relevant de la mutualité sociale agricole.

Section 1 Objectifs de la politique de formation

Objectifs généraux

Article 2

En vigueur étendu

Ces objectifs, pour les partenaires sociaux, portent sur la modernisation et la professionnalisation du secteur et s'articulent autour des axes suivants :

- définir et mettre en place des formations qualifiantes pour les principaux emplois repères (construction systématique de référentiel métier, compétences, formation) ;
- diversifier les modalités d'accès aux formations (en cours d'emploi, formation en alternance, e-learning, FOAD...) et de validation des compétences totales ou partielles, afin d'augmenter les effectifs qualifiés (création de passerelles et d'équivalences, en lien avec l'ensemble des pouvoirs publics concernés) ;
- favoriser le développement de la VAE au travers d'une communication et d'un accompagnement adaptés ;
- encourager le développement des compétences dans le cadre de la formation professionnelle continue, notamment dans le cadre du compte personnel à la formation ;
- favoriser les passerelles entre les différents emplois de la branche ;
- maîtriser le développement des dispositifs de formation par une présence active à l'intérieur des centres de formation déclarés et au travers du développement de l'accueil de stagiaires.

Priorités de formation

Article 3

En vigueur étendu

La négociation triennale sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle porte sur les thèmes prévus à l'article R. 2241-9 du code du travail.

Les partenaires sociaux définissent tous les 3 ans les objectifs prioritaires de la branche en matière de formation professionnelle, notamment les publics et qualifications prioritaires pour les contrats et périodes de professionnalisation.

3.1. Qualification des salariés

L'objectif est de poursuivre et de renforcer un effort important et permanent de qualification des salariés, en lien avec les activités et les projets des structures, permettant un accroissement continu et significatif du nombre de salariés qualifiés dans la branche.

Afin d'atteindre cet objectif, les partenaires sociaux posent le principe de l'intérêt d'utiliser tous les dispositifs permettant d'acquérir de nouvelles qualifications et compétences. Les actions menées doivent s'inscrire dans le cadre de parcours sécurisés visant l'obtention d'une qualification reconnue.

Une attention particulière est portée aux seniors, très nombreux dans ce secteur d'activité, pour accompagner leur évolution dans le métier et développer leur capacité à transmettre leurs compétences.

Pour les 3 prochaines années, les objectifs prioritaires de la branche sont les suivants :

- favoriser l'obtention de qualifications pour les salariés non qualifiés au sens de l'accord national interprofessionnel ou au regard des qualifications exigées par la réglementation du secteur des services à la personne, et notamment dans les emplois d'intervention et d'encadrement ;
- favoriser l'obtention de qualifications pour les salariés bénéficiant d'une expérience dans l'emploi d'au moins 5 ans ;
- faciliter l'obtention de qualification pour les emplois d'encadrement et pour les emplois de direction ;
- mettre en place les contrats et périodes de professionnalisation ;
- favoriser l'accès aux formations permettant la maîtrise des outils informatiques nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise ;
- favoriser les actions de formation de perfectionnement et/ ou évolution des compétences liées à l'emploi occupé ou visé ;
- favoriser les formations liées à la fonction tutorale, en particulier auprès des seniors.

Ces priorités sont déclinées annuellement par la CPNEFP, qui les communique à l'OPCA désigné.

3.2. Publics prioritaires

Les partenaires sociaux définissent deux grandes catégories de publics prioritaires au sein de la branche professionnelle dans le cadre de la mise en œuvre des différents dispositifs de formation professionnelle continue (plan de formation, période de professionnalisation et compte personnel de formation). Il est précisé que ces publics sont prioritaires au regard des actions elles-mêmes prioritaires dans le présent accord.

Première priorité : afin de réduire les inégalités d'accès à la formation et à la qualification, les partenaires sociaux désignent comme publics prioritaires majeurs de la branche : les intervenants non qualifiés, les salariés à temps partiels, les jeunes et les seniors, et cela quelle que soit la taille de l'entreprise.

Deuxième priorité : les partenaires sociaux considèrent également comme publics prioritaires les salariés occupant un emploi d'encadrement et les cadres pour favoriser l'évolution de leurs compétences au regard de l'évolution des métiers qu'ils exercent et des exigences législatives ou réglementaires.

Pour ces publics, les partenaires sociaux reconnaissent comme priorités nationales les objectifs suivants :

Pour les intervenants non qualifiés, les jeunes et les seniors (visés supra) :

- faciliter l'accès de ces salariés à la formation professionnelle continue en développant la démarche d'alphabétisation, la lutte contre l'illettrisme, l'initiation et le perfectionnement à la langue française ;
- renforcer les compétences techniques, organisationnelles et aptitudes de service ainsi que l'acquisition des compétences liées aux services associés, en vue d'atteindre une qualification ;
- faciliter l'accès à un parcours qualifiant ;
- développer la formation à la prévention des risques liés aux publics fragiles, notamment par l'obtention de l'attestation « prévention et secours civiques de niveau 1 » (PSC1).

Afin de favoriser l'intégration et l'évolution professionnelle des salariés embauchés sur des emplois non qualifiés, la branche décide de :

- veiller à ce que les plans de formation accordent une attention particulière aux actions de formation en faveur de ces personnels ;
- favoriser la mise en place de parcours d'intégration, notamment par la mise en place d'un tutorat au moment de l'entrée en fonction du personnel non qualifié ;
- favoriser l'accès aux formations sur les savoirs de base (socle de compétences et de connaissances).

Pour les salariés n'intervenant pas à domicile et les cadres :

- pour les salariés n'intervenant pas à domicile : le développement des compétences techniques, organisationnelles et relationnelles (aptitudes de service face au client) ;
- pour les cadres :
 - les certifications au moins de niveau II enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation permettant la direction d'établissements ou de services sociaux ou médico-sociaux ;
 - le développement des compétences commerciales (notamment concernant la dimension « services »), d'organisation, de gestion des structures (législation, gestion d'exploitation, qualité, devis) et de management des équipes (notamment le tutorat et l'accompagnement des salariés en alternance) ;
 - le développement de démarches de gestion des ressources humaines, notamment la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Section 2 Favoriser l'insertion dans la branche par une meilleure articulation entre formation initiale et formation continue

En vigueur étendu

La branche des entreprises privées de services à la personne est une branche récente dont le développement passe par le recrutement de personnels qualifiés. Aussi, les parties affirment leur volonté de construire et de mettre en œuvre les filières de qualification de la branche de manière cohérente entre les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage.

Elles souhaitent développer activement les liens nécessaires entre formation professionnelle continue et formation professionnelle initiale pour une professionnalisation efficace et la création de véritables projets de carrière, notamment par le biais de l'alternance.

Préparation opérationnelle à l'emploi

Article 4

En vigueur étendu

Au regard des besoins de professionnalisation du secteur pour répondre aux exigences des clients et sécuriser les parcours professionnels des demandeurs d'emploi, les partenaires sociaux confirment leur volonté de mettre en œuvre la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle et collective.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à étudier, avant toute embauche, l'opportunité de mettre en place en amont une préparation opérationnelle à l'emploi individuelle, sous réserve du maintien du financement par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et de Pôle emploi pour la POEI.

Ils souhaitent également poursuivre le recours à la préparation opérationnelle à l'emploi collective pour les emplois dont les difficultés de recrutement de personnels compétents sont les plus importantes.

La préparation opérationnelle à l'emploi collective permet à plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés en CPNEFP.

Le contrat de travail qui peut être conclu à l'issue de la préparation opérationnelle à l'emploi collective est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

Contrat de professionnalisation

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Publics

Les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, pour compléter leur formation initiale.

Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, inscrits à Pôle emploi. Il est admis que les personnes âgées de 26 ans et plus, sortant d'un contrat aidé, puissent être recrutées en contrat de professionnalisation sans se réinscrire sur cette liste.

Les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés.

Les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

NB. - La réglementation des services à la personne impose l'âge de 18 ans révolus pour exercer une activité auprès des publics fragiles.

Sont considérées prioritaires les personnes âgées de moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, les bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH) et les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Les entreprises peuvent étudier, avant chaque embauche en contrat de professionnalisation, l'opportunité de mettre en place en amont une préparation opérationnelle à l'emploi.

5.2. Durée du contrat et de la formation

Durée du contrat :

- 6 à 12 mois pour les CDD ;
- 6 à 12 mois pour l'action de professionnalisation dans le cas d'un contrat à durée indéterminée.

La durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être allongée, jusqu'à 24 mois maximum, pour les publics prioritaires (cf ci-dessus).

Lorsque l'obtention de la qualification visée l'exige, la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être allongée, jusqu'à 24 mois maximum, pour l'obtention des qualifications conduisant à :

- un titre ou un diplôme ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective.

Durée des actions de formation et assimilées :

La durée des actions de formation et assimilées (accompagnement et évaluation) est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat (contrat à durée déterminée) ou de l'action de professionnalisation (contrat à durée indéterminée).

La durée des actions de formation ne peut être inférieure à 150 heures.

La durée des actions de formation peut être comprise entre 25 % et 40 % de la durée du contrat (ou de la professionnalisation pour un contrat à durée indéterminée), lorsque la nature de la qualification visée l'exige, ou pour les publics suivants :

- les jeunes de moins de 26 ans n'ayant pas de qualification professionnelle reconnue ;
- les jeunes non titulaires de diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel, de certificats de qualification professionnelle ou d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective ;
- les jeunes de moins de 26 ans titulaires de diplômes de l'enseignement général ;
- les personnes en situation d'illettrisme ;
- les personnes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire (lycée) ;
- les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ;

- les personnes visant une qualification dont l'objet est la préparation à la fonction de chef d'entreprise (dirigeant, adjoint de dirigeant...) dans le cadre d'une reprise ou création d'entreprise.

A noter : le contrat de professionnalisation peut être conclu à temps partiel, dans le respect des conditions précisées ci-dessus, notamment de la durée de la formation par rapport à la durée du contrat. L'organisation du travail à temps partiel ne doit pas faire obstacle à l'acquisition de la qualification visée.

5.3. Objectifs

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle :

- soit enregistrée dans le RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

5.4. Tutorat

La spécificité de l'exercice du travail au domicile d'un particulier conduit les partenaires sociaux à rendre obligatoire la désignation d'un tuteur, pour toute entreprise signant un contrat de professionnalisation.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation (avec un maximum de deux bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage).

Un travail sera conduit avec l'OPCA de la branche pour mettre en place des outils d'accompagnement spécifiques pour la formation et le suivi des tuteurs.

5.5. Rémunération

Les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération minimale légale, calculée en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Contrat d'apprentissage

Article 6

En vigueur étendu

Bien que très peu organisé au sein de la branche, les partenaires sociaux considèrent que le contrat d'apprentissage est une voie appropriée pour accéder à certains métiers de la branche. Ils conviennent de financer, en priorité, les diplômes et titres professionnels figurant sur la liste établie par la CPNE.

Les partenaires sociaux s'engagent à mener une véritable réflexion en matière d'apprentissage en vue de le développer au sein des entreprises et de permettre l'accès aux métiers de la branche par cette voie.

Afin que la branche puisse disposer de moyens nécessaires pour prendre en charge des actions collectives de communication sur les métiers et le financement des établissements d'enseignement préparant à ses métiers, les partenaires sociaux invitent toutes les entreprises à verser leur taxe d'apprentissage à AGEFOS-PME en tant qu' OCTA de la branche.

Section 3 Favoriser le développement professionnel des salariés de la branche et l'accès à une qualification

A l'initiative de l'employeur

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Plan de formation

Le plan de formation de l'entreprise est un axe majeur de la stratégie de formation permettant la progression des salariés et le développement de leurs compétences. Il vise le développement de l'évolution professionnelle des salariés dans une perspective qualifiante et assure le maintien de la compétitivité des entreprises.

Chaque entreprise, quel que soit son effectif, élabore un plan annuel de formation, dans le respect des dispositions du code du travail, tant en ce qui concerne sa construction qu'en ce qui concerne les obligations d'information et de consultation des instances représentatives du personnel.

Le plan de formation de la structure doit prévoir :

- les orientations générales en matière de formation professionnelle ;
- les actions de formation retenues dans le respect des orientations définies par la CPNEFP de la branche : actions visant l'obtention d'une qualification (VAE, promotion professionnelle) ou actions de formation visant l'entretien et le développement des compétences ;
- les dispositions prises en matière d'information des salariés, notamment sur les dispositifs de formation visant l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail.

Le plan de formation peut être élaboré sur une période de plusieurs années. Néanmoins, les obligations annuelles en matière de bilan, d'orientation et de consultation demeurent.

7.2. Périodes de professionnalisation

7.2.1. Publics

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés en contrat à durée indéterminée, de salariés en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 avec un employeur relevant de l'article L. 5132-4 et de salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1.

7.2.2. Durée

La durée minimale de formation suivie par les bénéficiaires d'une période de professionnalisation ne peut être inférieure à 70 heures, sauf pour les actions de validation des acquis de l'expérience, l'abondement du compte personnel de formation et les formations inscrites à l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

7.2.3. Objectifs

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- des formations qualifiantes mentionnées à l'article L. 6314-1 du code du travail ;
- des actions permettant l'accès réglementaire au socle de connaissances et de compétences ;
- des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Les périodes de professionnalisation peuvent être abondées par le compte personnel de formation du salarié, dans les conditions prévues à l'article 8.1.4.

7.2.4. Tutorat

La spécificité de l'exercice du travail au domicile d'un particulier conduit les partenaires sociaux à rendre obligatoire la désignation d'un tuteur formé, pour toute période de professionnalisation mise en œuvre dans l'entreprise au bénéfice d'intervenant à domicile.

Un tuteur ne peut accompagner plus de trois salariés en période de professionnalisation.

Un travail sera conduit avec l'OPCA pour mettre en place des outils d'accompagnement spécifique pour la formation et le suivi des tuteurs (1).

7.3. Développement du tutorat

La fonction tutorale est mise en place dans trois situations :

- l'accueil des stagiaires ;
- l'accompagnement des nouveaux embauchés ;
- l'accompagnement des salariés en formation en alternance (période et contrat de professionnalisation).

Le tuteur est désigné par l'employeur en priorité parmi les salariés seniors tel que le prévoit l'article V du chapitre III de la partie III de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne sur la base du volontariat parmi les

salariés qualifiés de l'entreprise ayant 2 ans minimum d'expérience dans le secteur, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs de la formation.

Le tuteur a pour missions :

- d'accompagner le salarié, ou futur professionnel, dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer, de conseiller et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation, notamment dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation pratique.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une formation spécifique.

Les partenaires sociaux conviennent que l'organisation et la charge de travail du tuteur doivent lui permettre de remplir sa mission. L'employeur détermine le temps consacré à cette mission. Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif.

La spécificité du travail au domicile des particuliers conduit les partenaires sociaux à engager un travail d'ingénierie pour la mise en œuvre de modalités innovantes d'exercice du tutorat, et de construction de parcours de formation adaptés au bénéfice des tuteurs.

(1) En fonction des référentiels correspondant aux qualifications visées, notamment pour les personnes n'ayant pas de qualification professionnelle reconnue et dans le cadre d'une qualification diplômante.

A l'initiative du salarié

Article 8

En vigueur étendu

8.1. Compte personnel de formation

8.1.1. Conditions d'ouverture et de calcul des droits

Le compte personnel de formation (CPF) est institué par les articles L. 6111-1 et L. 6323-1 et suivants du code du travail à effet du 1er janvier 2015 au bénéfice de chaque personne âgée d'au moins 16 ans, qu'elle soit salariée, demandeur d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation ou d'insertion professionnelle ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail mentionné au a du 5° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles. Par dérogation, ce compte personnel de formation est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage, s'il justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Pour les salariés à temps partiel, l'alimentation du compte est calculée à proportion du temps de travail effectué.

Les abondements n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte personnel du salarié chaque année et ainsi que dans le mode du calcul du plafond de 150 heures.

8.1.2. Modalités de mise en œuvre

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et est mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou demandeur d'emploi, pour suivre une action de formation à son initiative.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Les heures inscrites au compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte.

La mobilisation du compte personnel de formation en dehors du temps de travail n'est pas soumise à l'accord de l'employeur et ne donne pas lieu au versement d'une allocation de formation.

La mobilisation du compte personnel de formation sur le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai de 30 jours vaut acceptation de la demande.

8.1.3. Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au compte et mobilisables de droit auprès de l'employeur, sous réserve d'accord sur le calendrier de la formation sont :

- les formations permettant d'acquérir le socle réglementaire de connaissances et de compétences, et ce conformément à l'article L. 6323-6 du code du travail ;
- l'accompagnement à la VAE mentionné à l'article L. 6313-11 du code du travail.

Sont également éligibles au CPF :

- les formations visées par la liste élaborée et actualisée par la CPNE de la branche conformément aux dispositions du 1° du I de l'article L. 6323-16 du code du travail
- les formations visées par les listes nationales et régionales élaborées conformément aux dispositions des 2° et 3° du I de l'article L. 6323-16 du code du travail.

L'information sur les formations éligibles au compte figure sur le service dématérialisé administré par la Caisse des dépôts et consignations.

8.1.4. Politique d'abondement

Au regard des besoins de qualification des salariés de la branche et indépendamment de l'abondement obligatoire prévu par l'article L. 6323-13 du code du travail, les partenaires sociaux décident de mettre en place une politique d'abondement ambitieuse, en particulier en faveur des salariés à temps partiel, en prévoyant d'y affecter une contribution conventionnelle de 0,1 % de la masse salariale. Cette contribution pourra être complétée par des financements au titre des périodes de professionnalisation. Pour plus de souplesse, les partenaires sociaux confient à la CPNE le soin d'en fixer les modalités, en particulier de définir les certifications prioritaires, les publics concernés, et la nature de l'abondement au regard des fonds disponibles.

8.1.5. Financement

Les frais liés au compte personnel de formation sont pris en charge par l'OPCA de la branche ou par l'entreprise en application d'un accord d'entreprise portant gestion en interne du compte personnel de formation, dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation du salarié.

Les partenaires sociaux conviennent de confier à la section paritaire professionnelle des entreprises privées de services à la personne le soin de déterminer les enveloppes financières consacrées à la politique d'abondement de la branche.

8.1.6. Période de transition

Conformément à l'article L. 6323-23 du code du travail, le solde des droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 est utilisable sur le régime du compte personnel de formation à compter du 1er janvier 2015 et jusqu'au 1er janvier 2021. Il peut se cumuler avec le CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures et dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat.

Afin de permettre l'utilisation du solde DIF par les salariés, les employeurs informeront les salariés avant le 31 janvier 2015 du solde des droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 et non utilisés.

8.2. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

8.2.1. Principes généraux (1)

La validation des acquis de l'expérience permet à tout salarié de la branche de faire valider l'expérience qu'il a acquise afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un CQP.

8.2.2. Modalités de mise en œuvre

Les partenaires sociaux rappellent que l'accompagnement VAE est accessible, dans le respect des conditions légales et réglementaires, soit dans le cadre du plan de formation, soit de droit dans le cadre du compte personnel de formation, soit dans le cadre d'un congé de VAE.

Les actions de formation nécessaires à l'obtention du diplôme (du titre ou du CQP) visé sont éligibles.

En tout état de cause, après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de son 45e anniversaire, tout salarié qui en fait la demande bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise, d'une priorité d'accès à la VAE.

8.2.3. Jury

Les partenaires sociaux entendent favoriser la participation des salariés de la branche aux jurys professionnels.

Pour cela, et conformément aux dispositions légales, ils rappellent que lorsque le jury intervient pour délivrer une certification inscrite au RNCP les frais résultant de la participation au jury sont considérés comme des dépenses de formation.

Ces frais couvrent les frais de transport, d'hébergement et de restauration, la rémunération du salarié et les cotisations sociales obligatoires et conventionnelles qui s'y rattachent.

Les partenaires sociaux prévoient une prise en charge de ces frais par l'OPCA, selon les modalités et les critères qui seront proposés par la section professionnelle paritaire au CA de l'OPCA.

8 bis Dispositif de reconversion ou promotion par alternance : « Pro-A »

8 bis 1. Actions éligibles

Au regard des enjeux de montée en qualification dans la branche, les partenaires sociaux décident de rendre éligibles à la Pro-A la liste des certifications suivantes :

Niveau	Type	Certifications	Code RNCP
3	Titre professionnel	Titre professionnel agent d'entretien du bâtiment (AEB)	316
3	Titre professionnel	<i>Titre professionnel ouvrier du paysage (2)</i>	399
3	Mention complémentaire	Mention complémentaire aide à domicile (MCAD)	718
3	CAP	CAP Assistant technique en milieu familial et collectif (ATMFC)	2817
3	Diplôme d'État	diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS)	4495
3	Diplôme d'État	Diplôme d'État auxiliaire de puériculture	4496
3	Titre	Titre professionnel assistant de vie aux familles (ADVF)	4821
3		Conducteur accompagnateur de personnes à mobilité réduite	17163
3	Titre	Titre Employé familial	17799
3	Titre	Titre Assistant de vie dépendance	17800
3	Titre	Titre Assistant maternel/ Garde d'enfants	17914
3	CAP	<i>CAPA Jardinier paysagiste (2)</i>	24928
3	Diplôme d'État	Diplôme d'État d'accompagnement éducatif et social (AES)	25467
3		<i>Agent d'accompagnement auprès des personnes âgées et personnes dépendantes (AAPAPD) (2)</i>	26749
3		Assistant de vie dépendance et handicap	27513
3	CAP	CAP Accompagnement éducatif petite enfance (CAP AEPE)	28048
3		Intervenant d'hygiène de vie à domicile (IHVAD)	31929
4	Titre professionnel	<i>Titre professionnel secrétaire et assistant (2)</i>	193
4	Diplôme d'État	Diplôme d'État de technicien d'intervention sociale et familiale (DETISF)	4503
4	Bac Pro	Bac Pro services aux personnes et aux territoires	13905
4		Conseiller services en électrodomestique et multimédia	26755
4	Titre professionnel	<i>Titre professionnel chargé d'accueil touristique et de loisirs (2)</i>	31047
4		Accueillant éducatif	32152
5	BTS	BTS Négociation et relation client	474
5	Diplôme d'État	Diplôme d'État éducateur jeunes enfants	4501
5	BTS	BTS Services et prestations en secteur sanitaire et social (SP3S)	5297
5		Entrepreneur de la petite entreprise (TEPE)	6930
5		Responsable de secteurs dans les SAP	25574
6		Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS)	2514
6	Diplôme d'État	Infirmier diplômé d'État	8940
6		Licence professionnelle Management des établissements d'accueil du Jeune enfant	24411

6	Licence professionnelle	Licence professionnelle service à la personne parcours ingénierie des services d'aides à domicile	29746
6		Responsable d'organismes d'intervention sociale et services à la personne (DISAP)	30382
7	Mastère spécialisé	Mastère spécialisé directeur de structures d'action sociale et de santé	18035

Une note à part sera jointe à l'accord pour expliciter le lien entre les certifications visées et les mutations des métiers et les besoins en qualification.

8 bis 2. Durée de l'avenant et des actions (3)

Certaines de ces certifications visées se fondent sur des référentiels de formation longs ne pouvant faire l'objet d'une alternance limitée à 1 an.

Les partenaires sociaux de la branche décident d'allonger :

- la durée de l'avenant qui peut être portée jusqu'à 24 mois ;
- la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques peut être portée au-delà de 25 % et, au maximum, jusqu'à 2 200 heures en demeurant dans la limite maximale de la certification visée.

8 bis 3. Financement

Les Pro-A sont prises en charge par l'OPCO selon un forfait déterminé par la branche.

Enfin, les partenaires sociaux de la branche souhaitent la prise en charge de la rémunération des salariés bénéficiaires du présent dispositif selon des conditions déterminées par décret.

(1) Article 8.2.1 étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.
(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

(2) Les certifications « agent d'accompagnement auprès des personnes âgées et personnes dépendantes », « CAPA Jardinier Paysagiste-Titre professionnel ouvrier du paysage », « Chargé d'accueil touristique et de loisirs » et « Titre professionnel secrétaire et assistant » sont exclues de l'extension en tant qu'elles sont contraires aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

(3) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail.
(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

Section 4 Outils d'aide au départ en formation, à l'orientation et à la définition d'un projet professionnel

En vigueur étendu

Ce chapitre a une finalité pédagogique et liste les outils sur lesquels les salariés peuvent s'appuyer pour définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation, tel que le prévoit la législation au jour de la signature du présent accord.

Entretiens professionnels

Article 9

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, à l'occasion de leur embauche, les salariés sont informés par leur employeur qu'ils bénéficient tous les 2 ans d'un entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du même code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document. Une copie est remise au salarié.

Tous les 6 ans, au regard de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, il donne lieu à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel de chaque salarié.

Cet état des lieux est formalisé dans un document, dont une copie est remise au salarié. Cet état doit permettre de vérifier

que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- soit suivi au moins une action de formation ;
- soit acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience ;
- soit bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Les entreprises peuvent s'appuyer sur les supports à l'entretien professionnel élaboré par l'OPCA et disponibles sur le site internet en page d'accueil (www.agesfos-pme.com).

Passeport formation

Article 10

En vigueur étendu

Le passeport formation est établi à l'initiative du salarié, qui en garde la propriété.

Tout salarié peut obtenir le passeport auprès de son employeur ou auprès du système d'information mis en place par la Caisse des dépôts et consignations.

Il recense les acquis de la formation initiale et ceux de la formation professionnelle continue : les diplômes et les titres obtenus en formation initiale, les expériences acquises lors de stages ou de formations, les certifications professionnelles délivrées ainsi que la nature et la durée des actions de formation continue suivies.

Bilan de compétences

Article 11

En vigueur étendu

11.1. Principes généraux

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations et de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Il est mis en œuvre dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

11.2. Modalités de départ en formation

Les partenaires sociaux rappellent qu'il est accessible, dans le respect des conditions légales et réglementaires, soit dans le cadre du plan de formation, soit dans le cadre d'un congé de bilan de compétences (FONGECIF).

En tout état de cause, après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail et financé en priorité dans le cadre du CIF, ou dans le cadre du plan de formation avec l'accord de l'employeur.

Conseil en évolution professionnelle

Article 12

En vigueur étendu

Le conseil en évolution professionnelle est une prestation gratuite relevant du service public d'orientation auquel peuvent recourir l'ensemble des salariés de la branche pour être accompagnés dans l'élaboration d'un projet professionnel qui peut, le cas échéant, nécessiter une formation et la mobilisation du compte personnel de formation.

Section 5 Suivi de la politique de branche

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Article 13

En vigueur étendu

Au regard des évolutions législatives, réglementaires ou conventionnelles, tant en matière d'emploi que dans le domaine de la formation professionnelle, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle a un rôle déterminant à jouer.

13.1. Missions de la CPNEFP

La commission a pour mission générale de promouvoir la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans le secteur d'activité.

A ce titre, les missions principales de la CPNEFP sont les suivantes :

- examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles au regard des informations issues de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- participer à la définition des priorités et orientations en matière de formation professionnelle ;
- s'assurer de la mise en œuvre effective de ces priorités et orientations et prendre les dispositions en conséquence. Ces dispositions préciseront des objectifs quantitatifs et qualitatifs (flux, filière, diplômes, localisations, répartition régionale) et des objectifs de moyens (financement, mesures d'accompagnement, aides publiques et autres) ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- concourir à l'insertion professionnelle des jeunes et au maintien dans l'emploi ;
- élaborer et mettre à jour régulièrement la liste des formations éligibles au compte personnel de formation pour les salariés de la branche ;
- structurer et piloter la politique d'apprentissage de la branche.

