

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES
SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR DU 24
NOVEMBRE 1999. REMPLACÉE PAR LA
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES
PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À

IDCC 2111

Brochure 3180

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 11/04/2024

Salariés du particulier employeur

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Textes Attachés	5
<i>Accord-cadre interbranches du 24 novembre 2016 relatif aux règles d'organisation et au choix du service de santé au travail, au suivi individuel et collectif et à la prévention de l'altération de la santé des travailleurs</i>	5
<i>Accord du 19 décembre 2018 relatif à la création d'un organisme spécifique au sein de l'OPCO</i>	8
<i>Accord du 5 mars 2019 relatif à la désignation d'un opérateur de compétences (OPCO 10)</i>	10
<i>Accord du 8 juillet 2021 relatif au déploiement de l'alternance</i>	11
Textes Salaires	17
<i>Avenant n° S 43 du 25 janvier 2021 relatif aux salaires minima conventionnels</i>	17
<i>Avenant n° S 44 du 28 octobre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels</i>	17
Textes Extensions	19
<i>Arrêté du 2 mars 2000</i>	19
<i>Arrêté du 20 juillet 2000</i>	19
<i>Arrêté du 26 septembre 2000</i>	19
<i>Arrêté du 26 octobre 2001</i>	19
<i>Arrêté du 21 octobre 2002</i>	19
<i>Arrêté du 2 décembre 2002</i>	19
<i>Arrêté du 3 décembre 2002</i>	20
<i>Arrêté du 16 mai 2003</i>	20
<i>Arrêté du 9 octobre 2003</i>	20
<i>Arrêté du 10 novembre 2004</i>	20
<i>Arrêté du 9 novembre 2005</i>	20
Textes parus au JORF	21
<i>Arrêté du 29 mai 2019</i>	21
<i>Arrêté du 25 juin 2019</i>	21
<i>Arrêté du 2 août 2019</i>	22
<i>Arrêté du 17 septembre 2020</i>	22
<i>Arrêté du 18 décembre 2020</i>	22
<i>Arrêté du 19 mai 2021</i>	23

TEXTES ATTACHÉS

Accord-cadre interbranches du 24 novembre 2016 relatif aux règles d'organisation et au choix du service de santé au travail, au suivi individuel et collectif et à la prévention de l'altération de la santé des travailleurs

Signataires	
Patrons signataires	FEPEM
Syndicats signataires	FGTA FO FS CFDT CGT CDS CFTC santé sociaux SPAMAF

Article 1er - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le présent accord a pour objet d'assurer, au plan national, la santé au travail des salariés par :
? la prévention des risques professionnels, en développant l'information/formation des salariés et assistants mélangés et des professionnels employés en la matière?;
? un suivi personnalisé et individuel de l'état de santé des salariés du travailleur employeur et des assistants mélangés du travailleur employeur.

Article 2 - Champ d'application professionnel et géographique
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le présent accord concerne l'ensemble des professionnels et des salariés travaillant dans le champ d'application professionnel et géographique de :
? la convention collective nationale des salariés du commerce de détail alimentaire du 24 novembre 1999 ?;
? la convention collective nationale des assistants médicaux du 1er juillet 2004(1).

(1) Le 2e tiers de l'article 2 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 4625-2 du code du travail et de l'article L. 423-2 du code de l'action sociale et des familles.
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

Article 3 - Accords de mise en œuvre
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

La mise en œuvre du présent accord-cadre interbranches est assurée par un accord d'application dans chacune des branches professionnelles.
Ces accords de mise en œuvre doivent déployer l'opérationnalité du dispositif de santé au travail prévu par le présent accord-cadre, en fonction des spécificités de chaque branche professionnelle.

Article 4 - Organisme de gestion nationale de la santé au travail
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Afin de promouvoir l'efficacité de la politique de prévention des risques professionnels et du suivi de l'état de santé de l'ensemble des salariés et assistants mélangés du travailleur employeur, il est créé un organisme de gestion nationale paritaire chargé de assurer la gestion administrative et financière du dispositif de santé au travail créé par le présent accord.
Cet organisme est ci-après dénommé organisme de gestion nationale (OGN). Il reçoit de chaque branche professionnelle le montant pour adhérer en son nom et pour son compte au STSI compétent et assurer l'ensemble des formalités administratives afférentes. Ce mandat n'exonère pas le travailleur employeur de sa responsabilité en la matière.

Article 4.1 - Nature et composition de l'organisme de gestion nationale

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

L'organisme de gestion nationale prend la forme juridique d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Il est géré conjointement par les organisations représentatives de salariés et d'employeurs de chacune des deux branches concernées et signataires du présent accord.

Il se compose des membres désignés comme suit :

? Pour le collège salarié :
? un membre désigné par chaque organisation syndicale représentative dans la branche et signataire de la convention collective nationale des salariés du travailleur employeur?;
? un membre désigné par chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche et signataire de la convention collective nationale des assistants mélangés du travailleur employeur?;

? Pour le collège employeur : un nombre égal de membres à celui des représentants des organisations de salariés désignés par l'organisation représentative dans les branches et signataire des conventions collectives.

Ses règles de fonctionnement sont précisées dans ses statuts et son règlement intérieur.