La CPNEFP examine, chaque année, le rapport réalisé par l'OPCA destiné à faire le bilan des actions de formation engagées par la branche au cours de l'année écoulée.

13.2. Composition de la CPNEFP

La CPNEFP est composée paritairemment en nombre égal d'un titulaire et d'un suppléant désigné par chaque organisation syndicale représentative au plan national dans la branche professionnelle et d'un nombre équivalent de représentants désignés par les organisations professionnelles de la branche.

Tout titulaire dans l'incapacité de participer à une réunion de la CPNEFP peut se faire représenter par son suppléant.

En cas d'impossibilité de siéger du titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un membre de la CPNEFP de son choix du même collège.

En cas de démission d'un des membres titulaires ou suppléants, l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation patronale concernée procède à une nouvelle désignation.

Un représentant de l'OPCA de la branche est associé à titre technique aux travaux de la CPNEFP, sans droit de vote.

13.3. Fonctionnement de la CPNEFP

La CPNEFP élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège. Chaque président est désigné par son collège. Le mandat du président est de 2 ans. Chaque poste sera occupé alternativement par un représentant de l'organisation d'employeurs et par un représentant des organisations de salariés concernées.

La première présidence sera assurée par un représentant de la délégation employeurs. La commission se réunit au moins deux fois par an ; selon les besoins, elle se réunit plus souvent par accord entre au moins deux organisations syndicales, une de chaque collège. L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté par le président en fonction des propositions faites par les organisations représentatives du présent accord.

Les convocations doivent parvenir aux membres de la commission par lettre simple ou courriel au moins 15 jours ouvrables avant la date de la réunion avec le compte rendu de la précédente réunion et tout document nécessaire à l'examen de l'ordre du jour. Les suppléants sont convoqués en même temps et sont destinataires des mêmes documents que les membres titulaires.

Par ailleurs, les frais liés à ces réunions leur sont remboursés en fonction des accords sur le fonctionnement du paritarisme.

Les décisions sont prises comme suit :

- vote par collège : les délibérations et les avis sont arrêtés à la majorité conjointe de chaque collège au premier tour ;
- vote à la majorité des membres : les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents ou dûment représentés par pouvoir, en cas de second tour.

Seul le membre titulaire dispose d'un droit de vote, le suppléant ne votant qu'en son absence.

Le secrétariat est attribué par décision de la CPNEFP.

Un compte rendu sera établi pour chacune des réunions et proposé à l'adoption à la réunion suivante.

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 14

En vigueur étendu

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche professionnelle a pour objectif d'appréhender les évolutions susceptibles d'affecter les emplois et les qualifications de la branche afin d'appuyer la définition de la politique d'emploi et de formation décidée par la branche.

14.1. Missions du comité paritaire de pilotage de l'observatoire (CPPO)

Les missions d'observation essentielles sont les suivantes :

- une veille permanente sur l'évolution des métiers et des emplois ;
- des études spécifiques concernant les métiers et les emplois présents et à venir dans les entreprises des SAP ;
- la collecte de données quantitatives et qualitatives sur les métiers ;
- un travail de veille et d'analyse des certifications éligibles au CPF et intéressant la branche afin de mettre à jour la liste établie par la CPNE.

Ces travaux intègrent la situation comparée des femmes et des hommes.

14.2. Comité paritaire de pilotage de l'observatoire

Missions du CPPO

Le CPPO dispose notamment des attributions suivantes :

- établir le programme de travail annuel de l'observatoire ;
- orienter les travaux pour alimenter les réflexions liées à la négociation triennale sur la formation au niveau de la branche ;
- élaborer et suivre le budget de fonctionnement de l'observatoire ;
- veiller au suivi et à la validation des travaux avant transmission à la CPNEFP ;
- définir les modalités de communication.

Composition du CPPO

Un comité paritaire de pilotage de l'observatoire (CPPO) est constitué dans la branche. Le CPPO est composé paritairement en nombre égal d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative au plan national dans la branche professionnelle et d'un nombre équivalent de représentants désignés par les organisations professionnelles de la branche.

Fonctionnement du CPPO

Le CPPO se réunira deux fois par an sous les mêmes conditions que la CPNEFP.

Par voie de convention entre la CPNEFP et l'OPCA, les moyens techniques, humains, logistiques mis à disposition par l'OPCA seront précisés.

Le CPPO rend compte de ses travaux aux membres de la CPNEFP.

Financement

Le financement de l'observatoire sera assuré par des fonds mutualisés au sein de l'OPCA, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et sur la base d'un budget de fonctionnement annuel.

Section 6 Dispositions financières

En vigueur étendu

Afin de donner toute son ampleur à la politique de formation de la branche, les partenaires sociaux décident de se doter de moyens financiers significatifs en adéquation.

Désignation de l'OPCA-OCTA

Article 15

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux renouvellent la désignation d'AGEFOS-PME comme OPCA de la branche pour collecter les contributions dues au titre de la formation professionnelle. Ils recommandent AGEFOS-PME comme OCTA de la branche dans les conditions prévues à l'article 6.

Financement de la formation professionnelle

Article 16

En vigueur étendu

16.1. Taux de contribution légale à la formation professionnelle

Les employeurs consacrent, chaque année, au financement des actions de formation professionnelle, une contribution minimale équivalente :

- à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les entreprises de moins de 10 salariés sans être inférieur à 150 € ;
- 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les entreprises d'au moins 10 salariés.

Cette contribution doit être versée en totalité à l'AGEFOS-PME.

16.2. Taux de contribution conventionnelle à la formation et affectation

Au regard des besoins très significatifs de professionnalisation des salariés de la branche dans le but d'assurer la compétitivité des entreprises, les partenaires sociaux décident de mettre en place une contribution conventionnelle. Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCA désigné par la branche.

Cette contribution est de :

- 0,10 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
- 0,40 % de la masse salariale pour les entreprises d'au moins 20 salariés ;
- pour les entreprises de 10 à moins de 20 salariés, la contribution conventionnelle est dégressive, elle est de 0,20 % la première d'année d'application, de 0,30 % la deuxième année d'application et de 0,40 % à partir de la troisième année d'application.

Cette contribution conventionnelle a pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Il s'agit tout aussi bien de répondre à des besoins au titre du plan de formation que de la professionnalisation, de prendre en charge les coûts pédagogiques, comme les rémunérations et, le cas échéant, les frais annexes. Les partenaires sociaux décident que 0,10 % de la contribution conventionnelle est réservée à une politique d'abondement du CPF, en particulier en faveur des salariés à temps partiels (cf. art. 8.1.4 « Politique d'abondement »).

La contribution conventionnelle est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'OPCA et gérée par la section professionnelle paritaire.

16.3. Tableau récapitulatif

Dispositif	< 10 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 salariés et +
CIF		0,15 %	0,15 %	0,20 %	0,20 %
Professionalisation	0,15 %	0,30 %	0,30 %	0,30 %	0,40 %
Plan	0,40 %	0,20 %	0,20 %	0,10 %	
CPF		0,20 %	0,20 %	0,20 %	0,20 %
FPSP		0,15 %	0,15 %	0,20 %	0,20 %
Contribution conventionnelle	0,10 %	Année 1 : 0,20 %	0,40 %	0,40 %	0,40 %
		Année 2 : 0,30 %			
		Année 3 : 0,40 %			
Total légal + contribution conventionnelle	0,55 % + 0,10 % = 0,65 %	Année 1 : 1,20 %	1,40 %	1,40 %	1,40 %
		Année 2 : 1,30 %			
		A partir de la 3e année : 1,40 %			

Financement du paritarisme

Article 17

En vigueur étendu

Conformément à l'article 2 de l'accord de branche sur le financement du paritarisme, La contribution assise sur la masse salariale brute des entreprises au-delà du taux légal est entièrement dédiée au financement du paritarisme et sera collectée par l'AGEFOS-PME.

Section 7 Dispositions diverses

Révision et négociation

Article 18

En vigueur étendu

Cet accord est à durée indéterminée et peut être dénoncé par l'une des parties dans un délai de 6 mois à la date anniversaire de la signature. Toutefois, les partenaires 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, afin de dresser un bilan de son application et d'engager, en tant que de besoin, les négociations utiles à son évolution.

Dépôt et date d'application

Article 19

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en application à partir du jour qui suit la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions des articles L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Extension

Article 20

En vigueur étendu

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

Accord du 26 janvier 2016 relatif à la commission de validation des accords d'entreprise

Signataires	
Organisations patronales	FEDESAP ; FESP.
Organisations de salariés	FS CFTD ; FGTA FO.
Organisations adhérentes	SYNERPA 164, boulevard du Montparnasse 75014 Paris , par lettre du 28 septembre 2016 (BO n°2016-42) FFEC, par lettre du 15 janvier 2018 (BO n°2018-17)

Préambule

En vigueur non étendu

La convention collective de branche, signée le 20 septembre 2012, prévoit en son chapitre IV, article 2.3, que la commission paritaire nationale de branche se prononce sur les accords d'entreprise négociés avec les élus du personnel, et ce dans les 4 mois suivant sa saisine.

Le présent accord a pour objet de fixer les modalités de fonctionnement de cette commission paritaire de validation, au regard des dispositions des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail.

Les partenaires sociaux entendent rappeler que la négociation des accords d'entreprise doit, par principe, être menée avec les organisations syndicales représentatives de salariés de l'entreprise par l'intermédiaire de chaque délégué syndical valablement désigné.

Au sein des entreprises de moins de 50 salariés ne disposant pas de délégués syndicaux, il peut être procédé à une négociation collective avec les élus du comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel, étant précisé que la condition d'effectif s'apprécie au niveau de l'ensemble de l'entreprise et non pas de l'établissement.

Néanmoins, un accord conclu dans ce cadre n'aura valeur d'accord collectif que sous réserve de sa validation par la commission paritaire de validation des accords d'entreprise instituée par le présent accord et de son dépôt auprès de l'autorité administrative compétente, dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur.

Enfin, il est rappelé la faculté pour les entreprises ayant eu une carence lors de leur élection professionnelle de pouvoir négocier un accord d'entreprise avec un salarié mandaté par une organisation de salarié représentative. Un tel accord étant soumis à référendum n'a pas à être soumis à validation par la commission paritaire nationale de validation des accords d'entreprise, tout comme les accords signés par des représentants du personnel mandatés par une organisation syndicale représentative dans la branche.

Au regard de ce qui précède, les organisations syndicales représentatives dans la branche des entreprises de services à la personne définissent les modalités de fonctionnement suivantes.

Thèmes de négociation dans les entreprises

Article 1er

En vigueur non étendu

A l'exception de ceux mentionnés conventionnellement ou légalement à l'article L. 2233-22 du code du travail, les thèmes ouverts à ce type de négociation sont les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi ou par un accord collectif.

Validation des accords d'entreprise

Article 2

En vigueur non étendu

L'accord soumis à la commission de validation ne pourra acquérir la qualité d'accord d'entreprise qu'après validation par la commission paritaire nationale de validation. A défaut de décision de ladite commission, au terme d'un délai de 4 mois à compter de la réception du dossier réputé complet au secrétariat de la commission, l'accord est réputé validé.

Fonctionnement de la commission paritaire nationale de validation des accords d'entreprise

Article 3

En vigueur non étendu

La commission paritaire nationale de validation des accords d'entreprise (CPNVAE) contrôle que l'accord collectif n'enfreint

pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Composition

Article 3.1

En vigueur non étendu

La CPNVAE est composée :

- pour le collège salarié : d'un titulaire et d'un suppléant par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- pour le collège patronal : il sera représenté par un nombre égal de représentants titulaires et suppléants à ceux du collège salarié.

Les frais de déplacement pour assister à ces réunions sont régis par l'article 7 de l'accord sur le fonds du paritarisme de la branche.

Réunion de la CPNVAE

Article 3.2

En vigueur non étendu

La commission se réunit de préférence à l'occasion des commissions paritaires et au plus tard dans les 2 mois qui suivent la saisine par l'entreprise, sur convocation adressée par le secrétariat de la commission au plus tard 21 jours avant la réunion. Les dossiers complets devront être circularisés auprès des partenaires sociaux au maximum 15 jours calendaires après leur réception complète par le secrétariat, la preuve en sera fournie avec le dossier. Durant ces 2 mois, les organisations patronales et syndicales de salariés peuvent demander les informations complémentaires nécessaires. Il est précisé que ces délais commencent à courir dès réception du dossier complet. Les partenaires sociaux s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers. Les séances de la commission nationale paritaire de validation sont présidées alternativement par un membre d'une des organisations syndicales de salariés et par un représentant d'une des organisations patronales.

Quorum pour la validité des décisions

Article 3.3

En vigueur non étendu

Afin que les décisions rendues soient valables, le quorum des membres présents à la réunion est fixé à deux organisations syndicales de salariés et une organisation patronale.

Procédure de validation des accords. - Saisine de la commission paritaire nationale de validation

Article 4

En vigueur non étendu

L'entreprise concernée saisit la commission paritaire nationale de validation (CPNVAE) en adressant un dossier au secrétariat de la commission dans les conditions suivantes :

Envoi par lettre recommandée avec avis de réception de la demande de validation qui devra être accompagnée des documents suivants :

- l'accord signé faisant l'objet de la demande de validation avec les coordonnées des signataires de ce dernier ;
- une fiche de présentation de l'entreprise : annexe I ;
- une copie du Kbis de moins de trois mois du siège social ;
- une copie de l'information préalable prévue à l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur à chacune des fédérations des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
- l'attestation en annexe II des noms et adresses des organisations syndicales de salariés invitées à négocier le protocole préélectoral des dernières élections professionnelles ;
- une copie des procès-verbaux CERFA des dernières élections professionnelles (CE, DP, DUP) ;

- une copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à la validation.

Décision et notification de la commission paritaire nationale de validation

Article 5

En vigueur non étendu

Prise de décision de la commission

Article 5.1

En vigueur non étendu

La CPNVAE rend une décision de validation si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- les mesures concernées ne peuvent être mises en œuvre que par accord collectif en application des dispositions légales ;
- les mesures n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. La commission examine si les conditions ainsi rappelées sont respectées ;
- l'accord a obtenu la validation du collège représentant les employeurs et du collège représentant les salariés, à savoir la majorité des voix des membres présents. Si les collèges sont en désaccord (un collège pour la validation et un collège contre la validation), il est procédé à un deuxième vote. A l'issue de ce deuxième vote, l'accord sera validé s'il obtient la majorité des voix des organisations présentes, les organisations patronales prenant soin, en début de séance, de communiquer la répartition de leur nombre de voix.

Les avis rendus par la commission de validation de branche de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne (n° 3370, idcc 3127) ne sauraient préjuger de l'interprétation qui en serait faite par les tribunaux et ne peut engager la responsabilité de la commission et de ses membres.

Notification de la décision de la CPNVAE

Article 5.2

En vigueur non étendu

Toutes les décisions de la commission sont consignées dans un registre tenu par le secrétariat de la commission.

La décision de la CPNVAE est notifiée à la DIRECCTE compétente en recommandé avec avis de réception ou par courriel et à l'entreprise en recommandé avec avis de réception dans un délai de 15 jours suivant le prononcé de la décision à l'auteur de la saisine qui se charge d'informer les signataires de l'accord.

Secrétariat de la commission paritaire nationale de validation

Article 6

En vigueur non étendu

Le secrétariat de la commission est assuré par les deux organisations patronales.

Les accords sont à envoyer obligatoirement aux deux organisations patronales (1) :

- FEDESAP, 29/31, rue Chaptal, 75009 Paris ;
- FESP, 48, boulevard de la Tour-Maubourg, 75007 Paris.

Le secrétariat est chargé de la réception des demandes de validation et de la vérification du contenu du dossier.

Le secrétariat assure la convocation aux différentes réunions. Cette convocation indique la date, l'heure et le lieu de la réunion ainsi que la liste des accords qui seront examinés lors de cette réunion, en vue de leur validation. Il assure aussi la circularisation auprès des partenaires sociaux des dossiers une fois réputés complets dans les 15 jours qui suivent la réception de tous les documents.

Le secrétariat rédige le procès-verbal des réunions de la commission. Le secrétariat notifie les décisions de la commission. Au titre de ce service, le secrétariat de la commission est habilité à facturer à l'APNESAP des frais de dossiers évalués sur une base forfaitaire unitaire.

(1) Ces coordonnées étant susceptibles d'être modifiées, les entreprises devront s'assurer de leur validité avant d'envoyer leur demande de validation.

Entrée en vigueur. - Durée de l'accord. - Révision et dénonciation

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du jour de sa signature.

Le présent accord fera l'objet d'un réexamen en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

En tout état de cause, il fera l'objet d'un réexamen par les partenaires sociaux à l'issue d'un délai de 3 ans à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Les conditions de dénonciation et révision sont respectivement régies par les règles en vigueur.

Dépôt et extension

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2232 du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Annexes

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe I

Demande de validation d'un accord d'entreprise

Coordonnées de l'entreprise ou de l'établissement	
N° SIRET :	Raison sociale :
Nom du correspondant :	Téléphone :
Courriel de contact :	
Adresse :	
Code postal :	Commune :
Effectifs (ETP) :	APE :
L'entreprise est-elle adhérente à une fédération -	
Si oui, à quelle fédération -	

Demande à la commission paritaire nationale de validation de se prononcer sur l'accord afin de vérifier qu'il n'est pas contraire aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Il s'agit d'un : - accord collectif - avenant

Date de conclusion de l'accord/ avenant (à préciser) :.../.../20...

Périmètre de l'accord ou de l'avenant :

- Tout le personnel salarié de l'organisme
- Une partie seulement des salariés de l'organisme

Objet de l'accord :

- Organisation et aménagement du temps de travail (ex. : congés, temps de travail, forfaits, etc.)
- Formation professionnelle
- Seniors et génération
- Salaires
- Autre (à préciser).....

Parties signataires :

- Elu (s) membre (s) du comité d'entreprise
- Elu (s) délégué (s) du personnel
- Elu (s) délégué (s) unique (s) du personnel

Attention : pièces à fournir obligatoirement

- La présente fiche dûment complétée
- Copie de l'accord collectif ou de l'avenant en deux exemplaires (en cas d'avenant, merci de fournir également la copie de l'accord initial)
- L'attestation en annexe II des noms et adresses des organisations syndicales de salariés invitées à négocier le protocole préélectoral des dernières élections professionnelles
- Copie des PV CERFA des dernières élections (CE, DP, DUP selon le cas)
- Kbis du siège de moins de trois mois
- Copie de l'information préalable prévue à l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur à chacune des fédérations des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche sur sa décision d'engager des négociations collectives

Partie réservée à la CPNVAE
Date de réception de l'accord/ avenant :...../...../20.....
Dossier réputé complet le :
Date de circularisation aux partenaires sociaux :
Avis de la commission :
Date d'envoi de l'avis :

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe II

Attestation des noms et adresses des organisations syndicales de salariés invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral

Dans le cadre de la saisine de la commission de branche de validation des accords d'entreprise, l'entreprise qui saisit doit informer la commission des noms et adresses des organisations syndicales de salariés invitées à négocier le protocole préélectoral des dernières élections professionnelles.

Nom de l'entreprise :.....

Date de la 1re réunion de négociation du protocole d'accord préélectoral :.....

Date des élections :.....

Noms des organisations syndicales de salariés invitées	Adresse où le courrier a été envoyé	Date d'envoi du courrier

Je soussigné M. ou Mme....., représentant de l'entreprise..... atteste sur l'honneur l'exactitude des informations ci-dessus.

Dans le cas du non-respect de l'invitation des organisations syndicales de salariés prévue aux articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du code du travail lors de l'organisation des élections professionnelles, l'entreprise s'expose à l'annulation de l'accord même si la commission l'a validé.

Fait à....., le.....

Signature du représentant et cachet de l'entreprise

Adhésion par lettre du 28 septembre 2016 du SYNERPA à la convention

En vigueur non étendu

Paris, le 28 septembre 2016

SYNERPA

164, boulevard du Montparnasse

75014 Paris

Madame, Monsieur,

Nous vous informons par la présente que notre confédération, le SYNERPA, en application de des articles L. 2261-3, L. 2231-3 et L. 2231-8 du code du travail, a décidé d'adhérer à la convention collective des services à la personne, pour ses membres dont l'activité relève du champ d'application professionnel de la convention collective. Ces membres sont regroupés au sein du SYNERPA domicile.

Notre adhésion vise la convention collective et les textes susvisés :

- la convention collective des services à la personne (entreprises) idcc 3127 du 20 septembre 2012 ;
- l'accord du 20 septembre 2012 sur le programme de négociation en 2012 et 2013 ;
- l'avenant n° 1 relatif à la protection sociale du 25 avril 2013 ;
- l'avenant n° 1 du 21 mars 2016 de révision des minima conventionnels ;
- l'accord du 12 octobre 2007 sur le champ d'application et son annexe ;
- l'accord du 18 mai 2005 sur les modalités d'indemnisation des salariés participant aux réunions paritaires relatives à la négociation de la convention ;
- l'accord du 18 décembre 2009 et du 2 octobre 2015 sur la formation professionnelle ;
- l'accord du 26 janvier 2016 sur la commission paritaire nationale de validation ;
- l'accord du 18 décembre 2009 sur le financement du paritarisme.

Par ailleurs, nous vous remettons, les copies des courriers adressés aux signataires de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012 (idcc n° 3127).

Nous avons également procédé au dépôt de notre adhésion, et des pièces qui l'accompagnent, par voie électronique à l'adresse suivante : depot. accord @ travail. gouv. fr.

Nous restons à votre disposition pour tout complément d'information et vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de nos salutations distinguées.

La déléguée générale

Accord du 13 octobre 2016 relatif à l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	FESP FEDESAP
Organisations de salariés	FS CFTD CFTC santé sociaux
Organisations adhérentes	FFEC, par lettre du 15 janvier 2018 (BO n°2018-17)

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions de l'article L. 3122-2 du code du travail, tel qu'institué par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008. Il couvre le champ d'application de la convention collective des entreprises de services à la personne (IDCC 3127).

L'objectif du présent accord est de permettre une application du dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année, prévu par la loi du 20 août 2008, au sein de la branche des services à la personne pour les entreprises de moins de 11 salariés équivalents temps pleins (ETP) ne disposant pas de représentants du personnel.

Les dispositions du présent accord complètent celles déjà prévues dans la convention collective nationale des entreprises de services à la personne.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Dans les entreprises de moins de 11 salariés équivalents temps pleins (ETP) qui ne disposent pas de représentant du personnel et s'il n'y a pas eu de salarié mandaté, l'employeur peut, par décision unilatérale et après avoir préalablement échangé collectivement avec l'ensemble des salariés concernés, choisir d'appliquer l'aménagement du temps de travail sur l'année d'après les dispositions du présent accord.

En cas d'élection d'IRP, l'employeur devra engager des négociations sur le sujet de l'aménagement du temps de travail dans les deux mois suivant l'élection. L'employeur peut à tout moment ouvrir des négociations au titre de l'article L. 2232-24 du code du travail, avec un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord concerne les salariés de l'entreprise, en contrat de travail à durée indéterminée, ou en contrat de travail à durée déterminée de plus d'un mois qui interviennent au domicile des clients et qu'ils soient embauchés à temps plein ou à temps partiel.

Il ne s'applique pas pour les CDI intermittents, ni pour les salariés mis à disposition pour une durée déterminée.

Principe de l'annualisation

Article 3

En vigueur étendu

Le principe de l'aménagement du temps de travail sur l'année est de répartir la durée du travail, dans le respect des plages d'indisponibilité du salarié, sur une période de référence annuelle, afin d'adapter le rythme de travail des salariés à l'activité irrégulière de l'entreprise. Par la nature de leurs activités, les entreprises de services à la personne ne peuvent pas définir à l'avance les périodes hautes et basses d'activité. De ce fait, les contrats de travail mentionneront la durée du travail mensuelle de référence et la durée annuelle sur la période de référence. La période de référence annuelle correspond soit à l'année civile : du 1er janvier au 31 décembre ; soit la période de l'exercice comptable de l'entreprise sans que celle-ci ne puisse excéder 12 mois.

Embauche en cours de période

Article 4

En vigueur étendu

La durée du travail annuelle des contrats de travail qui débiteront en cours de période de référence sera calculée au pro rata temporis à compter de la date d'embauche du salarié dans l'entreprise sur la période de référence en cours.

Lissage ou paiement au réel de la rémunération

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Lissage de la rémunération (1)

La rémunération mensuelle est lissée sur la base de la durée annuelle du travail prévue au contrat, de façon à assurer une rémunération stable et régulière, indépendante de la variation de la durée réelle travaillée pendant le mois, sauf en cas d'absences non légalement rémunérées (telles que les congés sans solde).

La rémunération mensuelle brute est déterminée de la manière suivante :

- pour les salariés en contrat à durée indéterminée, elle est égale au nombre d'heure annuelle contractuelle/12 x taux horaire brut ;
- pour les salariés en contrat à durée déterminée, elle est égale au nombre d'heure contractuelle/ nombre de mois x taux horaire brut.

5.2. Paiement au réel

A la demande expresse du salarié, sa rémunération pourra être versée sur la base de l'horaire réellement accompli sans que celle-ci ne puisse être inférieure à 20 % de la rémunération qu'il aurait perçue dans le cadre d'une rémunération mensuelle tel que défini à l'article 5.1 sur l'année indépendamment du nombre d'heures travaillées.

Le salarié ayant opté pour une rémunération mensuelle calculée sur la durée du travail réellement accomplie, et non sur la durée du travail mensuelle de référence, peut à tout moment changer d'avis. Le salarié doit prévenir son employeur par écrit et la modification s'effectuera à partir de la paie du mois suivant la réception du courrier. Ce changement ne pourra intervenir qu'une seule fois par période de référence. L'employeur ne peut s'opposer à cette demande.

La méthode de rémunération choisie doit figurer au contrat de travail du salarié. En cas de modification de la méthode de rémunération, un avenant au contrat de travail sera signé par les parties.

(1) Article étendu sous réserve de la rémunération des congés payés, en application des dispositions des articles L. 3141-1 et suivants du code du travail, et des jours fériés chômés si leur rémunération est prévue par une disposition conventionnelle.
(Arrêté du 28 juin 2021 - art. 1)

Compteur individuel

Article 6

En vigueur étendu

La variation de la durée du travail du salarié implique de suivre le décompte de sa durée du travail au moyen d'un compteur individuel de suivi des heures.

Un relevé de suivi sera communiqué mensuellement aux salariés par tout moyen permettant son impression à tout moment et durant toute la période de référence.

Ce compteur est tenu pour chaque salarié et fait apparaître pour chaque mois de travail :

- le nombre d'heures mensuelles contractuelles ;
- le nombre d'heures de travail effectif réalisées et assimilées ;
- l'écart mensuel entre le nombre d'heures de travail effectif réalisées et le nombre d'heures de travail effectif prévues pour la période d'annualisation ;
- l'écart (ci-dessus) cumulé depuis le début de la période d'annualisation ;
- le nombre d'heures rémunérées en application du lissage de la rémunération.

Au plus tard le 6e mois de la période de référence, l'employeur communique au salarié un relevé récapitulatif du nombre d'heures de travail effectuées et du nombre d'heures contractuelles restant à effectuer jusqu'à la fin de la période de référence.

Une notice explicative est jointe au contrat de travail afin d'expliquer la méthodologie de décompte des différents événements dans les compteurs.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3171-8 du code du travail qui imposent un décompte quotidien et hebdomadaire des heures travaillées en cas d'horaires non collectifs.
(Arrêté du 28 juin 2021 - art. 1)

Périodes non travaillées et rémunérées

Article 7

En vigueur étendu

En cas de périodes non travaillées donnant lieu à rémunération par l'employeur (telles que notamment les congés payés), le salarié percevra une rémunération calculée sur la base de la rémunération lissée et telle que la loi le prévoit.

La période non travaillée doit être valorisée en nombre d'heures dans le compteur d'heures tel que décrit dans la notice explicative. Ce nombre d'heures est calculé au 26e (nombre d'heures mensuelles de référence prévues au contrat / 26 x nombre de jours d'absence).

Périodes non travaillées et non rémunérées

Article 8

En vigueur étendu

Les périodes non travaillées en raison d'absences et congés non légalement rémunérés par l'employeur font l'objet d'une retenue sur la paie du salarié à hauteur du nombre d'heures d'absence constatée et d'une déduction ou d'une valorisation du compteur d'heures tel que décrit dans la notice explicative.

Le nombre d'heures d'absence correspond aux heures planifiées au moment de l'absence du salarié. Si un des jours de la période non travaillée ne comporte aucune planification, le nombre d'heures d'absence correspondant à ce jour est calculé au 26e (nombre d'heures mensuelles de référence prévues au contrat / 26).

Cependant, à la demande écrite du salarié dans le mois de l'absence, si le compteur du salarié est excédentaire, le nombre d'heures d'absence calculé au 26e ou aux heures planifiées sera soustrait du compteur du salarié sans que cette amputation ne puisse rendre le compteur négatif.

Les refus de modification de planning au-delà du nombre autorisé (3 pour les modifications prévues au moins 3 jours à l'avance et 3 pour celles correspondant à des urgences) seront comptabilisés dans un compteur spécifique tenu à la disposition du salarié.

(1) Article étendu sous réserve du respect de l'arrêt de la Cour de cassation (cass., 13 juillet 2010, n° 08-44550) s'agissant de l'impact de l'absence d'un salarié malade en période haute de modulation sur le seuil de déclenchement des heures supplémentaires (ou complémentaires).
(Arrêté du 28 juin 2021 - art. 1)

Notification de la répartition du travail

Article 9

En vigueur étendu

9.1. Notification des horaires de travail dans le respect des plages d'indisponibilité

Les horaires de travail, pour chaque journée travaillée, sont communiqués aux salariés par la remise d'un planning prévisionnel des horaires. Ce planning est mensuel. Il est remis au salarié soit en version papier soit en version

dématérialisée permettant son impression à tout moment et durant toute la période de référence.

Il est notifié aux salariés au moins sept jours avant le 1er jour de son exécution dans la mesure où les délais de prévenance en cas de modification ont été respectés.

Il précise pour chaque salarié la durée du travail et les horaires de travail déterminés par l'entreprise.

Les modalités de notification des plannings individuels sont définies par l'entreprise dans une note interne qui est remise aux salariés avant leur entrée en vigueur. En cas de modification ultérieure de ces modalités, une nouvelle note est communiquée aux salariés préalablement à leur entrée en vigueur.

Les salariés sont tenus de se conformer aux horaires tels que prévus au planning. Ils ne sont pas autorisés à modifier les heures et jours d'intervention mentionnés au planning, même à la demande ou avec l'accord du client.

Enfin, il est rappelé que chaque salarié, embauché à temps partiel ou à temps plein, bénéficie de plages d'indisponibilité telles que définies dans la CCN, afin de permettre aux salariés de concilier vie personnelle et vie professionnelle ou d'exercer un autre emploi à temps partiel.

9.2. Modification des horaires de travail dans le respect des plages d'indisponibilité

Le planning initial de travail peut faire l'objet de modifications à l'initiative de l'employeur. Le salarié est averti de cette modification dans un délai minimum de trois jours avant la date à laquelle la modification apportée au planning initial doit avoir lieu, dans le respect des plages d'indisponibilité prévues au contrat.

Toutefois, afin de faire face à la fluctuation des demandes inhérentes à l'activité et d'assurer une continuité de services, le délai d'information de la modification apportée au planning peut être réduit. Ainsi, en cas d'urgence tel que défini au chapitre II, section 2, I, i de la CCN, les salariés pourront être informés de la modification apportée à leur planning dans un délai inférieur à 3 jours et compris entre 2 jours et 1 heure.

Il est précisé que la communication des modifications apportées par l'employeur au planning initial se fait au fur et à mesure oralement par appel téléphonique ou lorsque le salarié dispose d'un téléphone portable, par message vocal laissé sur ce dernier et confirmation par écrit en renvoyant le planning mensuel ou en le modifiant dans l'interface numérique dans les meilleurs délais et de manière à permettre une traçabilité des échanges pendant toute la période de référence.

Lorsque le salarié utilise, à la demande de l'employeur, ses outils de communication personnels à des fins professionnelles, il perçoit une indemnité mensuelle minimale de 2 euros.

9.3. Contrepartie à la réduction du délai de modification des horaires (1)

En contrepartie d'un délai de modification des horaires inférieur à trois jours, dans le respect des plages d'indisponibilité, le salarié a la possibilité de refuser 3 fois sur la période de référence la modification de ses horaires, sans que ces refus ne constituent une faute ou un motif de licenciement.

Chaque acceptation par le salarié d'une modification de ses horaires dans un délai inférieur à trois jours incrémente de un son nombre de possibilités de refus.

Tout refus de modification d'horaire doit être confirmé par écrit par l'employeur et sera comptabilisé dans un compteur spécifique.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 3123-12 du code du travail.
(Arrêté du 28 juin 2021 - art. 1)

Durée du travail

Article 10

En vigueur étendu

10.1. Durée du travail des salariés à temps plein

La durée de travail des salariés à temps plein est celle fixée par la loi, soit, à la date de la signature des présentes, 1 607 heures par an ce qui correspond à 35 heures par semaine. La durée du travail hebdomadaire de référence des salariés à temps plein est de 35 heures en moyenne sur la période de référence.

10.2. Durée du travail des salariés à temps partiel sur l'année

Pour les salariés à temps partiel, la durée effective du travail sur la période de référence, par définition, est inférieure à la durée légale du travail de 1 607 heures actuellement en vigueur.

Heures supplémentaires et contingent annuel

Article 11

En vigueur étendu

Les heures de travail effectives, réalisées par le salarié sur la période de référence, au-delà du seuil de déclenchement des heures supplémentaires actuellement fixé à 1 607 heures par an, constituent des heures supplémentaires.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 200 heures par an et par salarié.

La majoration des heures supplémentaires sera traitée conformément aux dispositions conventionnelles et légales en vigueur.

Heures complémentaires

Article 12

En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel pourront être amenés à effectuer des heures complémentaires dans la limite d'un tiers de la durée du travail prévue pour la période de référence.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée du travail prévue pour la période de référence donnent lieu à une majoration de salaire, déduction faite des heures complémentaires déjà payées en cours de période de référence, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Contreparties pour les salariés à temps partiel

Article 13

En vigueur étendu

Les parties s'engagent à mettre en place toutes les mesures nécessaires à garantir aux salariés à temps partiel les mêmes droits que ceux reconnus aux salariés à temps plein. L'employeur s'engage à garantir aux salariés embauchés à temps partiel et soumis aux dispositions du présent accord, l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

Régularisation des compteurs Salarié présent sur la totalité de la période de référence

Article 14

En vigueur étendu

Sauf avenant au contrat de travail portant modification de la durée du travail et conclu en cours de période, l'employeur arrête les comptes de chaque salarié à l'issue de la période de référence.

14.1. Solde de compteur positif

Pour les salariés à temps plein dans le cas où le solde du compteur est positif, c'est-à-dire qu'il dépasse la durée annuelle de 1 607 heures, les heures au-delà de 1 607 heures constituent des heures supplémentaires.

Pour les salariés à temps partiel, dans le cas où le solde du compteur est positif, c'est-à-dire qu'il dépasse la durée annuelle fixée dans le contrat et dans la limite d'un tiers de la durée du travail, les heures complémentaires accomplies au-delà de ce seuil donnent lieu à une majoration de salaire conformément aux dispositions légales en vigueur.

Chaque heure supplémentaire ou complémentaire est traitée conformément aux dispositions conventionnelles et légales en vigueur au plus tard sur le bulletin de paie correspondant au mois suivant la clôture de la période d'annualisation.

Toutefois, le salarié peut demander de remplacer en tout ou partie le paiement majoré de ces heures par un repos équivalent majoré dans les mêmes conditions que les heures majorées, octroyé dans les conditions suivantes : le repos doit être pris dans un délai maximum de 6 mois, par journée entière ou demi-journée. Les heures majorées sont ramenées à un nombre de jours suivant la règle du 26e de la durée mensuelle de référence. L'employeur et le salarié fixent d'un commun accord les modalités et la date du repos convenu. A défaut d'accord entre les parties, la moitié des jours de repos acquis est prise à l'initiative du salarié, et l'autre moitié à l'initiative de l'employeur, en une ou plusieurs fois et en respectant un délai de prévenance de deux semaines. Dans ce cas, les heures correspondantes récupérées en repos n'entrent pas dans les compteurs tels que détaillés dans la notice explicative. (1)

14.2. Solde de compteur négatif

En fin de période, les heures non réalisées du seul fait du salarié dans le respect de ses droits et devoirs tels que définis dans le présent accord pourront faire l'objet d'une compensation. En effet, ces heures ayant été rémunérées mais non travaillées leur paiement étant assimilable à un indu pourra conduire à une retenue sur le salaire mensuel ne pouvant excéder 10 % de la rémunération.

Il est précisé que lorsque l'employeur propose des heures régulières et que le salarié les refuse, le nombre d'heures refusées devant être pris en compte dans le cadre de l'annualisation du temps de travail est égal au nombre d'heures qui aurait été réalisé sur un mois d'intervention. Lorsque l'employeur propose des heures ponctuelles, le nombre d'heures refusées est égal au nombre d'heures proposées.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions prévues à l'article L. 3123-8 du code du travail.
(Arrêté du 28 juin 2021 - art. 1)

Régularisation des compteurs Salarié n'ayant pas accompli la totalité de la période de 12 mois

Article 15

En vigueur étendu

Si en raison d'une fin de contrat ou d'une rupture de contrat un salarié n'a pas accompli la totalité des 12 mois de travail correspondant à la période de référence, une régularisation est effectuée dans les conditions suivantes :

15.1. Solde de compteur positif

Dans le cas où le solde du compteur est positif, seules les heures telles que définies à l'article 11 et 12 du présent accord sont des heures complémentaires ou supplémentaires et seront traitées conformément aux dispositions conventionnelles et légales en vigueur.

15.2. Solde de compteur négatif

Lorsque le solde du compteur est négatif, dans le cadre de licenciement pour motif économique, et à titre d'exception, si le départ est à l'initiative de l'employeur et en l'absence de faute grave ou lourde du salarié, l'employeur ne procédera pas à une récupération du trop-perçu par compensation sur le solde de tout compte avec les sommes restant dues à l'occasion de la fin ou de la rupture du contrat.

Aucune compensation n'est possible pour les salariés en contrat à durée déterminée sauf en cas de rupture à l'initiative du salarié.

Suivi de l'accord

Article 16

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent par tout moyen à faire le bilan de cet accord tous les trois ans et à engager des négociations en vue d'éventuelles adaptations.

Durée. - Entrée en vigueur. - Dépôt de l'accord. - Extension

Article 17

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Ces dispositions sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet le premier jour du mois suivant le mois de la date de dépôt du présent accord.

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Les parties signataires ayant convenu de demander sans délai l'extension du présent accord, l'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail et dans les quinze jours qui suivent la fin du délai d'opposition à sa signature.

Révision de l'accord

Article 18

En vigueur étendu

Toute demande de révision du présent accord doit être motivée et signifiée selon les règles légales en vigueur.

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires, notamment en matière de durée ou d'aménagement du temps partiel, qui auraient des effets directs sur les dispositions du présent accord, des négociations s'ouvriraient à l'initiative de la partie la plus diligente, afin d'examiner les possibilités de réviser le présent accord pour l'adapter à la situation nouvelle.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 28 juin 2021 - art. 1)

Dénonciation de l'accord

Article 19

En vigueur étendu

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de dénonciation que la convention collective des entreprises de services à la personne (IDCC 3127).

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.
(Arrêté du 28 juin 2021 - art. 1)

Avenant du 6 octobre 2017 portant révision du chapitre II à la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	FESP FEDESAP
Organisations de salariés	FS CFTD CFTC santé sociaux
Organisations adhérentes	FFEC, par lettre du 15 janvier 2018 (BO n°2018-17).

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant fait suite à l'annulation de l'arrêté du 3 avril 2014 portant extension de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne par le Conseil d'État en tant qu'il procéderait à l'extension du b de la section 3 du chapitre II de la partie 2 et des stipulations du i) de la section 2 de ce même chapitre II, en tant qu'elles permettent, en dehors des cas d'urgence dont elles fixent la liste, d'abaisser à 3 jours calendaires le délai minimum de notification des modifications de l'horaire de travail.

Article 1er

En vigueur étendu

Le point b de la section 3 du chapitre II de la partie 2 de la convention collective est remplacé comme suit :

« b) Organisation du travail à temps partiel

L'organisation du travail d'un salarié à temps partiel doit se faire conformément au droit commun, avec notamment :

- un respect des délais de prévenance prévus pour les entreprises du secteur des services à la personne *rappelés au point i) de la section 2*

(1), sauf pour la réalisation d'interventions urgentes ;

- la possibilité pour l'employeur d'imposer au salarié l'accomplissement d'heures complémentaires dans la limite de 33 % de la durée contractuelle ;

- la période minimale continue de travail par jour est fixée à une heure. Elle se définit comme une période continue, comprenant le temps éventuel de déplacement entre les interventions au sein de cette même période, sans qu'intervienne d'interruption non rémunérée ;

- enfin, les entreprises s'engagent à mettre en place toutes les mesures nécessaires à garantir aux salariés à temps partiel les mêmes droits que ceux reconnus aux salariés à temps plein. L'employeur s'engage à garantir aux salariés embauchés à temps partiel et soumis aux stipulations spécifiques du travail à temps partiel, l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation. »

(1) Les termes « rappelés au point i) de la section 2 » sont exclus de l'extension.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu

Après le dernier alinéa du point i) de la section 2 du chapitre II de la partie 2 de la convention collective est ajouté le paragraphe suivant :

« En contrepartie d'un délai de prévenance de modification des horaires inférieur à 7 jours, dans le respect des plages d'indisponibilité devant figurer impérativement au contrat de travail, le salarié a la possibilité de refuser 7 fois par année civile la modification de ses horaires, sans que ces refus ne constituent une faute ou un motif de licenciement et sans que ces heures ne puissent être déduites d'une quelconque manière.

Tout refus de modification d'horaire doit être confirmé par écrit par l'employeur au salarié. Cette confirmation devant reprendre la proposition d'horaire d'intervention refusée, le nombre de refus comptabilisé par l'employeur dans l'année civile ainsi que les plages d'indisponibilités contractuelles. »

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 3123-12 du code du travail.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Suivi

Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent par tout moyen à faire le bilan de cet accord tous les 3 ans et à engager des négociations en vue d'éventuelles adaptations.

Durée. - Entrée en vigueur. - Dépôt. - Extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Les parties signataires ayant convenu de demander sans délai l'extension du présent accord, l'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail et dans les 15 jours qui suivent la fin du délai d'opposition à sa signature.

Révision

Article 5

En vigueur étendu

Toute demande de révision du présent accord doit être motivée et signifiée selon les règles légales en vigueur.

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires, notamment en matière de temps partiel, qui auraient des effets directs sur les dispositions du présent accord, des négociations s'ouvriraient à l'initiative de la partie la plus diligente, afin d'examiner les possibilités de réviser le présent accord pour l'adapter à la situation nouvelle.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2262-7 du code du travail.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Dénonciation

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de dénonciation que la convention collective des entreprises de services à la personne (IDCC 3127).

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Adhésion par lettre du 15 janvier 2018 de la FFEC à la convention

En vigueur

Boulogne-Billancourt, le 15 janvier 2018.

FFEC

117-123, rue d'Aguesseau

92100 Boulogne-Billancourt

Madame, Monsieur,

Nous vous informons par la présente que notre fédération, la fédération française des entreprises de crèches (FFEC), a décidé d'adhérer, à compter du 1er janvier 2018, en application des articles L. 2261-3 et D. 2231-8, D. 2231-7 et D. 2231-3 du code du travail, à la convention collective des services à la personne du 20 septembre 2012 (idcc 3127), telle qu'étendue par arrêté du 3 avril 2014 (Journal officiel du 30 avril), pour ses membres dont l'activité relève du champ d'application professionnel de la convention collective. Ces membres sont regroupés au sein de la FFEC.

Cette adhésion vise la convention collective telle qu'étendue ainsi que :

- l'avenant du 6 octobre 2017 ;
- l'accord du 26 janvier 2016 ;
- l'avenant n° 2 du 25 janvier 2017, tel qu'étendu par arrêté du 18 juillet 2017 ;
- l'accord du 12 octobre 2007, tel qu'étendu par arrêté du 24 janvier 2011 ;
- les accords du 18 décembre 2009, tel qu'étendu par arrêté du 20 avril 2010 ;
- l'accord du 2 octobre 2015 étendu par arrêté du 7 avril 2016 ;
- l'accord du 13 février 2007, portant création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ;
- l'accord du 13 octobre 2016, sur l'aménagement du temps de travail ;
- l'accord du 18 mai 2005, concernant l'indemnisation des salariés participants aux réunions paritaires relatives à la négociation de la convention.

Par ailleurs, nous vous remettons, les copies des courriers adressés aux signataires de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012 et à ses avenants et accords complémentaires.

Nous avons également procédé au dépôt de notre adhésion, et des pièces qui l'accompagnent, par voie électronique à l'adresse suivante : [depot_accord @ travail. gouv. fr.](mailto:depot_accord@travail.gouv.fr)

Nous restons à votre disposition pour tout complément d'information et vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de nos salutations distinguées.

Avenant du 1er mars 2018 portant révision de l'article 2 « Prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise » de l'annexe II « Positionnement des emplois-repères-salaires » de la partie V « Classification »

Signataires	
Organisations patronales	SYNERPA ; FESP ; FEDESAP ; FFEC,

Signataires	
Organisations de salariés	FGTA FO ; FS CFDT ; CGT CSD ; CFTC santé sociaux,

Préambule

En vigueur étendu

Fort du constat de difficultés d'interprétation de l'article 2 « Prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise » de l'annexe II « Positionnement des emplois-repères-salaires » de la partie V « Classification », les partenaires sociaux ont souhaité revoir les modalités de cette valorisation de l'ancienneté.

Cette révision s'effectue conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-7-1 du code du travail.

Modalités

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de supprimer l'article 2 de l'annexe II « Positionnement des emplois-repères-salaires » de la partie V « Classification » et d'ajouter une 3e section dans cette partie V et un article 7 rédigés ainsi :

« Section 3

Prime d'ancienneté

Article 7

Modalités d'application

Le présent article prévoit, dans chaque entreprise, le versement par l'employeur d'une prime d'ancienneté à tous les salariés disposant de 2 années d'ancienneté au sein de l'entreprise quels que soient le poste occupé et le taux horaire.

Le montant de cette prime est de 5 centimes par heure de travail effectif, ou heures assimilées comme telles.

Cette prime est majorée de 5 centimes dès lors qu'un salarié dispose de 5 années d'ancienneté dans l'entreprise.

Afin de pouvoir identifier le versement mensuel de cette prime, cette dernière devra faire l'objet d'une ligne spécifique sur le bulletin de salaire des salariés.

Un accord d'entreprise ne peut déroger de façon moins favorable à cette prime d'ancienneté (1) ».

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, alinéa exclu de l'extension. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une prime d'ancienneté, et qu'elles disposent qu'on ne peut y déroger dans un sens moins favorable, ces stipulations ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Mention pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises du champ de la CCN des services à la personne, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

Suivi

Article 3

En vigueur étendu

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) se réunira au moins 1 fois tous les 18 mois dans le but d'effectuer le suivi du présent avenant et de sa bonne application.

Durée. - Entrée en vigueur. - Dépôt. - Extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au 1er janvier 2019.

Les parties signataires ayant convenu de demander sans délai l'extension du présent accord, cette dernière sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail et dans les 15 jours qui suivent la fin du délai d'opposition à sa signature.

Révision

Article 5

En vigueur étendu

Toute demande de révision du présent accord doit être signifiée selon les règles légales en vigueur.

Dénonciation

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de dénonciation que la convention collective des entreprises de services à la personne (IDCC 3127).

Avenant du 3 juillet 2018 relatif à la CPPNI

Signataires	
Organisations patronales	SYNERPA ; FESP ; FEDESAP ; FFEC,
Organisations de salariés	FGTA FO ; FS CFDT ; CFTC santé sociaux,

Préambule

En vigueur étendu

Afin de s'adapter à l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective et adapter les dispositions relatives à l'organisation du dialogue social dans la branche des entreprises de services à la personne, le présent avenant annule et remplace :

- l'accord du 13 février 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
- le protocole d'accord relatif aux modalités matérielles d'organisation de la négociation de la convention collective nationale des entreprises de service à la personne et aux conditions d'indemnisation des salariés participant aux réunions paritaires relatives à cette négociation signé le 9 octobre 2008 ;
- les chapitres V « Commission paritaire de révision, d'interprétation et de conciliation », VI « Révision » et VII « Interprétation - Conciliation de la partie 1 de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012 ».

Les articles II à X du présent avenant remplaceront le texte intégralement du chapitre II « Négociation au sein de la branche professionnelle » de la partie 1 de la convention collective « des entreprises de services à la personne ». Ils seront codifiés article 1 à 10.

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable aux employeurs et salariés définis dans le préambule de la convention collective nationale des entreprises de service à la personne du 20 septembre 2012 et vise les conventions et/ou les accords des entreprises relevant de son champ d'application (IDCC 3127).

Rôle de la branche

Article 2

En vigueur étendu

La branche se réunit en vue de la négociation et de la conclusion de convention ou d'accords de branche sur les thèmes de négociation prévues par le code du travail.

Conformément à l'article L. 2232-5-1 du code du travail, il est rappelé que la branche a pour missions :

1. De définir, par la négociation, les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail dans les conditions prévues par lesdits articles.
2. De réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

Rôle de la CPPNI

Article 3

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, cette commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions d'intérêt général suivantes :

1. Représenter la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.
2. Exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi.
3. Établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille d'entreprise et distingue le type de signataire des accords (délégués syndicaux, élus du personnel, salariés mandatés, etc. avec une répartition par organisation syndicale concernée).

4. Rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.
5. Exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.
6. Apporter toute modification qui pourrait être nécessaire à son bon fonctionnement.

Les partenaires sociaux de la branche entendent donner d'autre rôle à la CPPNI :

7. Rendre un avis à la demande des partenaires sociaux pour interprétation des accords collectifs de branche en application de l'article L. 2261-22 du code du travail.
8. Le rôle de conciliation afin d'assurer un règlement des conflits au plus près des préoccupations des partenaires sociaux de la présente convention et des textes associés.
9. Un rôle en matière de révision des textes de la convention collective.

Composition de la CPPNI, prise en charge et protection des mandatés

Article 4

1. La CPPNI est composée des organisations syndicales de salariés et des organisations patronales, représentatives *au plan national*

(1) dans la branche professionnelle.

2. Chaque organisation est représentée au maximum par 3 mandatés. Cet article devra être révisé si la parité en nombre d'organisations entre les deux collèges est modifiée, notamment à l'occasion de la publication des arrêtés des résultats de mesures de la représentativité.

3. Les représentants de chaque délégation bénéficient d'une autorisation d'absence de droit de leur emploi salarié, sur présentation d'une convocation. Ils ne doivent subir ni baisse ni perte de rémunérations du fait de leur participation aux réunions de préparation de leur délégation et de négociation de la branche. À cet effet, leur employeur maintient leur salaire et peut demander leur prise en charge auprès des fonds de financement nationaux ou de la branche selon les règles en vigueur.

Le temps passé en réunion et en préparation est assimilé à du temps de travail effectif en sachant qu'une journée en CPPNI représente 7 heures, sous-réserve de signature de la feuille d'émargement. À chaque réunion de la CPPNI, un temps de 2 heures de préparation est décompté, ce qui correspond à un total de 9 heures pour une journée et 4 h 30 pour une demi-journée. Les temps de déplacement pour se rendre de son domicile au lieu de négociation est dédommagé, mais pas considéré comme du temps de travail effectif.

Le salarié doit aviser son employeur de son absence dès réception de la convocation.

Les frais de déplacement, d'approche, de séjour des mandatés à la CPPNI sont pris en charge par l'APNESAP l'association paritaire nationale des entreprises de services à la personne qui gère le fonds du paritarisme de la branche, sur justificatif et dans les limites arrêtées par son conseil d'administration.

Le montant des frais de déplacement, d'approche et de séjour et de toute autre indemnité comme celle pour la garde d'enfant est réévalué annuellement par le conseil d'administration de l'APNESAP.

4. La participation d'un salarié aux réunions de négociation correspond à l'exercice d'une activité syndicale. Par conséquent, aucune mesure discriminatoire, aucune sanction ne pourra être prononcée à l'encontre d'un salarié en considération de cette participation conformément au principe de non-discrimination rappelé par l'article L. 1132-1 du code du travail.

Les salariés ayant reçu un mandat de leur organisation syndicale de salariés ou d'employeurs en vue de siéger à la CPPNI et dans toutes les commissions et instances de branche sont des salariés protégés et bénéficient de la protection spéciale de licenciement accordée aux délégués syndicaux.

(1) Les termes : « au plan national » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.
(Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)

Modalités de fonctionnement de la CPPNI

Article 5

En vigueur étendu

Concernant l'organisation des négociations, un accord de méthode sera négocié afin de prévoir le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation de la CPPNI. Cet accord et particulièrement l'agenda social de la branche sera négocié à nouveau tous les ans.

1. Il est convenu que la commission se réunira en formation plénière :

- au moins 3 fois par an, sur la base du calendrier défini au début de chaque année, en vue des négociations annuelles, triennales et quinquennales ;
- autant de fois que nécessaire, dans le cadre des missions qui lui incombent, telles que mentionnées à l'article 2 du présent chapitre et de l'agenda social ;
- dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les stipulations conventionnelles.

2. Au moins une organisation représentative de chaque collège doit être présente tout le temps de la réunion pour que l'ordre du jour soit maintenu.

Les pouvoirs de représentation ne sont pas possibles.

3. Le secrétariat de la CPPNI est décidé paritairement par la CPPNI pour une durée de 2 ans. Il sera assuré par la Fédésap dès l'entrée en vigueur de cet accord, et ce jusqu'au 31 décembre 2019.