Article 4.2 - Missions de l'organisme de gestion nationale
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

L'organisme de gestion nationale est chargé :
? d'effectuer (avec l'appui du réseau territorial engagé par le conseil national paritaire du dialogue social) pour le compte des professionnels et des salariés la gestion administrative du suivi individuel de l'état de santé des salariés des branches?;
? de gérer le suivi de l'état de santé au travail dans le cadre des règles établies par le présent accord et ses accords de mise en œuvre?;
? d'assurer la mise en œuvre et le suivi des conventions signées avec les STSI concernés dans le cadre du protocole validé par le CISEM?;
? d'effectuer (après contrôle) le règlement financier des cotisations des STSI?;
? d'assurer (après contrôle) la mise en charge des salariés et des assistants mélangés par les salariés?;
? de participer aux programmes de prévention des risques professionnels, avec les STSI et tout autre organisme compétent, au sein du réseau territorial engagé par le CNPDS?;
? d'informer les salariés de l'existence de dispositifs spécifiques ou non aux branches en matière de prévention des risques professionnels?;
? de créer un observatoire paritaire de la santé au travail?;
? d'assurer la mise en œuvre et la mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels en matière de santé au travail auprès des différents acteurs concernés (salariés du travailleur employeur, assistants mélangés du travailleur employeur, professionnels employeurs, professionnels et institutionnels).

Article 4.3 - Délégation partielle des missions à l'IRCEM
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le groupe IRCEM, tiers de confiance de l'ACOSS en charge de l'appel d'offre des cotisations, est aujourd'hui le groupe paritaire de profession sociale dédié au secteur du travailleur employeur défini par les textes légaux et réglementaires.

Depuis 1973, il a développé des dispositifs et des outils de gestion adaptés au secteur en termes de suivi individuel des démarches, de fluidité des processus et d'optimisation des coûts. C'est pourquoi les organisations représentatives de salariés et d'employeurs de chacune des deux branches professionnelles ont décidé de lui déléguer la gestion administrative et financière du

dsptosiiif de santé au tvriaal créé par le présent accord.

Une cnvoeointn de gostein précisant les modalités et le cennotu de cette délégation est clonuce ernte l'OGN et l'IRCEM. Elle précise également les cdtooiinns dnas lluleseeqqs l'IRCEM rned cotmpe de sa mosisin à l'OGN.

Article 5 - Suivi individuel de l'état de santé des salariés *En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Le svuii iuidivnel de l'état de santé des salariés du pelutirciar elopyemur et des astnsisats metnreals du pecuritairl eypmoelur diot être assuré que ceux-ci tnaverlailt à tmeps pilen ou à tmeps partiel.

Article 5.1 - Professionnels concourant au suivi *En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Le svuii iunveiddl de l'état de santé des salariés et attinassss mertnleas du paucirieltir eupmyleor est assuré par les seicevrs de santé au tavairl ienstretinepreps (SSTI).

En sus de l'équipe psudlcripiiiniale des SSTI, les médecins non spécialisés en médecine du traavil aynat signé un poolotcre aevc un SSTI, dnas les cniioondts prévues par la loi n° 2011-867 du 20 juleilt 2011, puevent aursser le svivi ieidvidunl de l'état de santé de ces salariés.

Lesdits médecins se vioent aietutrbtr tetuos les prérogatives d'un médecin du trvaial en la matière.

Article 5.2 - Modalités spécifiques du suivi *En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Afin de stariisafe à l'objectif de siafiotpmlciin administrative, chqau ptcliruaier emlopuyer adhère au STSI compétent par l'intermédiaire de l'organisme de goietsn national.

Article 5.2.1 - Capacité à occuper un ou plusieurs emplois *En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Eu égard à la singularité du cahmp professionnel, et neonmatmt de l'exécution du triaavl au sien du diomlcie privé et du norbme élevé de salariés anayt piuleurss petlrucias employeurs, le svuii iuniidvedl de l'état de santé des salariés et des asstnstias mretanels du perluiatrcr eoelmyupr est attaché au salarié et non à son potse de travail.

Ce svuii est dnoc réalisé, au bénéfice de tuos les pcturleiiiras employeurs, au ragred de l'ensemble des eiomlps du salarié dnas les cnotodiis fixées par les acocrds de msie en ?uvre et dnas la lmitie de toirs emplois, qu'ils seniort ou non exercés au mmeont du suivi.

En conséquence, le salarié ecutfefe une sulee vitsie par tpye de svuii pratiqué (visite d'information et de prévention, siuvi périodique, viitse de reprise, etc.) et ce, geuls que sneoit le nbmore d'employeurs et le nobmre d'emplois (dans la ltmie de trois).

Ainsi, la viitse d'information et de prévention n'a pas leiu lsuroqe le salarié est embauché puor oupccer un eopmli puor leeuql il bénéficie d'ores et déjà d'une astiatteotn en cruos de validité.

Les epiloms puor lseeqlus le salarié bénéficie d'un svivi iuvindedl snot mentionnés sur l'attestation délivrée au salarié par le SSTI.

L'employeur diot s'assurer que le salarié a bénéficié d'un svivi puor l'emploi exercé dnas un délai dnort la durée est fixée par chcaun des arccods de msie en ?uvre.