Le secrétariat a pour mission de :

- rédiger et transmettre les convocations et ordres du jour aux mandatés dans les délais impartis ;
- rédiger les comptes rendus de réunion ;
- archiver tout document officiel concernant la branche.

Les comptes rendus des réunions doivent retracer les débats et contenir un relevé de décisions récapitulatif des décisions prises sans détail des votes. Ils sont approuvés lors de la réunion suivante avant d'être circularisés aux organisations absentes. En aucun cas les comptes rendus ne peuvent être diffusés auprès du grand public.

4. L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté lors de la réunion précédente et diffusé à l'ensemble des organisations par courriel. Il est rappelé que le secrétariat diffuse l'ordre du jour 15 jours minimum avant la date de la réunion.

L'ordre du jour peut faire l'objet de demande de modification en dehors des réunions à l'ensemble des organisations représentatives.

5. Le lieu de réunion est alternant pour donner la possibilité à chaque organisation représentative dans la branche de recevoir la CPPNI dans ses locaux, en fonction des disponibilités de salle.

6. Seul une ou un président de séance qui anime les débats est prévu afin que toutes les organisations représentatives dans la branche puissent être partie prenante dans les décisions et le déroulement des réunions. La ou le président de séance doit être tournant pour alterner les collèges d'une séance à l'autre et pour que toutes les organisations puissent assurer ce rôle chacune son tour. Elle ou il est issu traditionnellement de l'organisation qui reçoit la CPPNI dans ses locaux et à défaut d'alternance, par l'organisation qui se propose en début de séance.

7. Les décisions (comme le choix d'un expert, l'ouverture d'une négociation, etc.) prises en CPPNI, à l'exclusion des signatures d'accord dont les modalités d'adoption sont fixées par le code du travail, sont issues de consensus parmi les présents.

À défaut, le président de séance doit recourir à un vote qui se déroule par collège et pour lequel chaque délégation présente dispose d'une voix.

En cas d'égalité de voix au sein d'un collège ou entre les collèges, le président de séance doit recourir à un 2^e vote dans chaque collège et pour lequel chaque délégation présente vote selon son poids en tant qu'organisation syndicale de salariés ou d'employeur représentative au niveau de la branche indiquée dans le dernier arrêté de représentativité connu et publié au Journal officiel à la date de la décision.

À défaut d'accord entre les collèges (un collège pour et l'autre contre), aucune décision ne peut être adoptée.

Rôle de révision

Article 6

En vigueur étendu

1. La CPPNI est chargée d'élaborer un rapport annuel contenant les informations d'ordre économique et social nécessaires aux parties pour, le cas échéant, négocier sur la révision de la présente convention, de ses avenants et annexes, en toute connaissance de cause. Ce rapport, dont les destinataires devront conserver la confidentialité, devra comprendre les informations économiques, juridiques et sociales susceptibles d'influencer, notamment les questions de rémunération, de temps et durée du travail et de formation professionnelle. Ce rapport est présenté aux parties annuellement et constitue le préalable à toute négociation portant sur la révision de la présente convention, de ses avenants et annexes.

2. La CPPNI peut aussi être amenée à ouvrir des discussions pour la mise en harmonie de la présente convention, de ses avenants et annexes avec toute évolution constatée dans les domaines juridique, économique et social, notamment avec toute nouvelle prescription légale ou à la suite d'une demande de révision selon les règles en vigueur.

Rôle d'interprétation

Article 7

En vigueur étendu

1. La CPPNI peut être saisie soit par une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs par lettre recommandée avec avis de réception transmise à chacune des autres organisations, soit par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

2. Chaque organisation présente vote selon son poids en tant qu'organisation syndicale de salariés ou d'employeur représentative au niveau de la branche indiquée dans le dernier arrêté de représentativité connu et publié au Journal officiel à la date de la décision.

3. Lorsque la CPPNI rend un avis unanime, son avis s'incorpore à la présente convention.

En revanche, lorsque l'avis n'est pas unanime, il ne peut être adopté qu'après avoir recueilli 50 % d'audience dans chaque collège. Cet avis fait l'objet d'un avenant à la présente convention et n'aura donc d'effet juridique que pour l'avenir. (1)

Lorsque la demande d'interprétation est à la demande d'une juridiction, en cas de non-unanimité, il sera précisé à ladite juridiction la position de chaque organisation syndicale de salariés et d'employeurs avec leur représentativité respective.

L'avis de la commission est applicable, à défaut d'opposition écrite et motivée de la majorité des organisations de l'un ou de l'autre collège dans un délai de 15 jours à compter de la signature du procès-verbal constatant l'avis de la commission.

4. En cas de difficulté sérieuse d'interprétation de la présente convention, de ses avenants et annexes, les membres de la CPPNI peuvent, d'un commun accord exprimé à la majorité des membres, décider de recourir à un expert extérieur reconnu dans le domaine sujet à discussion. Les membres de la commission ne sont pas liés par l'avis de cet expert.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail.
(Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)

Rôle de conciliation

Article 8

En vigueur étendu

1. La CPPNI peut être saisie par une organisation syndicale d'employeurs ou une organisation syndicale de salariés pour concilier, d'un commun accord des parties à un conflit relatif à l'application de la convention.

2. Les parties intéressées à la conciliation présentent leurs prétentions respectives devant la commission, mais ne peuvent assister aux délibérations afin de garantir l'indépendance et l'impartialité des membres de la commission.

3. Sauf cas exceptionnels ou explicitement prévus par la présente convention, par ses avenants ou annexes, la convocation à une réunion doit être adressée par tous moyens par le secrétariat au moins 10 jours ouvrés à l'avance, aux membres de la commission. Cette convocation précise l'objet de la réunion et est accompagnée de documents utiles.

4. En tout état de cause, les compétences conférées à la commission n'excluent pas les voies de recours directes auprès des juridictions compétentes.

5. Les membres de la CPPNI s'engagent à préserver le caractère confidentiel des dossiers examinés.

6. Les membres présents de la commission émettent, après le délibéré qui suit immédiatement et impérativement la réunion, soit un avis commun, soit un avis par collège, le(s)quel(s)est (sont) communiqué(s) aux parties par lettre recommandée avec avis de réception.

Modalités de transmission des conventions et/ou accords d'entreprise

Article 9

En vigueur étendu

1. Accords devant être transmis à la commission

Les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations portant sur :

- la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfaits, travail à temps partiel, travail intermittent ...);

- le repos quotidien ;

- les jours fériés ;

- les congés (congés payés et autres congés) ;

- le compte epargne temps (CET).

2. Diligence de transmission

La partie la plus diligente (l'employeur ou le syndicat, ou le cas échéant, les élus ou les salariés mandatés pour la négociation) transmet l'accord à la CPPNI. Il appartient également à la partie la plus diligente d'informer de cette transmission les autres signataires du texte.

Il est rappelé que les noms et prénoms des signataires doivent être supprimés de l'accord transmis à la CPPNI.

3. Adresse d'envoi à la CPPNI

En version électronique, à l'adresse suivante : CPPNIESAP@gmail.com.

Le secrétariat de la commission paritaire notifiera au ministère du travail tout éventuel changement d'adresse.

Les partenaires sociaux seront destinataires de tout courriel reçu sur l'adresse mail mentionnée précédemment tous les destinataires verront simultanément le texte.

À réception d'un accord sur cette adresse, un accusé de réception sera émis.

Observatoire de branche paritaire

Article 10

En vigueur étendu

L'observatoire de branche paritaire doit fournir aux partenaires sociaux les rapports de branche annuels indispensables pour les négociations obligatoires.

Il est composé de l'ensemble des partenaires sociaux de la branche. Ses modalités, règles et indicateurs seront fixés dans un règlement intérieur dont les travaux débiteront dès la signature du présent avenant.

Durée de l'accord, extension, dénonciation et révision

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera soumis à la procédure d'extension. Il pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions légales.

Avenant du 9 novembre 2018 portant révision de l'accord du 18 décembre 2009 relatif au financement conventionnel du paritarisme

Signataires	
Organisations patronales	SYNERPA ; FESP ; FEDESAP ; FFEC,
Organisations de salariés	FGTA FO ; FS CFTD ; CFTC santé sociaux,

Préambule

En vigueur étendu

Afin notamment de tenir compte des nouvelles règles de représentativité des organisations patronales issues de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ainsi qu'à la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les parties signataires ont entendu réviser l'accord du 18 décembre 2009 portant sur le financement conventionnel du paritarisme.

Cette révision s'effectue dans le cadre des articles L. 2261-7 et L. 2261-7-1 du code du travail.

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ceci étant préalablement exposé, il est convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 4 intitulé « 4.2. Organisme de recouvrement » est modifié ainsi :

« La contribution définie à l'article 2 du présent accord est recouvrée par l'organisme collecteur, au plus tard avant le 1er mars de chaque année, selon des modalités déterminées par voie d'avenant, signé entre l'organisme collecteur et ladite association de gestion. Cet avenant définira les frais de collecte et les obligations des parties. »

Article 2

En vigueur étendu

L'article 5 intitulé « Utilisation des moyens de financement » est remplacé par les stipulations suivantes :

« Article 5

Répartition et utilisation des moyens de financement, pertes et acquisition de la représentativité et bilan

5.1. Répartition des sommes recueillies

Les sommes recueillies seront réparties en trois volets :

- volet 1 : un pourcentage de la contribution du paritarisme est attribué à l'organisme collecteur au titre des frais de gestion de recouvrement du paritarisme. Il est fixé chaque année par le conseil d'administration de l'APNESAP.

- volet 2 : un pourcentage de la contribution du paritarisme est attribué à l'association APNESAP pour :

- - assurer ses frais de gestion (notamment, frais de tenue de comptabilité, de commissariat aux comptes si nécessaire), organisation des réunions (location de salle, repas ...), le secrétariat de l'association, les études ou honoraires de conseillers extérieurs à l'initiative des commissions paritaires de la branche ;

- - régler, sur justificatifs, les frais engagés en application de l'article 3 du présent accord (exceptées les dépenses éligibles au volet 3) de transport, d'hébergement, de repas, de salaires exposés par les participants aux commissions paritaires, par référence aux règles en vigueur ;

- - prendre en charge, sur justificatifs, les frais de gestion des secrétariats des commissions paritaires de la branche, par référence aux règles en vigueur.

- volet 3 : un pourcentage la contribution au paritarisme est affecté aux organisations représentatives afin de participer aux frais de structure, d'actions en faveur de la branche des services à la personne et de sa promotion. La somme ainsi affectée est répartie à parts égales entre d'une part, le collège " organisations syndicales de salariés ", et, d'autre part, le collège " organisations d'employeurs ".

Les pourcentages afférents à ces trois volets seront arrêtés par l'APNESAP lors de l'établissement de chaque budget.

5.2. Répartition et utilisation du volet 3

a) Dans chaque collège, 8 % de la somme affectée au collège sont répartis également entre organisations représentatives au niveau de la branche indiquées dans le dernier arrêté de représentativité connu et publié au Journal officiel à la date du vote du budget prévisionnel annuel de l'APNESAP.

b) Dans chaque collège, 92 % de la somme affectée au collège sont répartis proportionnellement à leur poids en tant qu'organisations représentatives au niveau de la branche comme indiqué dans le dernier arrêté de représentativité connu et publié au Journal officiel à la date du vote du budget prévisionnel annuel de l'APNESAP.

Les sommes ainsi réparties seront budgétairement affectées à chaque organisation en début d'exercice comptable. Chaque organisation bénéficiera sur sa part d'un droit de tirage sur présentation de justificatifs. Si, à la fin de l'exercice comptable, une organisation n'a pas épuisé sa part, les sommes restantes sont reportées à son crédit sur l'exercice comptable suivant.

À la fin du second exercice comptable, toutes les sommes non consommées seront mutualisées entre les organisations de chaque collège et attribuées pour l'exercice comptable suivant à chacune d'elles suivant les mêmes règles ci-dessus exposées.

Toutes ces dispositions ainsi que le montant du droit de tirage devront faire l'objet d'une convention entre l'APNESAP et les

organisations représentatives, conformément aux statuts de l'APNESAP.

5.3. Perte acquisition et modification de représentativité

La perte ou la modification de reconnaissance de représentativité au niveau national dans la branche des entreprises de services à la personne d'une organisation d'employeur et/ ou de salariés entraîne de plein droit la suspension ou la modification du bénéfice de la répartition des fonds telle que défini ci-avant de façon différente suivant le volet concerné :

a) Pour le volet 2, la suspension prend effet le lendemain de la date de la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel ou à la date d'opposabilité de tout acte légal constatant la perte de représentativité, le cas échéant, sa nouvelle reconnaissance de représentativité.

L'acquisition de reconnaissance de représentativité *au niveau national*

(1) dans la branche des entreprises de services à la personne par une organisation d'employeurs ou une organisation syndicale de salariés lui donne droit au bénéfice de ce volet au lendemain de la date de la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel ou à la date d'opposabilité de tout acte légal constatant l'acquisition de reconnaissance de représentativité.

b) Pour le volet 3, la suspension ou la modification prend effet à la fin de la période budgétaire en cours à la date de la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel ou à la date d'opposabilité de tout acte légal constatant la perte ou la modification de représentativité et cela jusqu'à la fin de la période budgétaire en cours à la date où serait officiellement constatée, le cas échéant, sa nouvelle reconnaissance de représentativité.

Les sommes justifiées jusqu'à la prise d'effet de la suspension ou la modification par l'organisation concernée sont prises en compte dans le droit de tirage de l'organisation et dans la limite du budget fixé.

L'acquisition ou la modification de reconnaissance de représentativité *au niveau national*

(1) dans la branche des entreprises de services à la personne par une organisation d'employeurs ou une organisation syndicale de salariés lui donne droit au bénéfice de la répartition des fonds à compter de la période budgétaire suivante et au plus tard au premier jour de l'année qui suit la date de la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel ou à la date d'opposabilité de tout acte légal constatant l'acquisition de reconnaissance de représentativité.

5.4. Bilan

L'APNESAP transmettra chaque année à la CPPNI un bilan moral sur l'utilisation de cette contribution. »

(1) Les termes « au niveau national » figurant aux points a. et b. de l'article 5.3 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. (Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Durée, entrée en vigueur, dépôt de l'accord, extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant entrera en vigueur à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires ayant convenu de demander sans délai l'extension du présent accord, celle-ci sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail et dans les 15 jours qui suivent la fin du délai d'opposition.

Révision de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Toute demande de révision du présent accord doit être motivée et signifiée selon les règles légales en vigueur.

Dénonciation de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord obéit aux mêmes stipulations en matière de dénonciation que la convention collective des entreprises de services à la personne (IDCC 3127).

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Accord du 19 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)

Signataires	
Organisations patronales	FESP ; FEDESAP ; FFEC,
Organisations de salariés	FGTA FO ; FS CFTD,

Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les OPCA en opérateurs de compétences. En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences qui sera rattaché à la filière dans laquelle chaque branche souhaite être rattachée. Ceci étant un préalable à tout accord futur constitutif d'un OPCO et ce avant le 31 décembre 2018 :

Compte tenu de la cohérence économique et de clientèle ;

Compte tenu des enjeux forts de services de proximité ;

Compte tenu d'une forte pratique de l'alternance, en particulier dans les petites entreprises ;

Compte tenu des difficultés de recrutement et des métiers en tension ;

Compte tenu de la capacité de nos entreprises d'inclusion par l'emploi, avec le recrutement de jeunes, de personnes peu qualifiées et la possibilité d'ascension sociale ;

Compte tenu des principes de cohérence des métiers et d'activités professionnelles et de l'existence d'enjeux communs de compétences, de formation et de mobilité qui devraient être les fondements premiers d'un secteur professionnel, les partenaires sociaux de la branche des entreprises de services à la personne reconnaissent la pertinence d'un « bloc sectoriel des métiers des services aux personnes et à la famille de la naissance au grand âge » identifiable dans la filière des services de proximité. Bloc dans lequel peuvent légitimement se reconnaître les branches professionnelles des branches des services à la personne ;

Compte tenu que la désignation d'une filière sectorielle est un prérequis n'excluant pas la possibilité de synergie avec d'autres OPCO, les parties signataires conviennent de maintenir leur attachement à la filière services de proximité et de procéder à la désignation de l'opérateur de compétences qui en sera agréé ;

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

C'est pour ces raisons que les parties signataires, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, conviennent des dispositions suivantes :

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de désigner l'opérateur de compétence rattaché à la filière des services de proximité « secteur 10 » du rapport Marx-Bagorski comme l'opérateur de compétences de la branche des entreprises privées de services à la personne au titre de sa contribution légale de participation à la formation professionnelle et à l'alternance et de sa contribution conventionnelle.

Conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail issu de la loi n° 2018-771, le présent accord prévoit que la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle est gérée au sein d'une section particulière de l'opérateur de compétences désigné par cet

accord.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord portant désignation de l'opérateur de compétences s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du septembre 2012 conformément à son champ d'application conventionnel en vigueur.

Dispositions générales

Article 3

En vigueur étendu

Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au 1er janvier 2019.

Durée

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature.

Revoyure

Les partenaires sociaux décident de se revoir avant la fin du premier semestre 2019 afin d'évoquer l'agrément de l'OPCO qui sera réalisé pour notre secteur et d'en mesurer l'impact auprès des entreprises et des salariés.

Formalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Avenant du 25 septembre 2019 à l'accord du 2 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Organisations patronales	SYNERPA ; FESP ; FEDESAP ; FFEC,
Organisations de salariés	FGTA FO ; FS CFTD ; CFTC santé sociaux,

Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel réforme en profondeur le système de formation professionnelle et d'apprentissage. Elle supprime la période de professionnalisation et tous les articles y afférents du code du travail pour laisser place à un nouveau dispositif de reconversion ou promotion par alternance appelé « Pro-A » (articles L. 6324-1 et suivants du code du travail). Les dispositions conventionnelles relatives à la période de professionnalisation deviennent donc caduques.

La Pro-A peut être mobilisée dans le cadre de projets co-construits entre les employeurs et les salariés pour leur permettre de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation certifiantes ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Le contrat de travail du salarié concerné fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Elle concerne les salariés en contrat à durée indéterminée, les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du présent code, notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail. Elle concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1.

La reconversion ou promotion par alternance concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale au niveau déterminé par l'article D. 6324-1-1 du code du travail.

Ainsi, les salariés pouvant accéder à la reconversion ou promotion par alternance sont ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence.

Conformément au code du travail, la reconversion ou la promotion par alternance doit permettre à ces salariés d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par l'alternance. (1)

Au regard du niveau de qualification moyen des salariés de la branche et de la nécessité de le faire progresser, les partenaires sociaux de la branche considèrent le développement de la Pro-A comme une priorité.

Le présent avenant ne présume pas une refonte future de l'ensemble des stipulations conventionnelles relative à la formation professionnelle dans les prochains mois.

Il a pour objet d'introduire le nouveau dispositif de la « Pro-A » dans le corpus conventionnel existant.

(1) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions de l'article D. 6324-1-1 du code du travail dans sa rédaction issue du décret n° 2020-262 du 16 mars 2020 relatif à la mise en œuvre et au financement de la reconversion ou promotion par alternance. (Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

Dispositif de reconversion ou promotion par alternance

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent article a pour objet de compléter la section III «-Favoriser le développement professionnel des salariés de la branche et l'accès à une qualification » de l'accord national du 2 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises privées de services à la personne étendue par arrêté du 7 avril 2016 JORF 16 avril 2016 par l'adjonction d'un article 8 bis.

Il est ajouté, après l'article « 8.2.3. Jury » un nouvel article ainsi rédigé :

« Article 8 bis

Dispositif de reconversion ou promotion par alternance : « Pro-A »

Article 8 bis 1

Actions éligibles

Au regard des enjeux de montée en qualification dans la branche, les partenaires sociaux décident de rendre éligibles à la Pro-A la liste des certifications suivantes :

Niveau	Type	Certifications	Code RNCP
3	Titre professionnel	Titre professionnel agent d'entretien du bâtiment (AEB)	316
3	Titre professionnel	<i>Titre professionnel ouvrier du paysage (1)</i>	399
3	Mention complémentaire	Mention complémentaire aide à domicile (MCAD)	718
3	CAP	CAP Assistant technique en milieu familial et collectif (ATMFC)	2817
3	Diplôme d'État	diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS)	4495
3	Diplôme d'État	Diplôme d'État auxiliaire de puériculture	4496
3	Titre	Titre professionnel assistant de vie aux familles (ADVF)	4821
3		Conducteur accompagnateur de personnes à mobilité réduite	17163
3	Titre	Titre Employé familial	17799
3	Titre	Titre Assistant de vie dépendance	17800
3	Titre	Titre Assistant maternel/ Garde d'enfants	17914

3	CAP	CAPA Jardinier paysagiste (1)	24928
3	Diplôme d'État	Diplôme d'État d'accompagnement éducatif et social (AES)	25467
3		Agent d'accompagnement auprès des personnes âgées et personnes dépendantes (AAPAPD) (1)	26749
3		Assistant de vie dépendance et handicap	27513
3	CAP	CAP Accompagnement éducatif petite enfance (CAP AEPE)	28048
3		Intervenant d'hygiène de vie à domicile (IHVAD)	31929
4	Titre professionnel	Titre professionnel secrétaire et assistant (1)	193
4	Diplôme d'État	Diplôme d'État de technicien d'intervention sociale et familiale (DETISF)	4503
4	Bac Pro	Bac Pro services aux personnes et aux territoires	13905
4		Conseiller services en électrodomestique et multimédia	26755
4	Titre professionnel	Titre professionnel chargé d'accueil touristique et de loisirs (1)	31047
4		Accueillant éducatif	32152
5	BTS	BTS Négociation et relation client	474
5	Diplôme d'État	Diplôme d'État éducateur jeunes enfants	4501
5	BTS	BTS Services et prestations en secteur sanitaire et social (SP3S)	5297
5		Entrepreneur de la petite entreprise (TEPE)	6930
5		Responsable de secteurs dans les SAP	25574
6		Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS)	2514
6	Diplôme d'État	Infirmier diplômé d'État	8940
6		Licence professionnelle Management des établissements d'accueil du Jeune enfant	24411
6	Licence professionnelle	Licence professionnelle service à la personne parcours ingénierie des services d'aides à domicile	29746
6		Responsable d'organismes d'intervention sociale et services à la personne (DISAP)	30382
7	Mastère spécialisé	Mastère spécialisé directeur de structures d'action sociale et de santé	18035

Une note à part sera jointe à l'accord pour expliciter le lien entre les certifications visées et les mutations des métiers et les besoins en qualification.

Article 8 bis 2

Durée de l'avenant et des actions (2)

Certaines de ces certifications visées se fondent sur des référentiels de formation longs ne pouvant faire l'objet d'une alternance limitée à 1 an.

Les partenaires sociaux de la branche décident d'allonger :

- la durée de l'avenant qui peut être portée jusqu'à 24 mois ;
- la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques peut être portée au-delà de 25 % et, au maximum, jusqu'à 2 200 heures en demeurant dans la limite maximale de la certification visée.

Article 8 bis 3

Financement

Les Pro-A sont prises en charge par l'OPCO selon un forfait déterminé par la branche.

Enfin, les partenaires sociaux de la branche souhaitent la prise en charge de la rémunération des salariés bénéficiaires du présent dispositif selon des conditions déterminées par décret. »

(1) Les certifications « agent d'accompagnement auprès des personnes âgées et personnes dépendantes », « CAPA Jardinier Paysagiste-Titre professionnel ouvrier du paysage », « Chargé d'accueil touristique et de loisirs » et « Titre professionnel secrétaire et assistant » sont exclues de l'extension en tant qu'elles sont contraires aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

(2) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail.

(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

Mention pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises du champ de la convention collective des services à la personne, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée, dépôt et extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires ayant convenu de demander sans délai l'extension du présent avenant, cette dernière sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail et dans les 15 jours qui suivent la fin du délai d'opposition à sa signature.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension. Sera jointe à l'accord une note relative aux facteurs de mutations des emplois et aux besoins de qualifications.

Révision de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Toute demande de révision de l'accord doit être signifiée selon les règles légales en vigueur.

Dénonciation de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de dénonciation que la convention collective des entreprises de services à la personne (IDCC 3127).

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.
(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

Avenant du 25 septembre 2019 portant révision de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	SYNERPA ; FEDESAP ; FFEC,
Organisations de salariés	FS CFDT ; CFTC SANTE SOCIAUX,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant à la convention collective a pour objet de :

- préciser, les postes permanents concernés par les contrats de travail à durée indéterminée intermittent ;
- instaurer une prime pour « garde d'enfants nombreux à domicile » ;
- clarifier les stipulations relatives aux conditions d'aménagement du temps de travail afin de lever des incertitudes d'interprétations (IV de la section 2 du chapitre II de la partie 2).

Cas particulier du contrat de travail à durée indéterminée intermittent

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent article a pour objet de compléter l'article 2.4.1 « Définition » du point 2.4 « Cas particulier du contrat de travail à durée indéterminée intermittent » de la section 1 du chapitre 1er de la partie II de la convention collective afin de répondre à l'exigence de précision des postes permanents qui, par nature, comportent une alternance, régulière ou non, de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Dans les entreprises de services à la personne, seuls les emplois directement liés aux fluctuations d'activités en raison de la saisonnalité ou des rythmes scolaires répondent à cette définition, autrement dit les emplois de garde d'enfants à domicile et d'agent d'entretien de petits travaux de jardinage.

Il est ajouté, après le dernier alinéa un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« Les emplois permanents pouvant faire l'objet d'un contrat de travail à durée indéterminée intermittent sont les suivants :

- agent d'entretien petits travaux de jardinage ;
- garde d'enfant(s) (1) ;
- garde d'enfant(s) (2) ;
- garde d'enfant(s) (3).

Il est rappelé pour les emplois d'agent d'entretien petits travaux de jardinage que l'employeur doit prendre en compte les situations climatiques exceptionnelles en proposant notamment aux salariés des adaptations d'horaires de travail. »

Prime « Garde d'enfant(s) à domicile »

Article 2

En vigueur étendu

Le présent article a pour objet d'ajouter une 4e section à la partie V et un article 8 rédigés ainsi :

« Section 4

Prime pour garde d'enfants nombreux

Article 8

Modalités d'application

Toute heure d'intervention de garde d'enfants à domicile réalisée auprès de plus de trois enfants ouvre droit à une prime horaire égale à 10 % du taux horaire du salarié.

En dessous du seuil de 4 enfants, si l'employeur majore le coût d'une prestation de garde d'enfant en fonction du nombre d'enfants gardés, le salarié ne bénéficiant de la dite prime doit cependant bénéficier d'une contrepartie financière. »

Accord sur l'aménagement du temps de travail sur toute ou partie de l'année

Article 3

En vigueur étendu

Le IV de la section 2 du chapitre II de la partie 2 de la convention collective est remplacé comme suit :

« IV. Accord d'entreprise sur l'aménagement du temps de travail sur toute ou partie de l'année

L'accord du 13 octobre 2016 ne concernant que les entreprises de moins de 11 salariés ; Conformément aux dispositions des articles L. 3121-44 et suivants du code du travail, un accord d'entreprise ou d'établissement peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine. Il prévoit :

- 1° La période de référence, qui ne peut excéder un an, qui peut être soit l'année civile, soit une autre période de 12 mois ;
- 2° Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail ;
- 3° Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et des

départs en cours de période de référence.

Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

L'accord peut prévoir une limite annuelle inférieure à 1 607 heures pour le décompte des heures supplémentaires.

L'accord peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel et détermine alors les conditions dans lesquelles cette rémunération est calculée. »

Mention pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises du champ de la convention collective des services à la personne, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée, entrée en vigueur, dépôt de l'accord, extension

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires ayant convenu de demander sans délai l'extension du présent accord, cette dernière sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail et dans les quinze jours qui suivent la fin du délai d'opposition à sa signature.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de la date de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Révision de l'accord

Article 6

En vigueur étendu

Toute demande de révision du présent accord doit être signifiée selon les règles légales en vigueur.

Dénonciation de l'accord

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de dénonciation que la convention collective des entreprises de services à la personne (IDCC 3127).

Avenant du 11 octobre 2021 relatif au travail de nuit et présences de nuit équivalence

Signataires	
Organisations patronales	SYNERPA ; FESP ; FEDESAP ; FFEC,
Organisations de salariés	FGTA FO ; CFTC Santé sociaux,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objectif d'encadrer les conditions de recours et de mise en œuvre du travail de nuit au sein des entreprises de SAP afin d'assurer la continuité de service requise par certaines activités. De plus, en considération des spécificités de leurs activités et plus spécialement pour les services délivrés auprès des personnes fragiles, les parties ont

estimé que des dispositions particulières s'imposaient pour tous les salariés appelés à séjourner au domicile des bénéficiaires des prestations considérées et à intervenir dans certaines conditions sur des horaires dits de nuit.

En ce sens le j du I de la section 2 du chapitre II de la partie 2 est remplacé comme suit :

« j) Travail de nuit. Présences de nuit équivalence »

Titre 1er Le travail de nuit

Article 1er

Modalités de recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit est possible dans les situations d'emplois où la continuité de l'activité s'impose auprès de certains bénéficiaires.

En effet le recours au travail de nuit est nécessaire pour la prise en charge continue des clients bénéficiaires des services suivants :

- garde d'enfants à domicile ou garde collective d'enfant tel que prévu par le champ d'application de la présente convention collective ;
- aide et accompagnement à domicile des personnes âgées, dépendantes et/ ou handicapées en dehors de toute prescription médicale ;
- encadrement des prestations ci-dessus afin uniquement de pallier aux situations d'urgence.

Le salarié qui ne souhaite pas être amené à travailler sur une plage horaire considérée comme des heures de nuits doit l'indiquer sur ses plages d'indisponibilités contractuelles.

Article 2

Définition de la plage horaire du travail de nuit, des durées de travail et du temps de pause

Est considéré comme travail de nuit, la période de travail effectif qui s'étend de 22 heures à 7 heures.

Toutefois, il est possible par accord d'entreprise de lui substituer une période de 9 heures consécutives comprises entre 21 heures et 6 heures.

Au regard des spécificités liées à la continuité de service auprès de publics fragiles notamment dans le cadre du travail de nuit, la durée de travail maximale quotidienne du travailleur de nuit est portée à 12 heures.

Si le salarié est amené à travailler effectivement au-delà du seuil des 8 heures défini à l'article L. 3122-6 du code du travail, il bénéficiera d'un repos d'une durée équivalente au dépassement de ce seuil. Ce repos est pris dans les plus brefs délais à l'issue de la période travaillée.

La durée hebdomadaire de travail sur une période de 12 semaines consécutives ne pourra dépasser 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, ou 48 heures sur une même semaine.

Le travailleur de nuit bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures consécutives.

Le travailleur de nuit bénéficie d'une pause d'au moins 20 minutes dès lors que son temps de travail effectif atteint six heures. Lorsque le salarié est dans l'impossibilité de prendre son temps de pause compte tenu de son activité, qu'il doit se tenir à la disposition de son employeur et qu'il n'est pas autorisé à quitter le lieu de travail même temporairement, le temps de pause est rémunéré en sus comme du temps de travail effectif.

Il ne pourra être dérogé au temps de repos et de pause que dans les limites et conditions définies par la loi.

Article 3

Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié :

- dont l'horaire de travail habituel le conduit au moins deux fois par semaine à travailler au moins 3 heures de son temps de travail quotidien dans la plage « horaire de nuit » définie à l'article 2 ;
- ou celui effectuant au moins 270 heures dans cette plage au cours de douze mois consécutifs.

L'employeur doit respecter les durées légales de travail prévues pour les salariés travailleurs de nuit.

Article 4

Protection de la santé et conditions de travail

La liste des salariés visés par le présent titre est transmise par l'employeur au médecin du travail.

Le médecin du travail doit être consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit. Les salariés concernés par le présent titre bénéficient d'un suivi régulier de leur état de santé dans les conditions prévues aux articles L. 4624-1, L. 3122-11, R. 3122-11 et suivants du code du travail.

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale renforcée. (1)

Lorsqu'il est en œuvre dans les entreprises de plus de 50 salariés, (2)

le comité social et économique (à défaut : les représentants du personnel) est associé au contrôle du travail de nuit dans le cadre du rapport annuel prévu à l'article L. 4612-16 du code du travail. (3)

Préalablement à tout travail de nuit, l'employeur vérifie au domicile du client la salubrité et la sécurité pour le salarié.

Enfin, l'employeur s'assurera que son organisation puisse permettre au travailleur de nuit de pouvoir joindre à tout moment un référent.

Article 5

Vie familiale et sociale et conditions de travail

Le salarié travaillant de jour peut refuser une proposition de travail de nuit sans que ce refus puisse constituer une faute ou un motif de licenciement.

Tout travailleur de nuit peut demander son affectation à un poste de jour en raison d'obligations familiales impérieuses.

Dans ce cas, il sera prioritaire dès qu'un poste équivalent sera à pourvoir au sein de l'entreprise de son employeur. L'employeur devra apporter une réponse dans un délai maximum d'un mois à toute demande de changement d'affectation d'un poste de nuit vers un poste de jour.

Afin de faciliter le transport des travailleurs de nuit, les plannings d'interventions sont organisés de façon à permettre aux salariés non-détenteurs ou ne disposant pas d'un véhicule terrestre motorisé de pouvoir emprunter les transports en commun.

À titre exceptionnel, et seulement après autorisation de l'employeur, un taxi dont le coût sera pris en charge par l'employeur peut être sollicité par un salarié qui ne disposerait plus de moyens de transport pour regagner son domicile.

Article 6

Contreparties à la sujétion de travail de nuit

Les travailleurs de nuit visés à l'article 3 ci-dessus bénéficient d'une contrepartie en repos compensateur. Chaque heure effectuée dans le cadre de l'horaire de nuit ouvre droit à un repos compensateur de 5 %.

La prise de repos se fera par 7 heures pour un salarié à temps plein et par au moins 4 heures pour un salarié à temps partiel et dans un délai de 12 mois sur la plage des horaires habituels du salarié. Les repos compensateurs non pris en fin de période de référence car inférieur à l'équivalent d'une journée de repos sont reportés sur le semestre suivant. Les demandes de repos compensateurs sont déposées 1 mois à l'avance auprès de l'employeur.

Un relevé de suivi des repos compensateurs sera communiqué mensuellement aux salariés par tout moyen permettant son impression à tout moment et durant toute la période de référence.

Ce compte est tenu pour chaque salarié et fait apparaître pour chaque mois de travail les temps de repos acquis et les temps de repos pris.

Les travailleurs de nuit ont également droit à une majoration de 5 % de leur taux horaire pour chaque heure effectuée dans le cadre de l'horaire de nuit.

Pour les travailleurs effectuant des heures de nuit qui ne sont pas considérés comme des travailleurs de nuit au sens de l'article 3, le taux horaire des heures de nuits est majoré de 5 %. Les heures de nuit concernées sont celles effectivement travaillées entre 22 heures et 7 heures ou, par accord d'entreprise, celles effectivement travaillées entre 21 heures et 6 heures.

Ces majorations de taux horaires pour les heures de nuit ne sont pas cumulables avec celle prévue au titre du travail des dimanches. Dès lors les heures travaillées les nuits d'un dimanche ouvrent droit exclusivement à la majoration financière la plus avantageuse pour le salarié. C'est-à-dire soit celle résultante d'un travail le dimanche, soit celle résultante d'un travail de nuit. La majoration des heures de nuit se cumule avec la majoration du taux horaire pour un travail d'un jour férié.

Article 7

Égalité entre les femmes et les hommes et l'accès à la formation

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit ;
- pour muter un salarié à un poste de jour vers un poste de nuit ou inversement ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Compte tenu des spécificités du travail de nuit, l'employeur doit veiller à adapter les conditions d'accès à la formation ainsi qu'à son organisation afin de permettre aux travailleurs de nuit de pouvoir bénéficier d'actions de formations. Le cas échéant, l'employeur peut proposer des modifications d'horaires temporaires au salarié.

Article 8

Maternité et travail de nuit

La salariée en état de grossesse ou ayant accouché, travaillant de nuit, est affectée à un poste de jour sur sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal post-natal prévue par l'article L. 1225-17. La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. *Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas 1 mois.* (4)

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la salariée et au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. (5) Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application des dispositions ci-dessus.

Pendant cette période et quel que soit l'ancienneté de l'intéressée, celle-ci bénéficiera d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale, et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur, selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi de mensualisation du 19 janvier 1978.

Article 9

Sortie du travail de nuit

Le salarié souhaitant reprendre ou occuper un poste de jour est prioritaire pour l'attribution d'un emploi correspondant à sa catégorie professionnelle ou emploi équivalent dans l'entreprise.

Pour cela, le salarié doit en informer la direction par écrit. L'entreprise s'engage à étudier et répondre à sa demande dans un délai de 30 jours.

Si la demande est acceptée, le salarié n'est alors plus considéré comme travailleur de nuit et ne bénéficiera plus des avantages prévus par le présent accord.

Titre 2 Présence de nuit / équivalence

Article 10

Définition de la présence de nuit et adoption d'un régime d'équivalence

Article 10.1

Présence de nuit

Certaines prestations ne nécessitent pas un travail continu ou de veille active de la part du salarié auprès de la personne prise en charge. Un régime d'équivalence est mis en place intitulée « présence de nuit ».

Un salarié assure une présence de nuit au sens des présentes lorsqu'il est conduit à demeurer au domicile du bénéficiaire d'un service, de nuit, et est susceptible d'intervenir dans certaines conditions pour des tâches relevant des emplois repères d'assistante de vie ou de garde d'enfant.

La garde collective d'enfant de nuit en dehors du domicile du bénéficiaire est exclue du dispositif prévu par le présent titre II.

Ce salarié bénéficie alors, pour cette présence de nuit, d'un régime d'équivalence.

Deux conditions doivent être remplies pour qu'il puisse être question d'une présence de nuit effective et de l'application d'un régime d'équivalence :

- la nécessité pour le salarié de dormir au domicile du bénéficiaire du service (dans une pièce séparée et correctement aménagée) ;
- un partage réel de son temps à cette occasion entre des temps d'inaction (sans intervention) et des temps d'action (avec intervention), sachant que ce partage sera précisément mesuré en tenant compte des critères définis à l'article 10.2 du présent accord.

Il importe de préciser qu'en tout état de cause, notamment au regard du respect des temps de repos, toute présence de nuit doit être compatible avec un emploi exercé de jour afin de permettre au salarié de tendre vers un temps plein.

Le régime d'équivalence ne s'oppose pas à la reconnaissance du travailleur en travailleur de nuit.

Sauf avec l'accord express du salarié, toute modification de planning sur la plage horaire de travail de nuit doit respecter un délai de prévenance de 7 jours. À ce titre, le refus d'une modification des horaires de travail de nuit, même en cas d'urgence, ne peut constituer un comportement fautif ni être considéré comme une absence.

Article 10.2

Heures d'équivalence

Lors d'une présence de nuit sont distinguées des périodes d'action ou des périodes d'inaction.

Seuls les emplois listés à l'article 1er et relevant de l'intervention au domicile des bénéficiaires sont concernés par le régime d'équivalence.

Un dispositif d'heures d'équivalence doit donc être institué à ce titre.

Pour une juste mesure de ces heures d'équivalence, en distinguant précisément les périodes d'action des périodes d'inaction et afin de mesurer la possibilité de mettre en place un tel régime. Les parties signataires du présent accord ont établi deux grilles d'évaluation suivant le type de bénéficiaire. La grille d'évaluation doit être remplie systématiquement avant la mise en place des présences de nuit. Le résultat de l'évaluation doit être impérativement communiqué au salarié avant le début de l'intervention.

- Pour une intervention de nuit auprès de personnes âgées (de plus de 60 ans) ou en situation de handicap :

	Oui	Non	Points correspondants
Le bénéficiaire se lève, se couche, s'assoit seul	Oui = 3 Non = 0		
Le bénéficiaire s'alimente et s'hydrate seul	Oui = 3 Non = 0		
Le bénéficiaire assume l'hygiène de l'élimination urinaire et fécale	Oui = 3 Non = 0		
Une maladie mentale ou chronique entraînant des troubles du sommeil nécessitant des interventions est-elle connue.	Oui =-3 Non = 0		
Des gestes techniques (comprenant la prise des médicaments) doivent être dispensés pendant la phase de sommeil	Oui =-3 Non = 1		
Total			
Échelle :	Correspondance		

6 à 9 points	Présence de nuit avec un temps d'équivalence de 50 pour cent (50 % de temps de travail et 50 % de temps d'inaction)
1 à 5 points	Présence de nuit avec un temps d'équivalence de 66 pour cent (66 % de temps de travail et 34 % de temps d'inaction)
0 ou score négatif	Travail de nuit (régime d'équivalence impossible)

- Pour une intervention de nuit auprès d'enfants :

Le régime d'équivalence dépend d'une part de l'âge de l'enfant selon trois niveaux décrits ci-dessous et d'autre part d'éléments cumulatifs, à savoir :

- niveau 1 : interventions auprès des enfants de plus de 3 ans : un temps d'équivalence de 50 pour cent (50 % de temps de travail et 50 % de temps d'inaction,) ;

- niveau 2 : interventions auprès des enfants de 6 mois à 3 ans : un temps d'équivalence de 66 pour cent (66 % de temps de travail et 44 % de temps d'inaction) ;

- niveau 3 : obligatoirement du travail de nuit, un régime d'équivalence impossible.

Il convient de prendre en compte les éléments suivants lors de l'évaluation des besoins :

- en cas de maladie chronique d'un enfant qui entraînerait un trouble du sommeil, l'intervention basculerait alors sur le niveau supérieur. Ex : une intervention de nuit auprès d'un enfant de 4 ans relève du niveau 1 et celle auprès d'un enfant de 4 ans qui aurait une maladie chronique qui entraînerait un trouble du sommeil relève du niveau 2. Une intervention auprès d'un enfant de 2 ans ayant une maladie chronique telle que celle précédemment citée relève du niveau 3 ;

- en cas d'intervention auprès de plus de 2 enfants :

- les interventions auprès de plus de deux enfants de plus de 3 ans entraînent une majoration du temps de présence de 10 % ;

- les interventions auprès de plus de deux enfants de moins de 3 ans entraînent une majoration du temps de présence de 15 %.

Article 10.3

Limites

La présence de nuit d'un salarié tel que défini à l'article précédent ne peut être inférieure à 10 heures en continu.

La présence de nuit d'un salarié ne peut être de plus de cinq nuits sur une période de sept jours calendaires.

Si la présence de nuit d'un salarié nécessite une vigilance continue et permanente de sa part, les temps d'action et les temps d'inaction ne peuvent pas être distingués, il ne peut donc être question d'un décompte d'heures d'équivalence. Toutes les heures de présence se déroulant dans ces conditions sont assimilées à du temps de travail effectif, avec les exigences d'un travail de nuit.

Article 11

Décompte et rémunération des heures d'équivalence

Les heures d'équivalence effectuées par un salarié lors de sa présence de nuit sont décomptées et rémunérées de deux manières différentes :

- lorsque les temps d'action et d'inaction se partageront pour moitié à égalité (soit à 50/50), les décomptes effectués et le paiement des heures d'équivalence se feront aussi à parts égales à 50 / 50, ainsi à titre d'exemples :

- seront décomptées 5 heures d'équivalence et 5 heures de temps d'inaction pour 10 heures de présence de nuit.

Ainsi seront rémunérées 5 heures d'équivalence pour 10 heures de présence de nuit ;

- lorsque ses temps d'action et d'inaction se partageront entre 66 % de temps d'action et 44 % de temps d'inaction, la même logique de décompte et de paiement sera déclinée, à 66 % contre 44 %, ainsi à titre d'exemples :

- seront décomptées 6,66 heures d'équivalence et 3,4 heures de temps d'inaction pour 10 heures de présence de nuit.

Ainsi seront rémunérées 6,66 heures d'équivalence pour 10 heures de présence de nuit ;

Le régime appliqué au salarié, avec cette logique de correspondance sous forme de pourcentage (s), est déterminé en fonction du public auprès duquel il intervient ainsi que de sa situation dans le respect des grilles d'évaluations décrites à l'article 10-2.

Les parties rappellent que les heures rémunérées sont majorées et donnent droit au repos compensateur indiqué dans l'article 6 du titre Ier.

Article 12

Précisions générales concernant le régime des heures d'équivalence

Le présent régime d'équivalences doit s'inscrire dans le respect de la législation sociale applicable en matière de temps de travail tel qu'énoncé ci-après.

Il est rappelé que l'application des dispositions du présent accord ne peut en aucune façon justifier qu'il soit dérogé aux dispositions légales ou réglementaires concernant :

- le seuil de déclenchement des heures supplémentaires ou complémentaires ;
- les temps de repos ;
- les durées maximales de travail ;
- l'amplitude des horaires de travail.

Article 13

Décomptes du temps de travail

Tout salarié appelé à effectuer des heures d'équivalence doit bénéficier d'un suivi renforcé de son temps de travail permettant :

- avant l'intervention de savoir quels sont ses horaires de travail et son temps de travail, en prenant soin de distinguer les temps d'action et les temps d'inaction, en respectant les critères d'évaluation visés à l'article 3 ;
- après l'intervention de s'assurer qu'il n'y a eu aucun écart qui justifierait une révision des décomptes effectués et une révision aussi du salaire dû en conséquence.

En cas de circonstances particulières qui amènent le salarié à constater que la répartition entre les temps d'actions et les temps d'inactions n'est pas celle qui a été évaluée initialement, ce dernier en informe son employeur au plus tôt pour que le régime d'équivalence soit réévalué.

Ce double décompte (avant et après) doit être effectué de manière hebdomadaire et systématiquement porté à la connaissance du salarié, par tout moyen.

Article 14

Suivi et révision des horaires de travail à la demande du salarié. Devoir de vigilance

Article 14.1

Suivi des interventions par l'employeur

L'employeur doit vérifier l'évolution des interventions de présence de nuit en prenant contact au moins une fois par mois avec le ou les salariés concernés et visiter le client au moins une fois par trimestre.

L'employeur doit s'assurer mensuellement notamment :

- de la charge réelle de travail et d'adapter l'intervention dans le cas d'une augmentation dans les plus brefs délais pour le bien du client et celui du salarié ;
- des contraintes imposées par le ou les bénéficiaires des prestations qui n'auraient pu être identifiées au moment de la fixation initiale de ses horaires de travail.

Article 14.2

Suivi des interventions par le salarié. Révision des horaires de travail à la demande du salarié

Les salariés intervenants en présence de nuit sont amenés, comme tous les salariés qui interviennent auprès de publics

fragiles, de jour comme de nuit, à prévenir leur employeur dès qu'ils constatent une évolution dans les situations des clients, leur employeur devant prendre les dispositions qui s'imposent pour adapter l'intervention en conséquence.

De plus, tout salarié conduit à assurer une présence de nuit et à accomplir des heures d'équivalence peut solliciter un entretien, dès qu'il le juge nécessaire, pour une adaptation de ses horaires de travail en fonction des souhaits que le salarié peut exprimer pour un meilleur équilibre entre sa vie personnelle et sa vie professionnelle.

L'employeur, dans les limites de son activité et de ces capacités d'emplois, doit, dans un délai de 30 jours maximum, proposer une révision ou une adaptation des horaires de travail au regard du souhait du salarié de modifier ses horaires ou de ne plus réaliser de présence de nuit.

Tout salarié qui ne souhaite plus accomplir de présence de nuit doit en informer son employeur et demander à modifier ses plages d'indisponibilités.

- (l)
- (l) La grille d'évaluation présente des situations ou des questions auxquelles l'évaluateur répond par oui ou par non. À chaque réponse correspond un nombre de points dont le total cumulé donne le type de présence de nuit auquel l'intervention correspond. Si le résultat de l'évaluation conclue à une impossibilité de présence de nuit, (résultat négatif ou égal à 0) le salarié affecté à cette intervention sera en travail de nuit. Attention les deux derniers items donnent des scores négatifs.
- (1) Le 3e alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3122-11 du code du travail.
(Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)
- (2) Au 4e alinéa de l'article 4, les termes « Lorsqu'il est en œuvre dans les entreprises de plus de 50 salariés, » sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2312-9 du code du travail.
(Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)
- (3) Au 4e alinéa de l'article 4, les termes « le comité social et économique (à défaut : les représentants du personnel) est associé au contrôle du travail de nuit dans le cadre du rapport annuel prévu à l'article L. 4612-16 du code du travail. » sont exclus de l'extension en ce que l'article L. 4612-16 du code du travail a été abrogé.
(Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)
- (4) La dernière phrase du 1er alinéa de l'article 8 est étendue sous réserve du respect de l'article L. 1225-9 du code du travail.
(Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)
- (5) La première phrase du 3e alinéa de l'article 8 est étendue sous réserve que le terme « reclassement » soit entendu comme « affectation sur un poste de jour » au sens de l'article L. 1225-10 du code du travail.
(Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)

Mention pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 15

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises du champ de la CCN des services à la personne, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

Suivi de l'accord et clause de revoyure

Article 16

En vigueur étendu

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) effectuera chaque année le suivi du présent avenant et de sa bonne application notamment par une section dédiée au rapport de branche annuel.

Il est par ailleurs convenu que les parties se réuniront au terme d'un délai de deux ans à compter de la date d'arrêté d'extension du présent avenant pour s'assurer de la correcte application de l'accord et de son opportunité de procéder à sa révision.

Durée, entrée en vigueur, dépôt de l'accord, extension

Article 17

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires ayant convenu de demander sans délai l'extension du présent accord, cette dernière sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail et dans les quinze jours qui suivent la fin du délai d'opposition à sa signature.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant celui de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Révision de l'accord

Article 18

En vigueur étendu

Toute demande de révision du présent accord doit être signifiée selon les règles légales en vigueur.

Dénonciation de l'accord

Article 19

En vigueur étendu

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de dénonciation que la convention collective des entreprises de services à la personne (IDCC 3127).

Avenant du 29 mars 2022 relatif à la prime d'ancienneté et à l'indemnité kilométrique

Signataires	
Organisations patronales	FEDESAP ; FFEC,
Organisations de salariés	FGTA FO ; CFTC Santé Sociaux,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de réviser la section 3 article 7 de la partie V de la convention collective des entreprises de services à la personne ainsi que le montant de l'indemnité kilométrique prévue au second alinéa du point e « Temps de déplacement entre deux lieux d'intervention » de la section 2 du chapitre II de la partie 2.

Cette révision s'effectue conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-7-1 du code du travail.

Titre Ier Prime d'ancienneté

Prime d'ancienneté

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 7 de la troisième section de la partie V intitulé « Article 7 ' Modalités d'application ' » est remplacé par les stipulations suivantes :

« Section 3

Prime d'ancienneté

Article 7

Modalités d'application

Le présent article prévoit, dans chaque entreprise, le versement par l'employeur d'une prime d'ancienneté à tous les salariés disposant de deux années d'ancienneté au sein de l'entreprise quel que soit le poste occupé et le taux horaire.

Le montant de cette prime est de 5 centimes par heure de travail effectif, ou heures assimilées comme telles.

Cette prime est majorée de 10 centimes dès lors qu'un salarié dispose de 5 années d'ancienneté dans l'entreprise, soit une prime horaire totale de 15 cts pour 5 ans d'ancienneté.

Elle est de nouveau majorée de 10 centimes dès lors qu'un salarié dispose de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, soit une prime horaire totale de 25 cts pour 10 ans d'ancienneté.

Afin de pouvoir identifier le versement mensuel de cette prime, cette dernière doit faire l'objet d'une ligne spécifique sur le bulletin de salaire des salariés.

Les parties affirment que les salaires minima hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du code du travail sont définis par les salaires minima conventionnels auxquels s'ajoute la présente prime d'ancienneté. »

Titre II Indemnité Kilométrique

Montant de l'indemnité kilométrique

Article 2

En vigueur étendu

Le présent article annule et remplace le second alinéa du point e « Temps de déplacement entre deux lieux d'intervention » de la section 2 du chapitre II de la partie 2 concernant l'indemnité en cas d'utilisation du véhicule personnel du salarié pour réaliser des déplacements professionnels de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 21 septembre 2012.

« Indemnité kilométrique

En cas d'utilisation de son véhicule personnel pour réaliser des déplacements professionnels, le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à 35 centimes d'euros par kilomètre. »

Mention pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises du champ de la CCN des services à la personne, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

Durée, entrée en vigueur, dépôt de l'accord, extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Les parties signataires ayant convenu de demander sans délai l'extension du présent accord, cette dernière sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail et dans les 15 jours qui suivent la fin du délai d'opposition à sa signature.

Révision de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

Toute demande de révision du présent accord doit être signifiée selon les règles légales en vigueur.

Dénonciation de l'accord

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de dénonciation que la convention collective des entreprises de services à la personne (IDCC 3127).

Avenant n° 1 du 21 mars 2016 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Organisations patronales	La FESP ; La FEDESAP,
Organisations de salariés	La FNECS CFE-CGC ; La FS CFDT ; La CFDT santé sociaux,
Organisations adhérentes	SYNERPA 164, boulevard du Montparnasse 75014 Paris , par lettre du 28 septembre 2016 (BO n°2016-42)

En vigueur étendu

Cet avenant annule et remplace l'article 1er sur les minima conventionnels bruts de l'annexe II « Positionnement des emplois repères. - Salaires » et le second alinéa du point e « Temps de déplacement entre deux lieux d'intervention » de la section 2 du chapitre II de la partie 2, concernant l'indemnité en cas d'utilisation du véhicule personnel du salarié pour réaliser des déplacements professionnels de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 21 septembre 2012.

Salaires minima conventionnels

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minima par la convention collective nationale des entreprises de services à la personne sont fixés comme suit :

(En euros.)

Emploi repère	Niveau	Taux horaire brut
Agent d'entretien petits travaux de jardinage Agent d'entretien petits travaux de bricolage Assistant(e) de vie (1) Garde d'enfant(s) (1) Assistant(e) ménager(ère) (1)	I	9,67
Garde d'enfant(s) (2) Assistant(e) ménager(ère) (2)	II	9,70
Assistant(e) de vie (2) Garde d'enfant(s) (3)	III	9,73
Assistant(e) de vie (3)	IV	9,83

Indemnité kilométrique

Article 2

En vigueur étendu

En cas d'utilisation de son véhicule personnel pour réaliser des déplacements professionnels, le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à 20 centimes d'euros par kilomètre.

Egalité femmes-hommes

Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de rémunération.