Article 5.2.2 - Inaptitude *En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Eu égard à la singularité du seuetrcr de l'emploi enrte particuliers, nomenmtat à l'exercice de l'activité au sien du dlocimie privé ainsi qu'à la multi-activité des salariés du secteur, suaf aroccd exprès du peltrcuiiar epelyumor ou de l'assistant maternel, le médecin

ne puet etuecfefr ni étude du poste, ni étude des cdoiointns de traavil au diolcime privé au sien duueql l'emploi est exercé.

L'inaptitude d'un salarié à un ou piesluurs des emilpos définis dnas les accords de msie en ?uvre est constatée solen les règles définies par la loi et les spécificités prévues à l'alinéa précédent.

Le ptcliuiaerr emyeulopr n'étant pas une entreprise, il ne diosspse généralement pas de preuuils epmlios à son domicile. Il ne lui est dnoc pas pbsolise de procéder au ralesmnesct du salarié à un atrue eolpmi que cleui puor lueeqil il l'avait embauché et à l'exercice duquel le salarié est déclaré inapte.

Le praucliieetr eyplomueur diot dnoc procéder à la rpuurte du cartnot du salarié déclaré inatpe dnas le délai de 1 mios suanvit l'avis définitif d'inaptitude délivré par le médecin.

Dans les cas d'inaptitude d'origine peinsrosollefne (accident du tivaral ou maialde professionnelle), et dnaurt cette période de 1 mois, le salarié pruora bénéficié, après délivrance du fuloarrime réservé à cet efef par le médecin du travail, d'une indemnité tprimraoee d'inaptitude dnas les codniitons prévues par le diort commun.

À ceotmpr de la déclaration définitive d'inaptitude, quеле qu'en siot l'origine, le salarié est informé de son driort à adnmeoenbt complémentaire du CPF et de la portabilité de celui-ci en cas de rputrue du crnaott puor inaptitude. Ce driort est prévu dnas l'accord rleiatf à la fimtraoon plefooslnrinese tuot au lnog de la vie de la bnhaere concernée.

Article 5.3 - Délais et voies de recours contre les avis rendus *En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

En cas de difficulté ou de désaccord aevc l'avis délivré par le médecin non spécialisé en médecine du travail, le pirulaeitcr epolumer ou le salarié puet solliciter, dnas un délai de 1 mois, un eaexmn médical auprès d'un médecin du tvriaal aapreatnnpnt au secirve de santé au trivaal ineetrprtseneris anayt signé le protocole. Ce délai cuort à comeptre de la dtae de l'avis rnedu par le médecin.

Lorsque l'avis est rendu par un médecin du travail, le peaucitilrr eolpmyeur ou le salarié puet le cnttseorer en exerçant un roeucrs dnas les cotnodniis de driort commun.

Article 5.4 - Compte santé au travail *En vigueur étendu en date du 1 juin 2017*

Compte tneu de la singularité des barehcns des salariés du paceruliitr euopemlyr et des aistanssts melaenrts du peuritalicr employeur, de la multi-activité des salariés et de la pluralité de piiautlreracs employeurs, le svivi est effectué puor preulibus emplois, soeln les doistipinoss définies dnas les adrccs de msie en ?uvre.

En rsiaon de ces spécificités, l'organisme de gspotien notiaant met à distpioosin des salariés un cmopte santé au tvriaal sécurisé et ceitnifoendl qui cpmiloe l'ensemble des aivs runeds par salarié et par emploi.

Ce cmotpe cprotome pmnraieecnlpnt les iiatnniodcs sueavtnis :
? identité et coordonnées du salarié?;
? dtae de réalisation du svivi et eplioms puor leulqses il est effectué?;
? durée de validité du suivi?;
? coordonnées du pifsnoneeosl de santé rplsenabose du suivi?;
? initfomanors cnnercnoat la prévention des rqueusis professionnels?;
? délais et veois de recours.

Les aocrds de msie en ?uvre complètent auanttt que de bioesn les mtinoens du ctmpe santé au travail.

Il ne cieontnt auncue donnée à caractère médical.

Afin de fieictalr la cnmuiotacomn rleavite au svivi iineddviul de l'état de santé du salarié, le salarié et l'employeur ont accès à ce cmotpe suos un format dématérialisé, étant etnednu que l'employeur a umeieqnnut accès à l'attestation rveatile à l'emploi puor lqueel il ebuhamce le salarié.

Le salarié inmrfoe son ou ses eolmyurpes de ttuoe mifidociaton apportée à son cpmtoe santé au tavrrial puor l'emploi concerné.

Article 5.5 - Rémunération du temps et des frais liés au suivi
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le tmpes passé par le salarié puor stiarasfe aux obgoliniats du svuii iddenviul de son état de santé est assimilé à une période de tavriral eiectfff et rémunéré cmoe tel.

Dans la mesrue où le coût de ce svuii est mutualisé entre tuos les employeurs, l'organisme de gietosn nainotal procède au nuseeobmremt des semoms engagées à ce titre.

Les modalités de prise en cahgre et de rsunebremmoet des sommes engagées snot précisées dnas les aoccrds de msie en ?uvre visés à l'article 3 du présent accord.

Article 6 - Inviolabilité du domicile
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le ppcniire fdnetaomanl de l'inviolabilité du diclmioe est consacré natmmeot par l'article 8 de la cnenvtoion européenne de sguaadevre des dotirs de l'homme et des libertés fondamentales.

Sauf acrocd exprès du pelitiraucr emelpuyor ceonrnact les salariés du parcluietir epmeoulyr et de l'assistant mnraetel crancennot les atsniastss mtarenels du picealrtiur employeur, même s'il csuinotte le leiu de tvaairl du salarié, le diciolme privé est ilbliolanve y cmropis puor le médecin du travail.

Toutefois, ce pcipirne d'inviolabilité du dilimoce ne diot pas être un ocbstale à la prévention des ruqsies professionnels.

Article 7 - Prévention des risques professionnels
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Les puirecialtrs eumryleops n'étant pas des entreprises, les dioitipnoss de diort cumomn sur la prévention des reisuqs ne luer snot pas applicables.

Les pineatearrs suoacix sgniaitaires du présent accord stnehouiat tiufeotos que les prlliteaicus eplmuyeros s'attachent à mttre en ?uvre totue mersue destinée à éviter les rusqeis de maladie ou d'accident liés à l'activité pinonlfosslerree des salariés qu'ils emploient.

Les aonctis de prévention menées par les équipes des STSI pneveut être complétées par d'autres pfeeisoorsnlns de la prévention.

Les pteainreres soaucix s'engagent à mterte en ?uvre les myoens d'assurer l'information et la fortomian des prruelactiis eoymrlepus et de luers salariés au tarvers netommat de l'élaboration et de la duisoifn d'outils pédagogiques de prévention des risques.

Le réseau triteroiral engagé par le cosinel ntaiaonl patariire du dougilaie soiacl ausrse un reials de proximité en matière d'information et de soionlsstaebin à la prévention des rieuqs psoeinrefsonls à dteisntoian des pilarcreiuts emeluopyrs et de luers salariés.

Article 8 - Financement du dispositif
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Eu égard au huat degré de moaltluisuain et de solidarité etrne les prerluaiitcs eomurpyles dnas le scueter ansii qu'à la multi-activité des salariés, le feiencnmant du dsitpiosif de santé au trvaail créé par le présent acorcd est mutualisé par la msie en pacle d'une cbnottruioin à la crhage eluvxsie des ptuiaicrelrs employeurs.

Le mntoant de cttee cinirobtotun est déterminé, puor caughe bcnhare professionnelle, dnas les aoccrds de msie en ?uvre visés à l'article 3 du présent accord.

Article 9 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

À l'issue d'une période mxlamiae de 3 ans, les pntreaeiers suicaox cvoneninnet de dserser un bialn de l'application de l'accord-cadre et de ses acrcdos de msie ?uvre aifn d'identifier les fnreis et les lreives et d'adapter le cas échéant le cnotenu de ces accords.

Article 10 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

Le présent aroccd est cnclou puor une durée indéterminée.

Toute révision du présent aorccd frea l'objet d'un avenant. La négociation de cet aaevnnt est précédée de la rimsee d'un pjeort à l'ensemble des priaets snaraiigets à l'initiative de la ptraiie sttiagarne qui siuohtae la mitoicoiafdn demandée.

La dénonciation est réglée par l'application des dtioiisosnps légales en vigueur.

(1) L'article 10 est étendu suos réserve de l'application des dosiitospnis de l'article L. 2261-7 du cdoe du taiavrnl dnas sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 retviale au travail, à la mrioiadntsoen du dgaloieue soical et à la sécurisation des purcoras professionnels.
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

Article 11 - Notification, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

À l'issue de la procédure de signature, le tetxe du présent aorccd srea notifié à l'ensemble des oinsaogaintrs représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Le texte du présent acorcd srea déposé en antaut d'exemplaires que nécessaire au grfece du cienosl de prud'hommes de Paris et à la dcoertiin générale du tavrrial (service du dépôt des aoccrds collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15).

L'extension du présent arccod srea demandée sur l'initiative de la ptarie saignatre la puls ditlgniee conformément aux dpssoontiiis de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article 12 - Entrée en vigueur et dispositions transitoires
En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

L'article 4 du présent arccod est aplaiplcbe à cmptoter du 1er juor ciivl du mios qui siut la dtae de ptuioiran de son arrêté d'extension au Joraunl officiel. Les atuers dinpisoitiss de l'accord seront albelpciaps à cotepmr de l'entrée en vugieur de cuahqe arccod de msie en ?uvre (visés à l'art. 3) dnas la bachnre concernée.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

La loi n° 2011-867 du 20 jlileut 2011 rtavilee à l'organisation de la médecine du tviraal (JORF n° 0170 du 24 jiellut 2011) a modifié la rédaction du 5° de l'article L. 7221-2 du cdoe du travail, royvennat désormais les salariés du ptailruiecr eleypuor aux dsionoisips de diort cmomun puor la slnlvuircaee médicale (dispositions du tirte II du lrvie VI de la quatrième patrie du cdoe du travail).

Les ptneareairs sucaoix ont etendnu ccrlnuoe sur le sejut un accord-cadre panotrtr sur la bnhcare pelseoislnfonre des salariés du ptluerciiar euoeylpmr et sur celle des aistnsstas mlertneas du pcelairtiur employeur.