Il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Négociation annuelle sur les salaires minima

Article 4

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent d'engager la négociation chaque année sur les salaires minima dès le 1er mois de septembre dans l'objectif de conclure un accord applicable au 1er janvier de l'année suivante.

Renégociation sur les salaires minima 2016

Article 5

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent expressément à se rencontrer dans la première quinzaine de juillet 2016 afin de rouvrir les négociations portant sur la revalorisation des minima conventionnels de salaire en 2016.

Entrée en vigueur

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à compter du premier jour du mois de la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Les parties tiennent à préciser que les futurs accords salaires comprendront la même condition de rétroactivité au premier jour du mois de la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Formalités de dépôt

Article 7

En vigueur étendu

Cet avenant est déposé selon les règles en vigueur.

La partie la plus diligente s'engage à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension dans les plus brefs délais.

Avenant n° 2 du 25 janvier 2017 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Organisations patronales	FESP ; FEDESAP,
Organisations de salariés	FS CFDT ; CFTC santé sociaux,
Organisations adhérentes	FFEC, par lettre du 15 janvier 2018 (BO n°2018-17)

En vigueur étendu

Cet avenant annule et remplace l'article 1er sur les minima conventionnels bruts de l'annexe II « Positionnement des emplois repères. - Salaires » de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 21 septembre 2012.

Salaires minima conventionnels bruts

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minima de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne sont fixés comme suit :

(En euros.)

Emploi repère	Niveau	Taux horaire brut
Agent d'entretien petits travaux de jardinage	I	9,76
Agent d'entretien petits travaux de bricolage		
Assistant (e) de vie (1)		
Garde d'enfant (s) (1)		
Assistant (e) ménager (ère) (1)	II	9,79
Garde d'enfant (s) (2)		
Assistant (e) ménager (ère) (2)		

Assistant (e) de vie (2)	III	9,82
Garde d'enfant (s) (3)		
Assistant (e) de vie (3)	IV	9,92

Égalité femmes-hommes

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de rémunération.

Les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire et à une ancienneté et une expérience égales.

Négociation annuelle sur les salaires minima

Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent d'engager la négociation chaque année sur les salaires minima dès le mois de décembre dans l'objectif de conclure un accord applicable au 1er avril de l'année suivante.

Classification des emplois repères-salaires

Article 4

En vigueur étendu

Conformément à la négociation ayant abouti à la conclusion du présent accord, les organisations syndicales et patronales s'engagent à ouvrir avant juin 2017 une négociation portant sur l'élargissement de la grille de classification à l'ensemble des emplois repères identifiables dans la branche. Cette négociation doit permettre de déterminer les salaires minima conventionnels par niveaux pour ces nouveaux emplois.

Entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Formalités de dépôt

Article 6

En vigueur étendu

Cet avenant est déposé selon les règles en vigueur.

La partie la plus diligente s'engage à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension dans les plus brefs délais.

Avenant n° 3 du 6 avril 2018 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Organisations patronales	SYNERPA ; FEDESAP,

Signataires	
Organisations de salariés	FS CFTD ; CFTC santé sociaux,

En vigueur étendu

Cet avenant annule et remplace l'article 1er sur les minima conventionnels bruts de l'annexe II « Positionnement des emplois repères. - Salaires » de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 21 septembre 2012.

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Salaires minima conventionnels bruts

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minima de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne sont fixés comme suit :

(En euros.)

Emploi repère	Niveau	Taux horaire brut
Agent d'entretien petits travaux de jardinage Agent d'entretien petits travaux de bricolage Assistant(e) de vie (1) Garde d'enfant(s) (1) Assistant(e) ménager(ère) (1)	I	9,88
Garde d'enfant(s) (2) Assistant(e) ménager(ère) (2)	II	9,91
Assistant(e) de vie (2) Garde d'enfant(s) (3)	III	9,94
Assistant(e) de vie (3)	IV	10,04

Égalité femmes-hommes

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de rémunération.

Les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire et à une ancienneté et une expérience égales.

Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Formalités de dépôt

Article 4

En vigueur étendu

Cet avenant est déposé selon les règles en vigueur.

La partie la plus diligente s'engage à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension dans les plus brefs délais.

Avenant n° 4 du 31 janvier 2019 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Organisations patronales	SYNERPA ; FESP ; FEDESAP ; FFEC,
Organisations de salariés	FS CFTD ; CFTC santé sociaux,

En vigueur étendu

Cet avenant annule et remplace l'article 1er sur les minima conventionnels bruts de l'annexe II « Positionnement des emplois repères. - Salaires » de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 21 septembre 2012.

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Salaires minima conventionnels bruts

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minima de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne sont fixés comme suit :

(En euros.)

Emploi repère	Niveau	Taux horaire brut
Agent d'entretien petits travaux de jardinage	I	10,03
Agent d'entretien petits travaux de bricolage		
Assistant(e) de vie (1)		
Garde d'enfant(s) (1)		
Assistant(e) ménager(ère) (1)	II	10,06
Garde d'enfant(s) (2)		
Assistant(e) ménager(ère) (2)		
Assistant(e) de vie (2)	III	10,09
Garde d'enfant(s) (3)		
Assistant(e) de vie (3)	IV	10,19

Négociation annuelle sur les minima conventionnels

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent d'engager la négociation sur les minima conventionnels dès le mois de septembre dans l'objectif de conclure un accord qui puisse être étendu avant le 31 décembre de la même année.

Égalité femmes-hommes

Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de rémunération.

Les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire et à une ancienneté et une expérience égales.

Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Formalités de dépôt

Article 5

En vigueur étendu

Cet avenant est déposé selon les règles en vigueur.

La partie la plus diligente s'engage à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension dans les plus brefs délais.

Avenant du 31 janvier 2019 relatif à l'indemnité kilométrique

Signataires	
Organisations patronales	SYNERPA ; FEDESAP ; FFEC,
Organisations de salariés	FS CFTD ; CFTC santé sociaux,

En vigueur étendu

Cet avenant annule et remplace le second alinéa du point e « Temps de déplacement entre deux lieux d'intervention » de la section 2 du chapitre II de la partie 2 concernant l'indemnité en cas d'utilisation du véhicule personnel du salarié pour réaliser des déplacements professionnels de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 21 septembre 2012.

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Indemnité kilométrique

Article 1er

En vigueur étendu

En cas d'utilisation de son véhicule personnel pour réaliser des déplacements professionnels, le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à 22 centimes d'euros par kilomètre.

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une indemnité kilométrique et qu'elle constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

(Arrêté du 4 novembre 2019 - art. 1)

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Formalités de dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Cet avenant est déposé selon les règles en vigueur.

La partie la plus diligente s'engage à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension dans les plus brefs délais.

Avenant n° 6 du 7 janvier 2021 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Organisations patronales	SYNERPA ; FESP ; FEDESAP ; FFEC,
Organisations de salariés	FGTA FO ; FS CFTD ; CFTC santé sociaux,

En vigueur étendu

Cet avenant annule et remplace l'article 1er sur les minima conventionnels bruts de l'annexe II « Positionnement des emplois repères. Salaires » de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 21 septembre 2012.

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Champs d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique, conformément à l'accord professionnel du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application du secteur des entreprises de services à la personne, aux entreprises à but lucratif exerçant sur le territoire français.

Le présent avenant n'est pas applicable à Mayotte qui bénéficie, conformément au décret n° 2020-1598 du 16 décembre 2020 portant relèvement du salaire minimum de croissance, d'un Smic horaire différent.

Salaires minima conventionnels bruts

Article 2

En vigueur étendu

Les salaires minima de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne sont fixés comme suit :

(En euros.)

Emploi repère	Niveau	Taux horaire brut
Agent d'entretien petits travaux de jardinage	I	10,25
Agent d'entretien petits travaux de bricolage		
Assistant(e) de vie[1]		
Garde d'enfant(s)[1]		
Assistant(e) ménager(ère)[1]		

Garde d'enfant(s)[2]	II	10,30
Assistant(e) ménager(ère)[2]		
Assistant(e) de vie[2]	III	10,35
Garde d'enfant(s)[3]		
Assistant(e) de vie[3]	IV	10,47

Clause de revoyure

Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de se retrouver avant la fin d'année 2021 pour négocier sur la revalorisation des minima conventionnels pour 2022.

Égalité femmes-hommes

Article 4

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de rémunération.

les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire et à une ancienneté et une expérience égales.

Entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à compter du 1er jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Formalités de dépôt

Article 6

En vigueur étendu

Cet avenant est déposé selon les règles en vigueur.

La partie la plus diligente s'engage à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension dans les plus brefs délais.

Avenant n° 7 du 27 avril 2022 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Organisations patronales	FEDESAP ; FFEC,
Organisations de salariés	FGTA FO ; FS CFTD ; CFTC santé sociaux,

En vigueur étendu

Cet avenant annule et remplace l'article 1er sur les minima conventionnels bruts de l'annexe II « Positionnement des emplois repères. Salaires » de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 21 septembre 2012.

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Champs d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique, conformément à l'accord professionnel du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application du secteur des entreprises de services à la personne, aux entreprises à but lucratif exerçant sur le territoire français.

Le présent accord n'est pas applicable à Mayotte qui bénéficie, conformément au décret n° 2020-1598 du 16 décembre 2020 portant relèvement du salaire minimum de croissance, d'un Smic horaire différent.

Salaires minima conventionnels bruts

Article 2

En vigueur étendu

Les salaires minima de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne sont fixés comme suit :

(En euros.)

Emploi repère	Niveau	Taux horaire brut
Agent d'entretien petits travaux de jardinage Agent d'entretien petits travaux de bricolage Assistant(e) de vie [1] Garde d'enfant(s) [1] Assistant(e) ménager(ère) [1]	I	10,85
Garde d'enfant(s) [2] Assistant(e) ménager(ère) [2]	II	10,92
Assistant(e) de vie [2] Garde d'enfant(s) [3]	III	11
Assistant(e) de vie [3]	IV	11,25

Égalité femmes-hommes

Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de rémunération.

Les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire et à une ancienneté et une expérience égales.

Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Clause de revoyure

Article 5

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent, en cas de revalorisation du Smic en 2022, à ouvrir des négociations dès le début du mois qui suit cette revalorisation et à engager des négociations sur les salaires minima pour 2023 avant le 1er janvier 2023.

Formalités de dépôt

Article 6

En vigueur étendu

Cet avenant est déposé selon les règles en vigueur.

La partie la plus diligente s'engage à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension dans les plus brefs délais.

Accord professionnel du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application du secteur des entreprises de services à la personne

Signataires	
Organisations patronales	La fédération des entreprises de services à la personne (FESP),
Organisations de salariés	La FGTA-FO ; La CFTC ; La CFE-CGC ; La fédération de services CFDT,
Organisations adhérentes	La fédération française de services à la personne et de proximité, tour CIT, 3, rue de l'Arrivée, 75749 Paris Cedex 15, par lettre du 2 septembre 2008 (BO n°2008-38) SYNERPA 164, boulevard du Montparnasse 75014 Paris , par lettre du 28 septembre 2016 (BO n°2016-42) FFEC, par lettre du 15 janvier 2018 (BO n°2018-17)

En vigueur étendu

Le champ d'application de la convention collective des services à la personne est défini dans les termes suivants :

Article 1er

Définition du champ d'application

La présente convention collective nationale s'applique aux employeurs et aux salariés des entreprises à but lucratif et de leurs établissements, à l'exclusion des associations :

- exerçant sur le territoire français, y compris les DOM, et ce quel que soit le pays d'établissement de l'employeur ;
- dont l'activité est réalisée sur le lieu de vie du bénéficiaire de la prestation, qu'il s'agisse de son domicile, de sa résidence ou de son lieu de travail ;
- dont l'activité principale est la prestation et / ou la délivrance de services à la personne.

Dans le cadre de la présente convention, on entend par prestation de services à la personne les services destinés à améliorer et / ou faciliter la qualité de vie quotidienne des personnes et des familles par la réalisation de tâches normalement dévolues au bénéficiaire de la prestation.

Il s'agira exclusivement des activités suivantes exercées à titre principal par l'entreprise :

Maison :

- entretien du linge réalisé chez le client et travaux ménagers, à l'exclusion des entreprises qui exercent à titre principal le nettoyage à domicile des moquettes, tapis, tentures et rideaux ;
- petits travaux de jardinage, qui recouvrent les travaux d'entretien courants des jardins des particuliers à leur domicile

effectués au moyen du matériel mis à disposition du salarié par l'employeur ou le client. Ces travaux comprennent la taille des haies et des arbres, à l'exclusion des travaux forestiers tels que définis à l'article L. 722-3 du code rural ;

- petits travaux de bricolage dits prestations hommes toutes mains, qui recouvrent des tâches occasionnelles, de très courte durée et ne requérant pas de qualification particulière, telles que changer une ampoule, revisser une prise électrique, fixer un cadre, etc.

Ces prestations doivent être servies dans le cadre de la législation en vigueur, actuellement codifiée sous le a de l'article D. 129-36 du code du travail.

- commissions et préparation de repas, dès lors que la préparation intervient chez le client avec son matériel ;

- présence et entretien de la résidence principale et secondaire, à titre temporaire.

Famille :

- garde d'enfants à domicile ;

- soutien scolaire et cours à domicile, à l'exception des cours de sport ;

- accompagnement et aide à l'usage de l'outil informatique personnel à domicile, à l'exclusion de tout usage professionnel.

Personnes âgées, dépendantes et / ou handicapées :

- aide et accompagnement à domicile des personnes âgées, dépendantes et / ou handicapées en dehors de toute prescription médicale.

Services à la personne sur son lieu de travail :

- conciergerie d'entreprise entendue comme l'implantation physique permettant au bénéficiaire de la prestation d'accéder aux services à la personne suivants, sur son lieu de travail :

-- intermédiation de services à la personne ;

-- livraison de courses ;

-- assistance administrative ;

-- collecte et livraison de linge repassé ;

- garde collective d'enfants.

L'activité principale d'une entreprise est déterminée selon les règles dégagées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

N'entrent pas dans le champ d'application de la présente convention collective les entreprises relevant de manière obligatoire d'une autre convention collective.

Afin de tenir compte de l'évolution du secteur, les partenaires sociaux se réuniront une fois par an dans le cadre d'une commission paritaire de négociation afin d'envisager l'adaptation du champ d'application de la présente convention.

Annexe

En vigueur étendu

La définition du champ d'application telle que mentionnée à l'article 1er de la présente convention est précisée par les dispositions suivantes :

1. Activités complémentaires.

La liste des activités exercées à titre principal par l'entreprise est complétée par une liste d'activités qui ne peuvent être exercées qu'à titre accessoire et complémentaire.

Ces activités sont les suivantes :

- la livraison de repas, la livraison de courses, l'assistance administrative, la collecte, la livraison de linge repassé ;

- l'accompagnement des personnes âgées, dépendantes et/ou handicapées en dehors de leur domicile, l'aide au transport, ou les prestations de conduite de véhicule personnel des personnes ;

- les soins et promenades d'animaux domestiques pour les personnes dépendantes (à l'exclusion du toilettage).

2. Définitions.

Délivrance : ce terme recouvre les activités des entreprises de services à la personne exerçant sous le mode mandataire. La convention collective a donc vocation à couvrir le seul personnel salarié de ces entreprises, généralement désigné par les termes « personnel administratif ».

Personnes âgées : les personnes âgées s'entendent de 60 ans et plus.

Personnes dépendantes : les personnes dépendantes s'entendent des personnes momentanément ou durablement atteintes de pathologies chroniques invalidantes ou présentant une affection les empêchant d'accomplir les actes ordinaires de la vie quotidienne.

Personnes handicapées : les autres personnes ayant besoin d'une aide personnelle à leur domicile s'entendent des personnes rencontrant une difficulté temporaire ou permanente de nature à mettre en péril l'autonomie et l'équilibre de la vie familiale et le maintien dans l'environnement social.

Aide et accompagnement à domicile des personnes âgées, dépendantes et/ou handicapées : ces activités comprennent l'accompagnement et l'aide aux personnes dans les actes essentiels de la vie quotidienne : aide à la mobilisation et aux déplacements, à la toilette, à l'habillage, à l'alimentation, aux fonctions d'élimination, garde-malade, soutien des activités intellectuelles, sensorielles, motrices, transport, etc.

Elles comprennent également l'accompagnement et l'aide aux personnes dans les activités de la vie sociale et relationnelle : accompagnement dans les activités domestiques, de loisirs et de la vie sociale, soutien des relations sociales, assistance administrative, à domicile ou à partir du domicile, à l'exclusion des activités de transports routiers réguliers de voyageurs et d'ambulance.

Intermédiation : on entend par intermédiation toute opération effectuée par un intermédiaire consistant à rapprocher des particuliers intéressés par des services à la personne des entreprises du secteur.

3. Qualification des intervenants auprès des personnes âgées, dépendantes et/ou handicapées.

Dans le paragraphe relatif aux activités concernant les personnes âgées, dépendantes et/ou handicapées, les intervenants :

- soit sont titulaires d'un diplôme, certificat ou titre délivré par l'Etat, ou homologué, ou inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, attestant de compétence dans le secteur concerné, et notamment :

-- des diplômes visés au code de l'action sociale et des familles (diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale, diplôme d'Etat de technicien de l'intervention sociale et familiale, certificat d'aptitude aux fonctions d'aide médico-psychologique...);

-- diplômes visés au code de la santé publique (diplôme professionnel d'aide-soignant, diplôme professionnel d'auxiliaire de puériculture) ;

-- diplômes délivrés par le ministère chargé de l'éducation nationale (CAP petite enfance, BEP carrière sanitaire et sociale, mention complémentaire aide à domicile...);

-- diplômes délivrés par le ministère chargé de la jeunesse et des sports (brevet d'aptitudes professionnelles assistant animateur technique...);

-- titres délivrés par le ministère chargé du travail (titre professionnel d'assistant de vie...);

-- diplômes délivrés par le ministère chargé de l'agriculture (BEP agricole services aux personnes...);

-- certificat d'employé familial polyvalent délivré par l'institut FEPem de l'emploi familial ;

- soit disposent d'une expérience professionnelle de 3 ans dans le secteur concerné et bénéficient d'actions de formation ou d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience, dans une perspective de formation qualifiante ;

- soit bénéficient d'un contrat aidé par l'Etat assorti de mesure de formation professionnelle correspondant à l'emploi exercé, soit d'une formation en alternance correspondant à l'emploi exercé ;

- soit bénéficient d'une formation d'adaptation à l'emploi suivie d'une formation qualifiante dans le domaine.

4. Documents d'information.

Sont annexées également aux fins d'information :

- la lettre adressée par les partenaires sociaux à la direction générale du travail le 6 novembre 2006 ;
- la réponse de la direction générale du travail en date du 27 novembre 2006.

Adhésion par lettre du 2 septembre 2008 de la fédération française de services à la personne et de proximité à l'accord du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application du secteur des entreprises de services à la personne

En vigueur

La fédération française de services à la personne et de proximité, tour CIT,3, rue de l'Arrivée,75749 Paris Cedex 15, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën,75902 Paris Cedex 15.

Paris, le 2 septembre 2008

Madame, Monsieur,

Notre fédération FEDESAP Union ayant souhaité participer à la concertation nationale sur la convention collective des services à la personne, nous avons pris bonne note de votre décision favorable et nous vous en remercions.

Je vous confirme, en ma qualité de président et en référence à l'article L. 2261-3 du code du travail, l'accord de notre fédération d'adhérer à l'accord national professionnel du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application de la convention collective des services à la personne, étendu par arrêté du 1er avril 2008.

Par la même je vous informe de notre présence à la prochaine réunion de la commission mixte paritaire se tenant le 4 septembre 2008 dans les locaux de la direction générale du travail.

Je vous prie de recevoir, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Accord du 18 décembre 2009 relatif au financement du paritarisme

Signataires	
Organisations patronales	FEDESAP.
Organisations de salariés	FS CFDT ; FSS CFTC ; CFE-CGC ; FGTA FO ; FCS CGT.
Organisations adhérentes	SYNERPA 164, boulevard du Montparnasse 75014 Paris , par lettre du 28 septembre 2016 (BO n°2016-42) FFEC, par lettre du 15 janvier 2018 (BO n°2018-17)

En vigueur étendu

Les parties affirment leur volonté de construire et de développer des relations sociales ouvertes et responsables, dans le souci du développement des entreprises de la branche et de l'emploi. Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés ont convenu qu'un financement était indispensable pour donner aux commissions paritaires les moyens financiers d'assurer le suivi de la convention collective, de son fonctionnement, des actions de promotion de la branche et du développement du dialogue social.

C'est à l'occasion de ce constat que les parties signataires à la convention collective nationale ont entendu :

- inscrire la gestion des fonds collectés dans un cadre paritaire ;
- procéder à la définition des dépenses supportées par les fédérations et syndicats d'employeurs et de salariés et susceptibles d'être remboursées, comme indiqué dans l'article 5 ci-dessous.

A ce titre, et de façon tout à fait exceptionnelle, les parties conviennent de l'importance de mettre en place le système de financement du paritarisme pour la branche.

Cela ne remet pas en cause les principes du protocole d'accord du 9 octobre 2008, prévoyant la globalisation des thèmes de négociation.

L'ensemble de ces dispositions a vocation à être intégré dans la partie traitant du fonds du paritarisme de la convention collective nationale étendue.

Eu égard à ces considérations, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises des services à la personne.

Article 2

En vigueur étendu

Il est institué une contribution relative à la prise en charge des frais supportés par les fédérations et syndicats d'employeurs et de salariés, pour la négociation et l'application de la convention collective.

Cette contribution, fixée à 0,10 %, est assise sur la masse salariale brute des entreprises et est entièrement à la charge des employeurs.

Il sera recherché des cofinancements ponctuels en fonction des objectifs déterminés par le conseil d'administration, y compris auprès des pouvoirs publics, notamment l'ANSP (Agence nationale des services à la personne), le FSE (Fonds social européen)...

Article 3

En vigueur étendu

Ces fonds ont notamment pour objectif commun de :

- prendre en charge les frais occasionnés par les réunions préparatoires des diverses commissions des instances paritaires (commission paritaire nationale, commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle...);
- renforcer la présence des salariés et des employeurs dans les négociations de branche qui visent notamment à fixer les conditions d'emploi et de travail des salariés et leurs garanties sociales et à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- développer l'information et la sensibilisation des salariés et des entreprises sur les dispositions conventionnelles ;
- constituer des structures de réflexion, d'anticipation, de conception des dispositions conventionnelles ;
- financer l'établissement de rapports, documents ou actions, permettant une meilleure connaissance du secteur ;
- s'adjoindre les services d'experts pour mieux préparer les négociations ;
- financer le développement du dialogue social.

Article 4

En vigueur étendu

Il est créé, dans le cadre du présent accord, une association de gestion paritaire, dont les statuts et règlement intérieur sont soumis à l'approbation des parties, concomitamment à la signature du présent accord.

4.1. Association pour la gestion

Les fédérations et syndicats d'employeurs signataires ou adhérents de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne et les syndicats représentant les salariés, représentatifs au niveau national et parties au présent accord, constituent une association régie par la loi 1901, aux fins d'assurer indirectement le recouvrement de la contribution à la charge des entreprises et la gestion des fonds collectés (respect des affectations budgétaires, remboursement des charges engagées dans le cadre de l'objet social).

4.2. Organisme de recouvrement

La contribution définie à l'article 2 du présent accord est recouverte par l'organisme collecteur, au plus tard avant le 1er mars de chaque année, selon des modalités déterminées par voie d'avenant, signé entre l'organisme collecteur et ladite association de gestion. Cet avenant définira les frais de collecte et les obligations des parties.

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Répartition des sommes recueillies

Les sommes recueillies seront réparties en trois volets :

- volet 1 : un pourcentage de la contribution du paritarisme est attribué à l'organisme collecteur au titre des frais de gestion de recouvrement du paritarisme. Il est fixé chaque année par le conseil d'administration de l'APNESAP.

- volet 2 : un pourcentage de la contribution du paritarisme est attribué à l'association APNESAP pour :

- - assurer ses frais de gestion (notamment, frais de tenue de comptabilité, de commissariat aux comptes si nécessaire), organisation des réunions (location de salle, repas ...), le secrétariat de l'association, les études ou honoraires de conseillers extérieurs à l'initiative des commissions paritaires de la branche ;

- - régler, sur justificatifs, les frais engagés en application de l'article 3 du présent accord (exceptées les dépenses éligibles au volet 3) de transport, d'hébergement, de repas, de salaires exposés par les participants aux commissions paritaires, par référence aux règles en vigueur ;

- - prendre en charge, sur justificatifs, les frais de gestion des secrétariats des commissions paritaires de la branche, par référence aux règles en vigueur.

- volet 3 : un pourcentage la contribution au paritarisme est affecté aux organisations représentatives afin de participer aux frais de structure, d'actions en faveur de la branche des services à la personne et de sa promotion. La somme ainsi affectée est répartie à parts égales entre d'une part, le collège " organisations syndicales de salariés ", et, d'autre part, le collège " organisations d'employeurs ".

Les pourcentages afférents à ces trois volets seront arrêtés par l'APNESAP lors de l'établissement de chaque budget.

5.2. Répartition et utilisation du volet 3

a) Dans chaque collège, 8 % de la somme affectée au collège sont répartis également entre organisations représentatives au niveau de la branche indiquées dans le dernier arrêté de représentativité connu et publié au Journal officiel à la date du vote du budget prévisionnel annuel de l'APNESAP.

b) Dans chaque collège, 92 % de la somme affectée au collège sont répartis proportionnellement à leur poids en tant qu'organisations représentatives au niveau de la branche comme indiqué dans le dernier arrêté de représentativité connu et publié au Journal officiel à la date du vote du budget prévisionnel annuel de l'APNESAP.

Les sommes ainsi réparties seront budgétairement affectées à chaque organisation en début d'exercice comptable. Chaque organisation bénéficiera sur sa part d'un droit de tirage sur présentation de justificatifs. Si, à la fin de l'exercice comptable, une organisation n'a pas épuisé sa part, les sommes restantes sont reportées à son crédit sur l'exercice comptable suivant.

À la fin du second exercice comptable, toutes les sommes non consommées seront mutualisées entre les organisations de chaque collège et attribuées pour l'exercice comptable suivant à chacune d'elles suivant les mêmes règles ci-dessus exposées.

Toutes ces dispositions ainsi que le montant du droit de tirage devront faire l'objet d'une convention entre l'APNESAP et les organisations représentatives, conformément aux statuts de l'APNESAP.

5.3. Perte acquisition et modification de représentativité

La perte ou la modification de reconnaissance de représentativité au niveau national dans la branche des entreprises de services à la personne d'une organisation d'employeur et/ ou de salariés entraîne de plein droit la suspension ou la modification du bénéfice de la répartition des fonds telle que défini ci-avant de façon différente suivant le volet concerné :

a) Pour le volet 2, la suspension prend effet le lendemain de la date de la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel ou à la date d'opposabilité de tout acte légal constatant la perte de représentativité, le cas échéant, sa nouvelle reconnaissance de représentativité.