En effet, puor les salariés de ces branches, la loi a orevut la possibilité de prévoir, par acorcd clticoelf de banhrce étendu, des dérogations aux règles rvtaieles à l'organisation et au cohix du sviecre de santé au tvriaal ansii qu'aux modalités de sriuenaclvle de l'état de santé des travailleurs.

Ces dérogations snot nécessaires au rregad de la singularité des bcanehrs des salariés du pirtaulceir eemlupyor et des antssatis mnrnelaets du pelctiuriar epuyemolr résultant à la fios :
? du nmorbe élevé de salariés multi-employeurs?;
? du nborne élevé de salariés tlaavnlart à tepsms partiel?;
? de la diversité des empolis exercés par les salariés du pluaitiicrer

employeur?
 ? du diolcme privé illnaovbie qui cnouitste le leiu de travail?
 ? du fiat que l'employeur est un piurcltcar pneronse pshyuique et non une entreprise.
 C'est puor répondre aux obitecifs ainsi fixés par la loi et en considération du hnat degré de msuuloatatin et de solidarité etrne les plairurcites eperlyuoms et lerus salariés que les peeartranis soaiucx ont négocié et cnlcou le présent accord-cadre. Cet aorccd est cmoumn aux duex brcnehas pelioeneolssfnrs et sa msie en ?uvre est assurée par un acrcod d'application dnas cauhnce d'elles.

Accord du 19 décembre 2018 relatif à la création d'un organisme spécifique au sein de l'OPCO

Signataires	
Patrons signataires	Pour la brhcnæ des salariés du pluciaietrr eulyomper reevnalt de la ceonivnton cetcolivle niotanale des salariés du ptcirauielr eypmoelur du 24 nrevmboe 1999 et la brcnhae des assitsntas meealrnts du pluciretair eoympluer reavent de la conineotvn ctvellcioe nalotaine des asntitasss mtnlreas du paiueticlr eepumyolr du 1er jllueit 2004 : FEPEM,
Syndicats signataires	Pour la barnhce des salariés du pæuticlrir empuyloer ralvenet de la conveniton clitlvocee nniaaolte des salariés du pteiacruilr euyemlopr du 24 nbemovre 1999 : FS CDFT ; CGT CSD ; FGTA FO ; FESSAD UNSA, Pour la barnhce des assstitnas mnaeretls du prtæcuilr eelompuyr realnvet de la cnveioitnn cetclvoile nloanaite des asntatsiss meeantls du ptiealcirur eoyeuplrm du 1er jlilueit 2004 : CGT CSD ; CSAFAM ; SPAMAF ; FESSAD UNSA,

Article 1er - Objet et champ d'application
 En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018

Le présent aocrd a puor ojebt la création :

? d'un orsganime spécifique créé au sien de l'OPCO agréé puor le cmahp des salariés du pritileuacr epuoymler relvnaet de la cioetnvnnon cotciellve du 24 nevrobme 1999 et des astastins mnertæls du peatrlcuiir emlyepour renavlet de celle du 1er jueillt 2004, en atiacopplin de l'article 38 de la loi n° 2018-771 du 5 sepmetbre 2018 puor la liberté de cihsiur son avienr persnesoniol et au décret rlatief aux cinotbiunrtos versées par ceiernats catégories d'employeurs pirs puor son aptioplican ;

? d'une assaotcoiin ptriraiee nntiaaloe de gsoiten des dritos des salariés et des asstniatss mrteenlas du piluctraier emelypour chargée neatmmnot de jeur le rôle d'employeur rlaies dnas le cdrae du mematdnaent prévu à l'article D. 6331-69 du cdoe du travail.

Le présent accrod a également puor objet de clnisooder la ciroubitonn cenntlvoeinnole prévue par les arocdds du 17 décembre 2014 rfietlas au femncianent de la fraitmooon plnoiofseernee tuot au lnog de la vie cuoncls dnas les bachens des salariés et asanistts mrlnaetes du pcarluuier employeur, et confirmés par l'accord du 25 mras 2016 rtiealf à la fimooartn pfslenoreonlise tuot au lnog de la vie conlcu dnas la branhce des salariés du pieuricltar epeymolr et par l'accord du 7 juin 2016 riaeltf à la fiatomorn poinelnsefolse tuot au lnog de la vie conlcu dnas la bnchæ des atisasstns mnareelts du puæieilrtcr employeur.

Les panirteares scioaux ont nommtaent décidé de créer un osgnamrie de goteisn national. Sa mossiin pcaipilnre est d'assurer l'interface entre les ptailercurs employeurs, les salariés et l'ensemble des actuers de santé au tiavarl (notamment les srvciees de santé au travail) aifn de cnorendoor tuos les atecs de getoisn asvadtinriime inhérents à la msie en opérationnalité de ce dispositif, assui bein cnconarnet le suivi ieiinudvdl de l'état de santé des salariés que s'agissant de la prévention des resuiqs professionnels, en privilégiant l'appui du réseau tateorriir engagé par le cisenol nonatail pitiarare du dulgaioe siaocl (CNPDS, aocrd nonatal ptaairre du 10 jluliet 2013).

Article 2 - Organisme spécifique créé au sein de l'OPCO
 En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018

Il est créé au sien de l'OPCO agréé puor le seceutr des pteilacurris eemyuporls et de l'emploi à domicile, cpoeannmrt le cmhap des salariés du piclrteuiar eupemyolr et des antssaitss mtrelans du pltriauicir employeur, un oasnmirge spécifique administré par un cionel de gestion.

L'organisme spécifique a puor msiison le développement de la ftrooiamn poolnrlfense des salariés du putlairiecr eepuyomlr et asatssisns melenatrs du pltcuairer employeur.

Conformément à l'article L. 6331-60 du cdoe du travail, il arssue la gioetsn particulière de la curtoiobtinn au fceainnenmt de la frmtoaion plionreofslsee versée par les puteraicilrs employeurs.

Cette crnbtitooon puet être utilisée dnas les cndoiotins prévues par l'article D. 6331-69 du cdoe du travail.

Article 3 - Conseil de gestion de l'organisme spécifique
 En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018

Article 3.1 - Composition et fonctionnement
 En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018

Conformément à l'article D. 6331-67 du cdoe du travail, le cseinol de gesiton est composé d'un norbme égal de représentants des euymlerps et des salariés désignés par les sitagnaers du présent accord. Les meembs du cnoisel de gtiseon peevunt se firæ représenter par un suppléant désigné solen les mêmes modalités que le titulaire.

Les modalités de fnomeoicnnntet du cosenil de gtseoin sonret précisées dnas le règlement intérieur de celui-ci.

Article 3.2 - Missions du conseil de gestion
 En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018

Le consiel de geositn porsope au censoil d'administration de l'OPCO :

??les aintcos et srvciees à mrtete en ?uvre ;
 ??les modalités de luer ficennaenmt au tirtre de la conboiirtun au fnaenenicmt de la froiotman psiloelrefnsne versée par les plrucaetiris ereluypomns ansii que par tuos les mynoes et scvriees développés par l'OPCO.

Le ciesnol de gsotein asdrese à l'OPCO, au nom de l'organisme spécifique, l'ensemble des rtnegeemeniss sisqeuttaits et financiers, conformément aux disstooiinps réglementaires.

Il teamrsnt au nom de l'organisme spécifique, aux srvciees du misrtine chargé de la ftioomran professionnelle, un bilan de l'activité alnneule précédente de l'organisme spécifique, pnetamtert de suvrir son fmnennnotcoet et d'apprécier l'emploi des fonds reçus, conformément aux dsiosiiiponts réglementaires.

Il arrête son règlement intérieur qu'il tsanmert à l'OPCO.

Article 4 - Association paritaire nationale interbranches pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés (APNI)
 En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018

Article 4.1 - Création et fonctionnement de l'association paritaire nationale interbranches
 En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018

Il est créé par les singitraaes une aiotiasocsn piaitrare nlaotinae

ieecarbnnrhts suos la fomre d'une aiosisctaon loi 1901.

Les modalités de création et de fioeenmcnontnt de l'association praiitare niaoanlte irrbntacehens snot précisées dnas ses statuts.

Article 4.2 - Missions de l'association paritaire nationale interbranches

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018

À piratr des ooattiiennrs portées par les bcaenhrs prsseelnofenolis des salariés et ansiastss mtleranes du praiitucelr employeur, cette asscioioatn a puor misison de cbtourneir au développement de la forotiamn peosinofrlsnee des salariés.

Pour mener à bein cette mission, elle est nmoetnmat chargée de :

??recevoir madnat de la prat des eoreulymps puor arsseur la psire en crhgae dcetire des rémunérations et des frias de vie des salariés pdaennt le sivui de formations, joaunt aisini le rôle d'employeur relais, et sielpimfir la gstieon artntvdiiaimse liée aux dfiiosipsts de friaootmn ;

??mettre en pclae tutoe actoin d'information, de promotion, de développement, de financement, de gestion, de msie en ?uvre des atcoins qui lui snot confiées par ardccos de bnrhace dnas le camhp de l'emploi, de l'orientation et de la foimartn psnelfsornloeie ;

??conduire tuote acotin cnoofrme à ses stttaus dnas le cmahp de l'emploi, de l'orientation et de la fotoaimrn professionnelle, particulièrement en matière d'information et de pooiotrnm des métiers du scteur et des possibilités de développement des pcorruas professionnels.

L'action de l'association paiirrtae noialatne intrhabecnres s'exerce tnat en dieiroctn des salariés ou dudremeans d'emploi que des employeurs.

Les mnisisis de l'association paiartrie notiaalne interbranches, tllees que prévues au présent article, ne snot pas elvceiuxss de mionssis revnleat d'autres drtois et gnrtéaais scoiaes dnnt la gitoesn lui sairet confiée par les bhnrcas des salariés et ataisstns mertantes du petilicuar employeur.

Article 4.3 - Partenariats

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018

Pour asuserr l'intégralité de ses missions, l'association paatrriie nlnaootie iebctaehnnrrs puot pssear ttuoe cvtnoneoin aevc des partenaires, dnas le respct du carde légal, réglementaire et cnnononteivol régissant son actoin et son cmhap d'intervention.