L'acquisition de reconnaissance de représentativité *au niveau national* (1) dans la branche des entreprises de services à la personne par une organisation d'employeurs ou une organisation syndicale de salariés lui donne droit au bénéfice de ce volet au lendemain de la date de la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel ou à la date d'opposabilité de tout acte légal constatant l'acquisition de reconnaissance de représentativité.

b) Pour le volet 3, la suspension ou la modification prend effet à la fin de la période budgétaire en cours à la date de la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel ou à la date d'opposabilité de tout acte légal constatant la perte ou la

modification de représentativité et cela jusqu'à la fin de la période budgétaire en cours à la date où serait officiellement constatée, le cas échéant, sa nouvelle reconnaissance de représentativité.

Les sommes justifiées jusqu'à la prise d'effet de la suspension ou la modification par l'organisation concernée sont prises en compte dans le droit de tirage de l'organisation et dans la limite du budget fixé.

L'acquisition ou la modification de reconnaissance de représentativité *au niveau national* (1) dans la branche des entreprises de services à la personne par une organisation d'employeurs ou une organisation syndicale de salariés lui donne droit au bénéfice de la répartition des fonds à compter de la période budgétaire suivante et au plus tard au premier jour de l'année qui suit la date de la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel ou à la date d'opposabilité de tout acte légal constatant l'acquisition de reconnaissance de représentativité.

5.4. Bilan

L'APNESAP transmettra chaque année à la CPPNI un bilan moral sur l'utilisation de cette contribution.

(1) Les termes « au niveau national » figurant aux points a. et b. de l'article 5.3 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Révision de l'accord et négociation

Les parties 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, afin de dresser un bilan de son application et d'engager, en tant que de besoin, les négociations utiles à son évolution.

6.2. Dépôt et date d'application

Le présent accord entrera en application à partir du jour qui suit la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions des articles L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

6.3. Extension

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité

Signataires	
Organisations patronales	CPME ; U2P,
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Vu l'accord national interprofessionnel relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme du 17 février 2012 ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi, et à la démocratie sociale ;

Vu l'arrêté du 23 novembre 2015 portant habilitation d'un organisme à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir ;

Vu l'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles,

l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 13 juillet 2018 portant création de l'OPCA des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCA PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales) ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu en particulier les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail relatifs aux opérateurs de compétences ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'opérateur de compétences des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCO PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales),

Considérant la volonté commune des parties signataires :

- de continuer à agir pour le développement de la formation tout au long de la vie pour les salariés des entreprises relevant du champ d'intervention du présent accord ;
- de prendre tout particulièrement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, vu leur grand nombre dans les secteurs du champ d'application de l'accord ;
- de compléter l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS et de renforcer la cohérence et la pertinence économique du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;

Considérant le rôle majeur joué par les TPE/PME françaises et leurs salariés dans l'économie nationale, en particulier en matière de création d'emplois et de développement territorial ;

Considérant les particularités des TPE/PME, qui ne disposent pas des mêmes moyens humains et financiers que les grandes entreprises, en particulier au niveau de la gestion des ressources humaines ;

Considérant l'accélération des mutations liées à la globalisation des marchés, le développement du numérique, de la robotique, la nécessité d'adapter les modes de production, de distribution, et de consommation ;

Considérant que, selon plusieurs rapports, de nombreux emplois seront profondément transformés au cours des 10 années à venir, et que les TPE/PME n'ont pas toujours les capacités en interne pour faire face à ces bouleversements de leur modèle économique et social ;

Considérant la volonté du Gouvernement de créer des opérateurs de compétences afin d'aider les branches professionnelles et les entreprises à anticiper les mutations technologiques, leurs effets sur l'emploi, les besoins en compétences et en qualifications, ainsi que leurs implications sur la formation, sur la reconversion et la sécurisation des parcours des salariés ;

Les parties signataires conviennent de créer un opérateur de compétences (OPCO) des entreprises de proximité capable d'accompagner des branches professionnelles présentant plusieurs caractéristiques communes parmi les suivantes :

- une cohérence économique avec un maillage territorial dense ;
- une participation au développement du tissu économique local avec un enjeu important de services de proximité ;
- une majorité de TPE peu équipées en matière de gestion des ressources humaines ;
- des besoins en qualifications et en compétences avérés ;
- une forte pratique de l'apprentissage et de la professionnalisation ;
- des difficultés de recrutement, de départ en formation et d'attractivité des métiers ;
- des pénuries de qualifications et de compétences ainsi qu'une mobilité des salariés essentiellement à l'échelle du bassin d'emploi ;
- une capacité d'inclusion par l'emploi, avec le recrutement de jeunes, et la possibilité d'ascension sociale ;
- une place centrale des compétences dans la chaîne de valeur de l'entreprise.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord porte création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

L'objet de l'opérateur de compétences est celui d'un organisme paritaire agréé tel qu'il est défini par l'article L. 6332-1 du code du travail et précisé dans les statuts figurant dans l'annexe II du présent accord.

Le présent accord vaut accord de désignation de l'opérateur de compétences pour chacune des branches professionnelles figurant dans l'annexe I du présent accord, sauf décision contraire de la branche professionnelle concernée.

Article 2

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a un champ d'intervention national et interprofessionnel, comprenant les départements, territoires et collectivités d'outre-mer suivants : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué, au jour du présent accord, des branches professionnelles regroupant les entreprises dont l'activité principale relève des IDCC figurant dans l'annexe I du présent accord, et des professions, des entreprises et des organismes de l'interprofession non rattachés à une convention collective.

L'adhésion des entreprises et organismes relevant de l'interprofession, et n'étant pas couverts par un accord de branche, s'effectue soit par un accord d'entreprise, soit par un courrier simple de l'entreprise.

Il couvre les champs des branches professionnelles ayant adhéré à l'accord constitutif, ayant désigné l'opérateur de compétences par accord de branche, ou ayant été rattachées par l'administration.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a potentiellement vocation, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, à couvrir plus largement les champs des branches professionnelles des secteurs des entreprises de proximité.

Article 3

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association et représentées de manière paritaire, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires du présent accord.

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration pourra prendre une délibération pour adopter un nom d'usage.

Article 4

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a notamment pour missions, en application de l'article L. 6332-1 du code du travail, de :

- gérer et collecter en tant que de besoin, les contributions légales et conventionnelles ;
- gérer et collecter les contributions volontaires et mutualiser ces dernières, le cas échéant, avec l'accord des entreprises concernées ;
- assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles et par la section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPPI) pour les entreprises et organismes relevant de l'interprofession ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour établir, par la négociation, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 du code du travail ;

- assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité, en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;

- promouvoir d'une part les modalités de formation prévues aux 2e (formation pouvant s'effectuer pour tout ou partie à distance) et 3e (formation en situation de travail) alinéas de l'article L. 6313-2 du code du travail auprès des entreprises, et d'autre part l'alternance et en particulier l'apprentissage ;

- contrôler la qualité des actions de formation financées par l'opérateur de compétences.

L'opérateur de compétences peut également réaliser des missions complémentaires que les branches professionnelles seraient susceptibles de lui confier. Il peut assurer toutes prestations et services conformes à son objet social.

L'opérateur de compétences peut conclure :

Avec l'État :

- des conventions dont l'objet est notamment de définir la part de leurs ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;

- une convention-cadre de coopération définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers. Cette convention peut, le cas échéant, être conclue conjointement avec les organisations couvrant une branche ou un secteur d'activité ;

Avec les régions, des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, avec un conseil de gestion patronal.

Article 5

En vigueur non étendu

L'association est gérée par un conseil d'administration paritaire.

5.1. Conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

5.1.1. Règles de composition du conseil d'administration

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de 60 membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : 6 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel, signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement ;

- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Conformément aux dispositions de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du Gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

5.1.2. Modalités de fonctionnement du conseil d'administration

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre fois par an.

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

5.1.3. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de l'opérateur de compétences.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de valider la création de sections paritaires professionnelles, sur proposition des branches professionnelles le constituant ;
- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;
- d'adopter le budget ;
- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;
- d'approuver l'état statistique ainsi que le rapport de gestion établi conformément à la législation en vigueur ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;
- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il nomme un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne.

5.1.4. Bureau du conseil d'administration

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de 20 membres :

Pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et par la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 5.1.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siégera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau se réunit au minimum six fois par an.

Le bureau est notamment chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Les autres modalités de fonctionnement du bureau sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

5.2. Sections paritaires professionnelles

5.2.1. SPP de branche ou interbranches

Il est constitué, au sein de l'opérateur de compétences et, sur proposition d'une ou plusieurs branches professionnelles, des sections paritaires professionnelles pour tenir compte des spécificités des branches professionnelles entrant dans son champ d'intervention. Ces SPP sont constituées après décision du conseil d'administration.

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège « salarié », d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle ;
- pour le collège « employeur », au total d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Les modalités de composition et de fonctionnement des SPP sont précisées dans les statuts et dans le règlement intérieur.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs à plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant ces contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;
- d'analyser la situation budgétaire de la section ;
- d'analyser et évaluer la réalisation des actions de formation relevant :
 - du contrat de professionnalisation ;
 - des actions de promotion ou de reconversion par alternance ;
 - du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées par les contributions conventionnelles ;
 - du compte personnel de formation ;
 - du contrat d'apprentissage ;
- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Les propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les modalités de fonctionnement et les missions de ces sections paritaires professionnelles sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

5.2.2. Section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de 10 membres titulaires et de 10 membres suppléants.

Les membres du collège « employeur » sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège « salarié » sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies par le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par un accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'actions de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;
- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;
- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes ne soient à l'initiative de cette rupture ;
- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

5.3. Commissions et comités paritaires statutaires

Il est notamment créé un comité de nomination, un comité de rémunération, ainsi qu'une commission apprentissage et professionnalisation, une commission certification, et une commission financière, dont les modalités de fonctionnement sont fixées par les statuts annexés au présent accord.

Ces commissions et comités sont constitués paritairement. Leurs travaux et propositions préparent les décisions du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les statuts prévoient également des dispositions concernant le contrôle interne.

5.4. Conférence annuelle des branches professionnelles et des entreprises et des organismes de l'interprofession

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi qu'avec les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion. Ses modalités de convocation et ses règles de fonctionnement sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

5.5. Commissions paritaires régionales

Une commission paritaire est mise en place dans chaque région administrative sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ces commissions paritaires régionales sont chargées de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions et des orientations de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 ;
- représenter, sur son territoire, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ; notamment auprès de l'État en région, du conseil régional, des autres collectivités territoriales et des partenaires.

Les membres de chaque commission paritaire régionale sont désignés par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement. Les désignations sont transmises à la

présidence de l'opérateur de compétences.

Chaque commission paritaire régionale est composée de 20 administrateurs, représentant les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, soit :

Pour le collège employeur :

10 représentants répartis à égalité entre l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Pour le collège des salariés :

10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national interprofessionnel, à raison de 2 représentants par organisation.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

Article 6

En vigueur non étendu

Afin d'assurer un service de proximité sur l'ensemble du territoire, en métropole et dans les outre-mer, auprès des branches professionnelles et de leurs entreprises adhérentes, en particulier des TPE/PME, les organisations signataires décident que l'opérateur de compétences des entreprises de proximité dispose de délégations régionales placées sous l'autorité de la direction générale de l'opérateur de compétences.

Article 7

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont celles définies aux articles L. 6331-1-1 et L. 6331-1-2 du code du travail et notamment :

- les contributions légales versées directement par les entreprises (jusqu'à la masse salariale 2020) ou reversées par France compétences, conventionnelles et les versements volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et de l'alternance, ainsi que les ressources affectées ;
- les subventions et contributions spécifiques de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;
- d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences ;
- les dons versés à l'opérateur de compétences et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;
- le cas échéant, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en application de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont déposées auprès des établissements financiers agréés par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences, en conformité avec la législation en vigueur.

Article 8

En vigueur non étendu

Le dépôt du présent accord sera effectué auprès de la direction générale du travail (DGT) par la partie signataire la plus diligente, conformément à la réglementation en vigueur.

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu à des fins d'agrément de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en lieu et place de la demande d'agrément prévue à l'article 8 de l'accord constitutif de l'OPCO PEPSS du 23 novembre 2018. Il sera transmis à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), en application de l'article L.

6332-1-1 du code du travail, avec le dossier de demande d'agrément, par la partie la plus diligente.

Sous réserve de l'obtention effective de l'agrément, les stipulations du présent accord se substituent aux stipulations de l'accord du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS.

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les parties signataires conviennent de se réunir régulièrement pour réaliser un suivi de sa mise en œuvre.

À cette fin, il est créé une commission paritaire nationale d'application de l'accord (CPNAA), chargée de déterminer les modalités d'application et de suivi du présent accord, et dont la composition ainsi que les modalités de fonctionnement sont définies par les statuts annexés au présent accord.

Annexes

Annexe I Champ d'application

En vigueur non étendu

Annexe I

Champ d'application

- 184 : Imprimeries de laque.
- 240 : Greffes des tribunaux de commerce.
- 454 : Remontées mécaniques et domaines skiables.
- 614 : Sérigraphie.
- 733 : Chaussure - Commerce de détail.
- 759 : Pompes funèbres et services funéraires.
- 843 : Boulangeries-pâtisseries artisanales.
- 915 : Sociétés d'expertise et d'évaluation.
- 953 : Charcuterie de détail.
- 959 : Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers.
- 992 : Boucherie.
- 993 : Laboratoires de prothèses dentaires.
- 1000 et 1850 : Cabinets d'avocats.
- 1043 : Gardiens-concierges et employés d'immeubles.
- 1147 : Cabinets médicaux.
- 1267 : Pâtisserie.
- 1286 : Détaillants de confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
- 1404 : Commerce et réparation de tracteurs et matériel agricole.
- 1408 : Combustibles (négoce et distribution).
- 1412 : Froid et connexes.
- 1483 : Habillement. - Commerce de détail.
- 1499 : Miroiterie, négoce et transformation du verre.

1504 : Poissonnerie.

1512 : Promotion immobilière.

1527 : Immobilier.

1589 : Mareyage.

1605 : Entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D).

1611 : Routage (logistique de communication écrite directe).

1619 : Cabinets dentaires.

1621 : Répartition pharmaceutique.

1875 et 2564 : Cabinets et cliniques vétérinaires.

1921 : Huissiers de justice.

1951 : Cabinets d'expertises en automobiles.

1978 : Fleuristes et animaux familiers.

1982 : Médico-technique.

1996 : Pharmacie d'officine.

2098 : Prestataires de services.

2111 : Salariés du particulier employeur.

2205 : Notariat.

2219 : Taxis.

2329 : Avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation.

2332 : Entreprises d'architecture.

2395 : Assistants maternels.

2596 : Coiffure.

2697 : Chasse.

2706 : Administrateurs et mandataires judiciaires.

2785 : Commissaires-priseurs judiciaires.

3013 : Librairie.

3032 : Esthétique-cosmétique et enseignement associé.

3127 : Entreprises privées de services à la personne.

U2P nationale et territoriales.

Organisations membres de l'U2P au niveau national et territorial.

CPME nationale et territoriales.

Organisations membres de la CPME au niveau national et territorial.

Entreprises et organismes de l'interprofession ne relevant pas d'une branche professionnelle.

Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité

I. - Règles de constitution

Article 1er

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité, assure les missions telles que mentionnées dans l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Article 2

En vigueur non étendu

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration peut décider d'adopter un nom d'usage différent de cette dénomination.

Article 3

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a provisoirement son siège au 53, rue Ampère, 75017 Paris.

Le siège social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité peut être transféré en tout autre lieu sur décision du conseil d'administration.

Article 4

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a pour objet de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l'alternance, et notamment de l'apprentissage.

Il informe et accompagne les entreprises entrant dans son champ de compétences dans l'analyse de leurs besoins.

Il met en œuvre auprès des entreprises, au bénéfice de leurs salariés, ainsi que de ses branches professionnelles adhérentes les moyens financiers d'ingénierie et de conseil leur permettant de faire face, pour partie, à leurs besoins en matière de formation professionnelle et d'alternance, et notamment d'apprentissage.

Il suscite des synergies entre les branches professionnelles et, plus généralement, il a pour objet de favoriser entre ces branches la pratique de la mutualisation des moyens.

Il conclut avec l'État des conventions d'objectifs et de moyens, et de manière plus générale, des conventions de cofinancement d'actions de formation avec les pouvoirs publics.

Les missions de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont précisées à l'article 6 des présents statuts.

Article 5

En vigueur non étendu

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est celui fixé par l'article 2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Article 6

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité assure les missions dévolues par la loi et la réglementation aux opérateurs de compétences, notamment :

6.1. Missions au bénéfice des branches professionnelles

Assurer les missions de collecte, de recherche de ressources, et de gestion telles que définies à l'article 6.4 des présents statuts.

Mener une politique incitative en matière d'alternance et de développement de la formation continue des salariés.

Mettre en œuvre les dispositions définies par les accords paritaires relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie, dans chacun des secteurs multibranches et chacune des branches professionnelles relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Prendre en compte les orientations définies par la section professionnelle paritaire interprofessionnelle (SPPI) dont la composition et les missions sont définies à l'article 5.2.2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles définies par les Commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) des branches professionnelles via les SPP prévues à l'article 5.2.1 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour concevoir et/ou réviser des certifications professionnelles.

Financer les observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications, les missions d'observation ainsi que les études et recherches intéressant la formation et l'emploi, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Apporter un soutien et un appui technique dans toutes les études prospectives et travaux de recherche engagés par les branches professionnelles notamment pour les référentiels de CQP des branches professionnelles.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour construire les outils d'évaluation de l'offre de formation.

Contribuer à l'évaluation des politiques menées par les branches professionnelles en matière de développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage.

Apporter un soutien aux branches professionnelles pour développer et faciliter l'accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE) aux salariés désirant accéder à un certificat, un titre ou un diplôme.

6.2. Missions au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité auprès des entreprises et au bénéfice de leurs salariés.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants ainsi qu'à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle et conseil en évolution professionnelle notamment).

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à ces besoins.

Construire et expérimenter des projets innovants au niveau national et/ou régional, notamment dans le cadre de partenariats.

Participer à la sécurisation des personnes dans leurs parcours professionnels.

Apporter un accompagnement dans le domaine de l'ingénierie de formation, de la réalisation du diagnostic de compétences, de l'aide au montage de dossiers de financement, de l'aide à l'élaboration de cahiers des charges et de tout type d'action favorisant la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Répartir la taxe d'apprentissage jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale et soutenir les politiques de promotion de l'alternance par les branches professionnelles.

Évaluer et contrôler la qualité des formations financées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

6.3. Services de proximité au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité en particulier au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle, l'alternance et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants.

Contribuer à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle notamment) ainsi que sur les dispositifs du conseil en évolution professionnelle et du bilan de compétences, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation, d'apprentissage et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à leurs besoins.

6.4. Missions de collecte et recherche de ressources

Jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- collecter et gérer les contributions financières des entreprises en application des articles L. 6131-1 et L. 6131-2 du code du travail ;
- collecter et gérer les contributions conventionnelles instituées par accord de branche professionnelle ;
- collecter les versements volontaires des entreprises et les mutualiser, le cas échéant, avec l'accord des entreprises ;
- optimiser l'utilisation des fonds disponibles en recherchant les financements complémentaires notamment auprès de France compétences ;
- rechercher et optimiser des financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Après la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- percevoir et gérer les contributions légales reversées par France compétences en application des articles R. 6123-25 et R. 6123-26 du code du travail, et par l'ACOSS ;
- percevoir et gérer les fonds issus de la péréquation assurée par France compétences au titre de l'apprentissage, de la professionnalisation, et du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- collecter et gérer les versements conventionnels et/ou volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et l'alternance, et les mutualiser le cas échéant (avec l'accord des entreprises pour les versements volontaires), ainsi que les ressources affectées ;
- rechercher et gérer les subventions et contributions spécifiques notamment de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;
- percevoir et gérer d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;
- percevoir et gérer les dons versés à l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;
- le cas échéant, percevoir et gérer, si un accord de branche le prévoit, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en vertu de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

6.5. Missions de financement

Prendre en charge et financer selon des priorités et modalités définies par le conseil d'administration, sur la base des priorités des CPNEFP et des modalités définies par chaque section professionnelle paritaire :

- les dépenses consenties au titre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, de la VAE, des bilans de compétences et des actions de formation professionnelle ;
- les dépenses consenties au titre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance ;
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et qualifications ;
- les dépenses consenties au titre du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- les dépenses consenties au titre des contributions conventionnelles et volontaires pour les entreprises de plus de 50

salariés ;

- toute autre dépense relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences.

Gérer les attributions de France compétences au titre de la péréquation pour le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Gérer les financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Et, de façon générale, financer et réaliser toutes actions visant au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, conformes à la législation et à la réglementation professionnelle et au champ d'intervention des opérateurs de compétences.

À cela s'ajoutent les missions de l'OCTA jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, à savoir :

Répartir la taxe d'apprentissage, soutenir les politiques de promotion de l'alternance déployées par les branches professionnelles et le financement des filières de formation initiale en alternance.

II. - Administration et fonctionnement

Article 7

En vigueur non étendu

7.1. Désignation des membres du conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;

- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Par ailleurs, en application de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

7.2. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de la structure.

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre (4) fois par an.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Dans cette perspective il s'efforce de prendre en compte notamment des orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation proposées par les sections paritaires professionnelles.

Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de créer des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches sur proposition des branches professionnelles le constituant ;

- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;
- d'adopter le budget ;
- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, et les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP, et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;
- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il met en place :

- des sections professionnelles paritaires (SPP) ;
- un comité de nomination ;
- un comité de rémunération ;
- une commission certification ;
- une commission financière ;
- un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne ;
- une commission apprentissage et professionnalisation ;
- les commissions paritaires régionales.

Il peut par ailleurs créer en tant que de besoin d'autres commissions ou groupes de travail spécifiques.

7.3. Fonctionnement du conseil d'administration

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du conseil d'administration.

Article 8

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de vingt membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 7.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siégera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau comprend en son sein :

- un président et un premier vice-président,
- deux vice-présidents ;
- un trésorier et un trésorier adjoint,
- un secrétaire et un secrétaire adjoint.

Les fonctions du bureau alternent tous les 2 ans entre le collège des salariés et celui des employeurs. Le président, le deuxième vice-président le trésorier adjoint et le secrétaire appartiennent à un collège, les premier et troisième vice-présidents, le trésorier et le secrétaire adjoint à l'autre.

Le président et le premier vice-président assurent la représentation paritaire de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité à l'égard des tiers.

Le bureau se réunit au minimum six (6) fois par an. Il est chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Le bureau assure le suivi des missions et la bonne exécution des missions confiées aux sections paritaires professionnelles y compris par des demandes d'informations ponctuelles.

Pour l'arrêté des comptes, et en tant que de besoin s'agissant de la gestion, les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le bureau ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du bureau en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le bureau est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du bureau.

Article 9

En vigueur non étendu

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi que les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion.

Cette conférence est convoquée par la présidence paritaire.

L'ordre du jour, les modalités de fonctionnement, les documents à mettre à la disposition des participants sont arrêtés par le conseil d'administration.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement interne de la conférence annuelle.

Article 10

En vigueur non étendu

La présidence paritaire est composée du président et du premier vice-président.

Le président ou, en son absence, le premier vice-président préside le bureau et le conseil d'administration.

La présidence établit l'ordre du jour des réunions du conseil d'administration, du bureau et du comité des risques et d'audit, et du comité de rémunération.

Le président assisté du premier vice-président a en charge la représentation de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité devant tout organisme public ou privé, ainsi que devant toute juridiction. Les actes et délibérations engageant l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont signés paritairement.

Le président et le premier vice-président de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont respectivement directeur de la publication et rédacteur en chef de l'ensemble des publications éditées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et sont membres du comité de rédaction.

Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration dote l'opérateur de compétences des entreprises de proximité d'un dispositif de contrôle interne. Il surveille l'efficacité du dispositif de contrôle interne et de gestion des risques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Il veille au respect des principes en matière de conflits d'intérêts et de transparence, dans le respect des textes en vigueur.

Le comité des risques et d'audit est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;

- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le périmètre des missions du comité des risques et d'audit, ses modalités de fonctionnement et les responsabilités de ses membres sont fixés par le règlement intérieur.

Article 12

En vigueur non étendu

Il est constitué dans les meilleurs délais, après décision par le conseil d'administration, des SPP pour tenir compte des spécificités des secteurs multibranches et des branches professionnelles entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs de plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

12.1. Composition et missions des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège salarié, d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative uniquement dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section professionnelle ;

- pour le collège employeur, au total, d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section professionnelle.

Les organisations désignent des membres suppléants qui ne peuvent siéger qu'en l'absence du titulaire.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Ses modalités de composition et de fonctionnement sont précisées au règlement intérieur.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;

- d'analyser la situation budgétaire de la section et de proposer au conseil d'administration le cas échéant, les arbitrages nécessaires.
- d'analyser et évaluer, la réalisation des actions de formation relevant :
 - du contrat de professionnalisation ;
 - du dispositif de promotion ou de reconversion par alternance ;
 - du plan de développement de compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées sur les contributions conventionnelles ;
 - du compte personnel de formation ;
 - du contrat d'apprentissage ;
- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Ces propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité avec une gouvernance patronale.

L'opérateur de compétences assure le secrétariat technique des sections paritaires professionnelles.

12.2. Composition et missions de la section professionnelle paritaire de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix titulaires et de dix suppléants.

Les membres du collège patronal sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège des salariés sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel signataires de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies dans le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'action de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;
- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;
- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes soient à l'initiative de cette rupture ;
- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

Article 13

En vigueur non étendu

Un comité de nomination est chargé de sélectionner et proposer un ou plusieurs candidats au poste de directeur, au choix du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le comité de nomination est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Article 14

En vigueur non étendu

Un comité de rémunération aide le conseil d'administration à fixer les éléments constitutifs et les évolutions du contrat de travail du directeur et des principaux cadres dirigeants et notamment leur rémunération, incluant les éléments annexes (avantages en nature, retraite supplémentaire...).

Le comité de rémunération reçoit chaque année une information sur l'ensemble des éléments de ces rémunérations sur lesquelles il émet un avis, transmis pour décision au conseil d'administration.

Le comité de rémunération est composé d'un représentant par organisation signataire du présent accord, dont le président et le trésorier.

Article 15

En vigueur non étendu

Une commission financière prépare les décisions du conseil d'administration en matière de gestion financière.

Elle comprend notamment le trésorier et le trésorier adjoint.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont précisées par le règlement intérieur.

Article 16

En vigueur non étendu

La commission certification prépare les décisions du conseil d'administration visant à harmoniser, favoriser la mutualisation et planifier la mise en œuvre des travaux de certification commandée par les branches professionnelles.

La commission certification a notamment pour mission de mutualiser les travaux réalisés par les différents observatoires paritaires prospectifs de branche, et de définir des priorités dans les travaux de l'opérateur de compétences visant à accompagner les branches professionnelles dans la mise en œuvre de leur politique de certification.

La commission certification est composée de :

- 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel et membre du conseil d'administration ;
- autant de membres désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ses modalités de fonctionnement sont définies au règlement intérieur.

Article 17

En vigueur non étendu

La commission apprentissage et professionnalisation a pour missions :

- d'examiner les niveaux et critères de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (dont le

dispositif de promotion ou de reconversion par alternance) ;

- d'assurer en tant que de besoin l'appui technique pour la fixation des niveaux et des critères de prise en charge des contrats en alternance.