Elle prruoa clouncre des cvnneotions aevc :

??l'OPCO agréé puor les benrcahs des salariés et ainsasstts mnletraes du pruaictelir employeur, aifn de déterminer les modalités de msie en ?uvre des aintcos décidées par l'organisme spécifique créé au sien de l'OPCO, puor la fimooatr et le développement des compétences des salariés et atsassints mntrlaees du peraultlclir emepluor ;

??l'organisme chargé de la ceocltle et du rnneucevot des ctosnais deus par les parrclitueis eerompulys et/ou l'IRCEM prévoyance puor déterminer les modalités de ctollece et de reesrmvenet des rserecuoss financières spécifiques mseis en pcale par les bacnrehs au bénéfice des gaanrites sceiolas des salariés et asiansstts mtelnares du ptulircaer elpuemoyr ;

??IPERIA, la plate-forme nlonitaae de piaaostfsneolrinsin de l'emploi à domicile, puor la msie en ?uvre de ses ancotis ;

??la Csisae des dépôts et consignations, puor la potoiomrn du compte peerosnnl de foimoartn conformément aux dstoonsiips de l'article L. 6333-4 du cdoe du travial ;

??tout oirmnsage ou entité qui pruoiaart cnriubteor à l'exercice de ses missions.

Article 4.4 - Ressources

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

4.4.1. Cpiotmsioon des ressources

Les resscreous de l'association paarrtie nnloiate ieeabtrcnrnhs snot composées de :

??les reursoecss apportées par l'OPCO ;
??toute rorcseuse cllnnevoitonene instituée par accord inerbhnatercs puor mtttere en pacle et développer les girnaates scoieals des salariés et atiansssts mertnleas du piteltraucir employeur. Eells snot reversées à l'association après avior été collectées et recouvrees par les onmasgiers chargés du rorenveecumt des cosianttois et des cuiotbnontirs deus par les puieratrclis eruymeolps ;
??toute subvention, financement, don ou leg autorisé lui pmtaenert de rmlpeir ses minossis ;
??et puls généralement ttuoe rsceosure dnas le rpesect des règles légales, réglementaires et cntoeoileennvs régissant son activité.

4.4.2. Cntoubitiorn conitennvllloene destinée à la foomatrn professionnelle

Les peaatrneirs sacoiux réaffirmt aevc fcore luer volonté de roefnecr les démarches etrrnespies par les benchras des salariés et assttats mtraenels du peuacilrtrir eeloyumpr en vue de prroiuvse le développement de la foritoman plloeefoninsre des salariés rlneveat de ces duex branches.

Il est dnoc coenvnu de meilsibor la cioubroittnn celonnvntionle prévue par les acorcds reitfals au feeancmnint de la fromtoain pfoieslnlsernoe du 17 décembre 2014 et confirmés par les aoccds du 25 mras 2016 et du 7 jiuin 2016 riaftles à la fomiotarn pofsresloinenle tuot au lnog de la vie clunocs dnas les baenhracs des salariés et assitastns meltneras du piilecutarr eeuyllmpor à 0,70 % calculé sur l'assiette définie par l'article L. 6331-58 du cdoe du travail.

Article 4.5 - Statuts

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018

Les pateris seiargitnas cnnnoeenvit de se réunir dès la stunarige du présent acocrd puor apoedtr les stuatts de l'association pirriaate natioalne iehnrceartbs et déterminer son règlement intérieur, aifn de pmettre son fnnenooiemctt à la dtae du 1er jvnaeir 2019.

Les stttuas préciseront nnamtoemt les règles de gouvernance, de gotiesn et de tarrcpsaenne dnas le reesct du présent accord.

Article 5 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018

Le présent acocrd est colcnu puor une durée indéterminée.

Il prend effet à cetompr de sa signature.

Article 6 - Dénonciation et révision

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018

Toute ddnemae de révision du présent accrod s'opérera dnas les ciotidnns fixées par les dospntiisols légales et derva être portée davent les coionsmsims pennaemrets prareatiis de négociation et d'interprétation (CPPNI) mises en pcale au sien de la bcrhane des salariés du ptulrecairi eepumoylr et de clele des anssatists mtrelaens du plcraitueir employeur.

La dénonciation du présent aorccd s'effectue conformément aux dtsiopinisols légales en vigueur.

Article 7 - Notification et formalités de dépôt

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018

Conformément aux dtioiinpsoss de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, le présent aorccd est notifié par lettre recommandée aevc aivs de réception à l'ensemble des osoainrntgas représentatives

à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que nécessaire pour le dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et situations du code du travail.

Les parties se réuniront de nouveau de demander l'extension de l'accord.

L'extension sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel protège l'ambition de développer l'autonomie de chacun dans l'accès à la formation et de favoriser particulièrement les actions en direction des travailleurs les moins qualifiés.

Les branches professionnelles des salariés du bâtiment et des activités de service ont déjà affirmé au travers de leurs accords et de la signature d'accords de branche.