Cette commission s'assure notamment du respect des dispositions issues des articles D. 6332-5 et D. 6332-6 du code du travail.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont définies par le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La commission apprentissage et professionnalisation formule également des propositions et des préconisations en vue de la promotion et de l'information sur les dispositifs de formation en alternance au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a également pour mission d'assurer le suivi et la mise en œuvre de la convention de coopération établie le cas échéant entre l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et le ou (les) ministère(s) concerné(s).

Article 18

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration, définit, suit et aménage les budgets consolidés au sein de sections financières, et notamment des sections suivantes :

- professionnalisation ;
- apprentissage ;
- plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- le cas échéant :
 - une section dédiée aux contributions conventionnelles ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées en application d'un accord de branche ;
 - une section dédiée aux contributions versées sur une base volontaire par l'entreprise.

Le conseil d'administration décide chaque année de la mise en œuvre de la mutualisation élargie. Il fixe chaque année les critères d'attribution de fonds mutualisés.

À compter de 2020, en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité collecte et répartit la taxe d'apprentissage selon les modalités définies à l'article L. 6241-2 du code du travail.

Article 19

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 5.5 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, la commission paritaire régionale représente, sur sa région, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les commissions paritaires régionales ont notamment pour missions de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 de l'accord national interprofessionnel constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité du 27 février 2019 ;
- représente sur son territoire l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, notamment auprès de l'État en région, du conseil régional et des autres collectivités territoriales, et des partenaires.

La commission paritaire régionale comprend 20 membres désignés au niveau régional, agréés respectivement par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, au plan national.

La commission paritaire régionale est constituée :

- pour la partie patronale : 10 représentants répartis à parts égales entre l'U2P et la CPME ;

- pour la partie salariée : 10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, à raison de deux représentants par organisation, signataire du présent accord.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Cette commission paritaire désigne un président et un vice-président choisis dans chacun des deux collèges.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Article 20

En vigueur non étendu

Le mandat des administrateurs et des membres des comités, des commissions, et des SPP est bénévole.

20.1. Règles de compatibilité des mandats

En application des articles L. 6332-2-1 et R. 6332-12 du code du travail, tous les administrateurs et membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP titulaires d'un mandat au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ne peuvent être salarié ou administrateur d'un organisme de crédit, ni être salarié ou administrateur d'un établissement de formation.

Toute difficulté ou toute question à ce sujet doit être portée à la connaissance du commissaire aux comptes.

20.2. Prise en charge des frais liés à l'exercice du mandat

Les modalités de prise en charge des frais exposés par les administrateurs et les membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP, dans l'exercice de leur mandat, sont définies dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

20.3. Formation des administrateurs

Dès leur entrée en fonction, les administrateurs de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité bénéficient d'une formation liée à leur mandat.

Les frais de formation des administrateurs et des membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP pour l'exercice de leurs mandats, sont financés dans le cadre des dispositions prévues par les textes en vigueur.

Les modalités de cette prise en charge sont précisées au règlement intérieur.

Article 21

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité devra mettre en place un dispositif de coordination et de circulation de l'information entre les membres siégeant au sein de ses différentes instances.

Les informations reçues dans le cadre du mandat ont un caractère confidentiel et ne peuvent pas être divulguées, à l'exception des organisations qui les ont désignées.

Article 22

En vigueur non étendu

La direction opérationnelle de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est assurée par un directeur général. Il est nommé par le conseil d'administration sur proposition du comité de nomination.

Les missions du directeur général sont définies par le règlement intérieur.

III. - Organisation financière

Article 23

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sont celles définies à l'article 6 de l'accord

national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019. Elles sont gérées conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables à chaque catégorie de ressources.

Article 24

En vigueur non étendu

Les dépenses de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont engagées conformément aux dispositions législatives réglementaires et conventionnelles en vigueur. Les modalités d'engagement sont fixées par le règlement intérieur.

Article 25

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne l'expert-comptable et nomme le commissaire aux comptes et son suppléant. Conformément aux dispositions légales, ils sont tous issus de cabinets distincts.

IV. - Dispositions diverses

Article 26

En vigueur non étendu

Le bureau de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité élabore le règlement intérieur de l'organisme qui précise notamment :

- les modalités de fonctionnement du conseil d'administration ;
- les modalités de fonctionnement des divers organes qui contribuent au fonctionnement de l'organisme ;
- les procédures d'engagement des dépenses.

Le règlement intérieur est soumis au conseil d'administration pour validation.

Article 27

En vigueur non étendu

Pour mener à bien ses missions au service des branches professionnelles, des entreprises et de leurs salariés, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité s'appuiera en priorité sur les compétences et les qualifications déjà disponibles.

Article 28

En vigueur non étendu

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par un avenant négocié entre les organisations signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles y ayant adhéré ultérieurement.

Article 29

En vigueur non étendu

La durée de validité des présentes dispositions est à durée indéterminée.

Article 30

En vigueur non étendu

La dissolution de l'organisme ne peut avoir lieu que par la dénonciation de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

En cas de dissolution, les biens et les droits détenus par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont dévolus conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Cette dévolution, approuvée par l'assemblée générale, est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle.

Article 31

En vigueur non étendu

Les présents statuts feront l'objet d'un dépôt auprès de la préfecture du siège de l'organisme.

Liste des sigles

Sigle	Définition
AAH	Allocation aux adultes handicapés
AAPAPD	Agent d'accompagnement auprès des personnes âgées et personnes dépendantes
ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
ADVF	Assistant de vie aux familles
AEB	Agent d'entretien du bâtiment
AEPE	Accompagnement éducatif petite enfance
AES	Accompagnement éducatif et social
AGEFOS	Organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle
ANEM	Association nationale des employeurs de la mutualité
ANSP	Agence nationale des services à la personne
APE	Activité principale exercée
ASS	Allocation spécifique de solidarité
ATMFC	Assistant technique en milieu familial et collectif
BEP	Brevet d'études professionnelles
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAFERUIS	Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CERFA	Centre d'Enregistrement et de Révision des Formulaires
CET	Compte épargne temps
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CGC	Confédération générale des cadres
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
CNEA	Conseil national des employeurs d'avenir
CPF	Compte personnel de formation
CPME	Confédération des petites et moyennes entreprises
CPN	Commission paritaire nationale
CPNAA	Commissions paritaires nationales d'application de l'accord
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPNVAE	Commission paritaire nationale de validation des accords d'entreprise
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CPPO	Comité paritaire de pilotage de l'observatoire
CQP	Certificat de qualification professionnelle
DDTEFP	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DEAS	Diplôme d'État d'aide-soignant
DETISF	Diplôme d'État de technicien d'intervention sociale et familiale
DGEFP	Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle
DGT	Direction générale du travail
DIF	Droit individuel à la formation
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DISAP	Responsable d'organismes d'intervention sociale et services à la personne
DOM	Départements d'outre-mer
DP	Délégué du personnel
DUP	Délégation unique du personnel
ETP	Employé en équivalent temps plein
FEPEM	Fédération nationale des particuliers employeurs
FFEC	Fédération française des entreprises de crèches
FNCAUE	Fédération nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement

Sigle	Définition
FNSCHLM	Fédération nationale des sociétés coopératives
FOAD	Formation ouverte à distance
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FPSPP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
FSE	Fonds social européen
GEGF	Groupement des entrepreneurs de golf français
GFGA	Groupement français des golfs associatifs
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
IDCC	Identifiant de convention collective
IHVAD	Intervenant d'hygiène de vie à domicile
IRCEM	Institution de retraite complémentaire des employés de particuliers
IRP	Institutions représentatives du personnel
JORF	Journal officiel de la république française
KLESIA	Institution de prévoyance
MCAD	Mention complémentaire aide à domicile
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétence
OPHS	Organisations professionnelles de l'habitat social
OREPA	Institution de prévoyance
PEPSS	Professions de l'entreprise de proximité et des salariés
PME	Petites et moyennes entreprises
PTIA	Perte totale et irréversible d'autonomie
PV	Procès verbal
RATP	Régie autonome des transports parisiens
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RSA	Revenu de solidarité active
SESP	Syndicat des entreprises de service à la personne
SNAECOS	Syndicat national des associations employeurs de personnels au service des centres sociaux et socioculturels
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SPP	Section professionnelle paritaire
SYNERPA	Syndicat national des établissements et résidences privés pour personnes âgées
TPE	Très petite entreprise
ULM	Ultraléger motorisé
UNML	Union nationale des missions locales
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Liste chronologique

Date	Texte	Page
2005-05-18	Accord du 18 mai 2005 relatif aux modalités d'indemnisation des salariés participant aux réunions paritaires relatives à la négociation de la convention collective nationale des entreprises de service à la personne	73
2007-10-12	Accord professionnel du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application du secteur des entreprises de services à la personne	75
	Accord professionnel du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application du secteur des entreprises de services à la personne	75
2008-09-02	Adhésion par lettre du 2 septembre 2008 de la fédération française de services à la personne et de proximité à l'accord du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application du secteur des entreprises de services à la personne	163
2009-12-18	Accord du 18 décembre 2009 relatif à la formation professionnelle	81
	Accord du 18 décembre 2009 relatif au financement du paritarisme	77
	Accord du 18 décembre 2009 relatif au financement du paritarisme	77
2012-09-20	Accord du 20 septembre 2012 relatif aux négociations 2012-2013	86
	Convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012	1
2013-04-25	Avenant n° 1 du 25 avril 2013 relatif à la protection sociale	86
2015-10-02	Accord du 2 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	95
2016-01-26	Accord du 26 janvier 2016 relatif à la commission de validation des accords d'entreprise	110
2016-03-21	Avenant n° 1 du 21 mars 2016 relatif aux salaires minima conventionnels	150
2016-09-28	Adhésion par lettre du 28 septembre 2016 du SYNERPA à la convention	116
2016-10-13	Accord du 13 octobre 2016 relatif à l'aménagement du temps de travail	117
2017-01-25	Avenant n° 2 du 25 janvier 2017 relatif aux salaires minima conventionnels	152
2017-10-06	Avenant du 6 octobre 2017 portant révision du chapitre II à la convention collective	123
2018-01-15	Adhésion par lettre du 15 janvier 2018 de la FFEC à la convention	125
2018-03-01	Avenant du 1er mars 2018 portant révision de l'article 2 « Prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise » de l'annexe II « Positionnement des emplois-repères-salaires » de la partie V « Classification »	125
2018-04-06	Avenant n° 3 du 6 avril 2018 relatif aux salaires minima conventionnels	153
2018-07-03	Avenant du 3 juillet 2018 relatif à la CPPNI	127
2018-11-09	Avenant du 9 novembre 2018 portant révision de l'accord du 18 décembre 2009 relatif au financement conventionnel du paritarisme	132
2018-11-19	Accord du 19 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	135
2019-01-31	Avenant du 31 janvier 2019 relatif à l'indemnité kilométrique	156
	Avenant n° 4 du 31 janvier 2019 relatif aux salaires minima conventionnels	155
2019-02-27	Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité	166
2019-09-25	Avenant du 25 septembre 2019 à l'accord du 2 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	136
	Avenant du 25 septembre 2019 portant révision de la convention collective	139
2021-01-07	Avenant n° 6 du 7 janvier 2021 relatif aux salaires minima conventionnels	157
2021-10-11	Avenant du 11 octobre 2021 relatif au travail de nuit et présences de nuit équivalence	141
2022-03-29	Avenant du 29 mars 2022 relatif à la prime d'ancienneté et à l'indemnité kilométrique	149
2022-04-27	Avenant n° 7 du 27 avril 2022 relatif aux salaires minima conventionnels	158

Index alphabétique

A

A l'initiative de l'employeur 100
A l'initiative du salarié 102
Accord d'entreprise sur l'aménagement du temps de travail sur toute ou partie de l'année 33
Accord du 13 octobre 2016 relatif à l'aménagement du temps de travail 117
Accord du 18 décembre 2009 relatif à la formation professionnelle 81
Accord du 18 décembre 2009 relatif au financement du paritarisme 77, 163
Accord du 18 mai 2005 relatif aux modalités d'indemnisation des salariés participant aux réunions paritaires relatives à la négociation de la convention collective nationale des entreprises de service à la personne 73
Accord du 19 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) 135
Accord du 2 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie 95
Accord du 20 septembre 2012 relatif aux négociations 2012-2013 86
Accord du 26 janvier 2016 relatif à la commission de validation des accords d'entreprise 110
Accord professionnel du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application du secteur des entreprises de services à la personne 75, 160
Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité 166
Accord sur l'aménagement du temps de travail sur toute ou partie de l'année 140
Adhésion du SYNERPA 116
Adhésion par lettre de la fédération française de services à la personne et de proximité à l'accord du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application du secteur des entreprises de services à la personne 163
Adhésion par lettre de la FFEC 125
Adhésion par lettre du 15 janvier 2018 de la FFEC à la convention 125
Adhésion par lettre du 2 septembre 2008 de la fédération française de services à la personne et de proximité à l'accord du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application du secteur des entreprises de services à la personne 163
Adhésion par lettre du 28 septembre 2016 du SYNERPA à la convention 116
Administration et fonctionnement 179
Aménagement du temps de travail 117
Annexe 76, 114, 115, 161
Annexe I Champ d'application 174
Annexe I Description des emplois repères 66
Annexe II Positionnement des emplois repères. - Salaires 73
Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité 175
Annexes 114, 174
Articulation formation initiale/formation continue 53
Avantages acquis (Durée de la convention. - Dénonciation. - Avantages acquis) 6, 7
Avenant du 11 octobre 2021 relatif au travail de nuit et présences de nuit équivalence 141
Avenant du 1er mars 2018 portant révision de l'article 2 « Prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise » de l'annexe II « Positionnement des emplois-repères-salaires » de la partie V « Classification » 125
Avenant du 25 septembre 2019 à l'accord du 2 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie 136
Avenant du 25 septembre 2019 portant révision de la convention collective 139
Avenant du 29 mars 2022 relatif à la prime d'ancienneté et à l'indemnité kilométrique 149
Avenant du 3 juillet 2018 relatif à la CPPNI 127
Avenant du 31 janvier 2019 relatif à l'indemnité kilométrique 156
Avenant du 6 octobre 2017 portant révision du chapitre II à la convention collective 123
Avenant du 9 novembre 2018 portant révision de l'accord du 18 décembre 2009 relatif au financement conventionnel du paritarisme 132
Avenant n° 1 du 21 mars 2016 relatif aux salaires minima conventionnels 150
Avenant n° 1 du 25 avril 2013 relatif à la protection sociale 87
Avenant n° 2 du 25 janvier 2017 relatif aux salaires minima conventionnels 152
Avenant n° 3 du 6 avril 2018 relatif aux salaires minima conventionnels 153
Avenant n° 4 du 31 janvier 2019 relatif aux salaires minima conventionnels 155
Avenant n° 6 du 7 janvier 2021 relatif aux salaires minima conventionnels 157
Avenant n° 7 du 27 avril 2022 relatif aux salaires minima conventionnels 158

B

Bilan de compétences 106

C

Cas particulier du contrat de travail à durée indéterminée intermittent 140
Cessation du contrat à durée déterminée 40

Cessation du contrat a duree indeterminee 39
 Cessation du contrat de travail 38
 Champ d'application 78, 82, 96, 117, 128, 136
 Champ d'application du secteur des entreprises de services a la personne 75, 160
 Champs d'application 157, 159
 Chapitre Ier Contrat de travail 8
 Chapitre Ier Dialogue social au sein de la branche Conditions de validite des conventions et accords de branche 2
 Chapitre Ier Generalites 43
 Chapitre Ier Principes directeurs communs 55
 Chapitre II Droit syndical 56
 Chapitre II Formation professionnelle continue 44
 Chapitre II Negociation au sein de la branche professionnelle 2
 Chapitre II Organisation du travail 13
 Chapitre III Gestion previsionnelle de l'emploi et des competences des seniors 54
 Chapitre III Representation des salaries 58
 Chapitre III Securite. - Sante au travail 34
 Chapitre III Themes de negociation 6
 Chapitre IV Cessation du contrat de travail 38
 Chapitre IV Duree de la convention. - Denonciation. - Avantages acquis 7
 Chapitre IV Negociation collective 61
 Chapitre V Droits et obligations des parties au contrat 40
 Classification 63
 Classification des emplois reperes-salaires 153
 Clause de revoyure 158, 160
 Clauses particulieres du contrat de travail 12
 Comite des risques et d'audit (Contrôle interne. - Comite des risques et d'audit) 179
 Commission de validation des accords d'entreprise 110
 Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle 82, 106
 Composition 112
 Composition de la CPPNI, prise en charge et protection des mandats 128
 Compteur individuel 118
 Conseil en evolution professionnelle 106
 Contrat d'apprentissage 100
 Contrat de professionnalisation 98
 Contrat de travail 8
 Contreparties pour les salaries a temps partiel 121
 Convention collective nationale des entreprises de services a la personne du 20 septembre 2012 1
 Conventions de forfait en jours sur l'annee 34
 CPPNI (Partie 1, chapitre II de la CCN) 127

D

Decision et notification de la commission paritaire nationale de validation 113
 Definition des moyens de financement 78
 Denonciation 124, 127
 Denonciation de l'accord 123, 134, 139, 141, 149, 150
 Denonciation. - Avantages acquis (Duree de la convention. - Denonciation. - Avantages acquis) 6, 7
 Depot 74
 Depot de l'accord. - Extension (Duree. - Entree en vigueur. - Depot de l'accord. - Extension) 117
 Depot et date d'application 110
 Depot et extension 114
 Depot. - Extension (Duree. - Entree en vigueur. - Depot. - Extension) 123, 125
 Depot. - Extension. - Entree en vigueur (Duree de validite. - Depot. - Extension. - Entree en vigueur) 77, 81, 163
 Designation de l'OPCA-OCTA 109
 Developpement du tutorat 53
 Dialogue social au sein de la branche Conditions de validite des conventions et accords de branche 2
 Dispositif de reconversion ou promotion par alternance 137
 Dispositifs de la formation professionnelle continue 47
 Dispositions diverses 110, 187
 Dispositions financieres 54, 109
 Dispositions generales 136
 Dispositions specifiques pour les salaries travaillant a temps partiel 34

Droit syndical 56
Droits et obligations des parties au contrat 40
Droits et obligations des salariés 38
Durée de l'accord, extension, dénonciation et révision 132
Durée de la convention. - Dénonciation. - Avantages acquis 7
Durée de validité. - Dépot. - Extension. - Entrée en vigueur 80, 85
Durée du travail 13, 120
Durée, dépot et extension 139
Durée, entrée en vigueur, dépot de l'accord, extension 134, 141, 148, 150
Durée. - Entrée en vigueur. - Dépot de l'accord. - Extension 122
Durée. - Entrée en vigueur. - Dépot. - Extension 124, 127

E

Egalité femmes-hommes 151, 158, 159
Embauche en cours de période 118
Engagement 8
Entrée en vigueur 74, 156, 158, 159
Entrée en vigueur (Durée de validité. - Dépot. - Extension. - Entrée en vigueur) 77, 81, 163
Entrée en vigueur. - Dépot de l'accord. - Extension (Durée. - Entrée en vigueur. - Dépot de l'accord. - Extension) 117
Entrée en vigueur. - Dépot. - Extension (Durée. - Entrée en vigueur. - Dépot. - Extension) 123, 125
Entrée en vigueur. - Durée de l'accord. - Révision et dénonciation 114
Entretiens professionnels 105
Extension 110
Extension (Durée. - Entrée en vigueur. - Dépot de l'accord. - Extension) 117
Extension (Durée. - Entrée en vigueur. - Dépot. - Extension) 123, 125
Extension. - Entrée en vigueur (Durée de validité. - Dépot. - Extension. - Entrée en vigueur) 77, 81, 163

F

Favoriser l'insertion dans la branche par une meilleure articulation entre formation initiale et formation continue 98
Favoriser le développement professionnel des salariés de la branche et l'accès à une qualification 100
Financement de la formation professionnelle 109
Financement du paritarisme 77, 85, 110, 132, 163
Fonctionnement de la commission paritaire nationale de validation des accords d'entreprise 111
Formalités de dépot 160
Formation professionnelle 81
Formation professionnelle (« Pro-A ») 136
Formation professionnelle continue 44
Formation professionnelle tout au long de la vie 95

G

Généralités 43
Gestion des absences 31
Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences des seniors 54

H

Heures complémentaires 121
Heures supplémentaires et contingent annuel 121

I

I. - Règles de constitution 176
I.-Définition des temps 13
II. - Administration et fonctionnement 179
II.- Organisation des temps de repos 31
III. - Organisation financière 186
III.- Gestion des absences 31
Indemnisation 73
Indemnité kilométrique 151, 156
Indemnité Kilométrique 150
IV. - Dispositions diverses 187
IV. Accord d'entreprise sur l'aménagement du temps de travail sur toute ou partie de l'année 33

L

Lieu de travail.-Zone géographique contractuelle d'intervention 13
Lissage ou paiement au réel de la rémunération 118

M

Mention pour les entreprises de moins de 50 salariés 126, 139, 141, 148, 150
Méthode de classification des emplois 64
Mise en application de la classification 65
Modalités 126
Modalités d'indemnisation des salariés participant aux réunions paritaires relatives à la négociation de la convention collective nationale des entreprises de service à la personne 73
Modalités de fonctionnement de la CPPNI 129
Modalités de transmission des conventions et/ou accords d'entreprise 131
Montant de l'indemnisation 74
Montant de l'indemnité kilométrique 150

N

Négociation annuelle sur les minima conventionnels 155
Négociation annuelle sur les salaires minima 151, 153
Négociation au sein de la branche professionnelle 2
Négociation collective 61
Négociations 2012-2013 86
Nombre de délégués 73
Notification de la décision de la CPNVAE 113
Notification de la répartition du travail 119

O

Objectifs communs des fonds 78
Objectifs de la politique de formation 82, 96
Objectifs généraux 96
Objet 73, 117, 135
Obligations de l'entreprise de services à la personne à l'égard du salarié 40
Obligations du salarié à l'égard de l'entreprise de services à la personne 40
Observatoire de branche paritaire 132
Observatoire prospectif des métiers et des qualifications 83, 108
OPCO 135
OPCO des entreprises de proximité 166
Organisation des temps de repos 31
Organisation du travail 13
Organisation financière 186
Organisme de gestion et de recouvrement 79
Organisme paritaire collecteur agréé 84
Outils d'aide au départ en formation, à l'orientation et à la définition d'un projet professionnel 105
Outils d'individualisation du départ en formation 51

P

Partie 1 Relations contractuelles entre les parties 2
Partie 2 Statut professionnel 8
Partie 3 Politique de l'emploi et du développement des carrières 43
Partie 4 Relations collectives de travail 55
Partie 5 Classification 63
Passeport formation 106
Période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée 11
Périodes non travaillées et non rémunérées 119
Périodes non travaillées et rémunérées 119
Politique de l'emploi et du développement des carrières 43
Pouvoir et droit disciplinaire 41
Preamble 1, 8, 43, 63, 96, 111, 117, 123, 126, 127, 132, 135, 136, 139, 141, 149
Préparation opérationnelle à l'emploi 98

Prescriptions generales 34
Prevention des risques professionnels 36
Prime d'anciennete 65, 149
Prime d'anciennete et indemnite kilometrique 149
Prime pour garde d'enfants nombreux 66
Prime « Garde d'enfant(s) a domicile » 140
Principe de l'annualisation 117
Principes directeurs communs 55
Priorites de formation 45, 96
Prise de decision de la commission 113
Procedure de validation des accords. - Saisine de la commission paritaire nationale de validation 112
Protection sociale 87

Q

Quorum pour la validite des decisions 112

R

Regles de constitution 176
Regularisation des compteurs Salarie n'ayant pas accompli la totalite de la periode de 12 mois 122
Regularisation des compteurs Salarie present sur la totalite de la periode de reference 121
Relations collectives de travail 55
Relations contractuelles entre les parties 2
Renegociation sur les salaires minima 2016 151
Repartition et utilisation des moyens de financement, pertes et acquisition de la representativite et bilan 79
Representation des salaries 58
Reunion de la CPNVAE 112
Revision 124, 127
Revision de l'accord 122, 134, 139, 141, 148, 150
Revision de l'article 2 de l'annexe II de la partie V 125
Revision de la convention collective 139
Revision du chapitre II de la convention collective 123
Revision et denonciation (Entree en vigueur. - Duree de l'accord. - Revision et denonciation) 110
Revision et negociation 110
Role d'interpretation 130
Role de conciliation 131
Role de la branche 128
Role de la CPPNI 128
Role de revision 130

S

Saisine de la commission paritaire nationale de validation (Procedure de validation des accords. - Saisine de la commission paritaire nationale de validation) 110
Salaires (Annexe II Positionnement des emplois reperes. - Salaires) 73
Salaires au 1er novembre 2022 158
Salaires au 1er octobre 2021 157
Salaires minima conventionnels 155
Salaires minima conventionnels bruts 152, 154, 155, 157, 159
Sante au travail (Securite. - Sante au travail) 34
Secretariat de la commission paritaire nationale de validation 113
Section 1 Cessation du contrat a duree indeterminee 39
Section 1 Engagement 8
Section 1 Lieu de travail.-Zone geographique contractuelle d'intervention 13
Section 1 Methode de classification des emplois 64
Section 1 Objectifs de la politique de formation 96
Section 1 Obligations de l'entreprise de services a la personne a l'egard du salarie 40
Section 1 Prescriptions generales 34
Section 1 Priorites de formation 45
Section 2 Cessation du contrat a duree determinee 40
Section 2 Dispositifs de la formation professionnelle continue 47
Section 2 Duree du travail 13

Section 2 Favoriser l'insertion dans la branche par une meilleure articulation entre formation initiale et formation continue 98
Section 2 Mise en application de la classification 65
Section 2 Obligations du salarié a l'égard de l'entreprise de services a la personne 40
Section 2 Période d'essai du contrat de travail a durée indéterminée 11
Section 2 Prévention des risques professionnels 36
Section 3 Clauses particulières du contrat de travail 12
Section 3 Dispositions spécifiques pour les salariés travaillant a temps partiel 34
Section 3 Droits et obligations des salariés 38
Section 3 Favoriser le développement professionnel des salariés de la branche et l'accès a une qualification 100
Section 3 Outils d'individualisation du départ en formation 51
Section 3 Pouvoir et droit disciplinaire 41
Section 3 Prime d'ancienneté 65
Section 4 Conventions de forfait en jours sur l'année 34
Section 4 Développement du tutorat 53
Section 4 Outils d'aide au départ en formation, a l'orientation et a la définition d'un projet professionnel 105
Section 4 Prime pour garde d'enfants nombreux 66
Section 5 Articulation formation initiale/formation continue 53
Section 5 Suivi de la politique de branche 106
Section 6 Dispositions financières 54, 109
Section 7 Dispositions diverses 110
Sécurité. - Santé au travail 34
Statut professionnel 8
Suivi 124, 126
Suivi de l'accord 122
Suivi de l'accord et clause de revoyure 148
Suivi de la politique de branche 106

T

Texte de base 1, 160, 163, 166
Thèmes de négociation 6
Thèmes de négociation dans les entreprises 111
Titre Ier Prime d'ancienneté 149
Titre II Indemnité kilométrique 150
Travail de nuit et présences de nuit équivalence 141

V

Validation des accords d'entreprise 111

«

« Partie VI Protection sociale 87