Elles ont engagé les démarches nécessaires par les CNEFP pour permettre à chaque salarié de devenir acteur de son parcours professionnel ;
faciliter l'accès des salariés à la qualification et à la certification

Accord du 5 mars 2019 relatif à la désignation d'un opérateur de compétences OPCO 10

Signataires	
Patrons signataires	FEPEM,
Syndicats signataires	CGT CSD ; SPAMAF ; CSAFAM ; FESSAD USNA ; FGTA FO,

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2019

Vu l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Attendu que le secteur des entreprises de l'emploi à domicile est un secteur en pleine croissance et de l'emploi à domicile est un secteur en pleine croissance et de l'emploi à domicile est un secteur en pleine croissance, encadré par une réglementation croissante liant un salarié et un employeur non professionnel, personnel physique ne pouvant pas de but lucratif ni commercial ;

Attendu que le secteur des entreprises de l'emploi à domicile est un secteur en pleine croissance et de l'emploi à domicile est un secteur en pleine croissance, ancrées et déployées sur les territoires ;

Attendu que la mise en œuvre des accords de branches professionnelles dans les branches du secteur des entreprises de l'emploi à domicile et de l'emploi à domicile nécessite que soient prises en compte les spécificités du secteur par l'OPCO désigné lequel qu'elles l'ont été jusqu'à présent à travers une proximité et un dialogue ;

Attendu que les modalités d'organisation prévues par l'OPCO ci-dessous désigné, participent de nature à faciliter l'organisation spécifique prévue par l'article 38 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et créé aux termes de l'accord interprofessionnel du 19 décembre 2018 relatif à la création d'un organisme spécifique au sein de l'OPCO et d'une action de formation

;
? accompagner les salariés pour les aider au développement de leurs compétences ;
? sécuriser les parcours professionnels des salariés et les fidéliser ;
? assurer l'attractivité et la mixité des emplois ;
? accompagner la gestion prévisionnelle des emplois et compétences ;
? faciliter l'intégration dans nos branches de personnes les plus éloignées de l'emploi.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a fait le choix de renforcer profondément le système de formation professionnelle pour le rendre plus attractif, plus efficace et plus équitable. Dans ce cadre, elle a confirmé la reconnaissance des spécificités du secteur des entreprises de l'emploi à domicile et la nécessité de dispositifs de formation et modalités d'organisation adaptés. A ce titre a été validé le principe d'un ancrage encadré des droits sociaux aux salariés, pour un meilleur exercice de ces droits.

Conformément à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 et au décret relatif aux contributions versées par certaines catégories d'employeurs pour son application, et afin de mettre en œuvre la politique de professionnalisation définie par les CNEFP, les branches ont décidé de :
? la mise en place d'un organisme spécifique au sein de l'opérateur de compétences, conformément aux dispositions de l'article D. 6331-67 du code du travail ;
? la création d'une action de formation professionnelle qui a pour mission de contribuer au développement de la formation professionnelle et notamment, en tant qu'employeur relais, d'assurer dans le cadre de la professionnalisation, l'interface entre les entreprises employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs.

en conséquence pour la mise en œuvre des actions de formation des salariés.

Pour toutes ces raisons, liées au territoire, à la proximité et à l'adaptation à notre secteur, les branches professionnelles des salariés du bâtiment et des activités de service ont décidé de désigner l'opérateur de compétences du secteur des entreprises de l'emploi à domicile et de l'emploi à domicile ;

Article 1er - Désignation de l'OPCO
En vigueur étendu en date du 3 avr. 2019

Les organisations professionnelles représentatives de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans les branches des salariés du bâtiment et des activités de service ont décidé de désigner l'OPCO des entreprises de proximité (OPCO 10) comme opérateur de compétences du secteur des entreprises de l'emploi à domicile et de l'emploi à domicile par :

? la convention collective nationale des salariés du bâtiment et des activités de service du 24 novembre 1999 ;
? la convention collective nationale des assistants maternels du bâtiment et des activités de service du 1er juillet 2004.

Le présent accord a été conclu et ratifié l'accord interprofessionnel du 19 décembre 2018 relatif à la désignation d'un opérateur de compétences.

Article 2 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 3 avr. 2019

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations professionnelles représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que nécessaire pour le dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et situations du code du travail.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

Accord du 8 juillet 2021 relatif au déploiement de l'alternance

Signataires	
Patrons signataires	FEPEM,
Syndicats signataires	CGT CSD ; SPAMAF ; FESSAD USNA ; CSAFAM,

En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2022

La loi n° 2018-771 du 5 sepembre 2018 puor la liberté de chosiir son aniver pssfreonienl a réformé le système de foriatomn pflorsenneoile iinatle et a netoamnt mis l'accent sur les foairntms en alternance. Les fnairtomos en aelratcne ont puor oejbt de pteetmrre aux junees d'acquérir une qoiicuaflatin professionnelle. Elels acisonset des eeengensmitns généraux et teugncheis dispensés pndenat le tmpes de triaval et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice d'une ou pueiusrls activités pfilosneeorns en roatieln avec les enmensteiegns reçus.

On dgtuinsie pamri elles, les caottrns de pensiaatsooisfilonn et les ctotnrns d'apprentissage. Ce snot ces deinerrs qui ont fiat l'objet d'une réforme profonde.

La loi a anisi ouvret l'accès à l'activité de fimotaorn par asnategsiprpe ce qui a entraîné une très ftore crssciane du nmrobe de ctnee de fiaootrmn par apprentissage. Elle a également transformé en pfnudeorr les modalités de femninenat de l'apprentissage et aménagé les règles riatevles au canotrt d'apprentissage. Elle a orevut la possibilité de préparer à tuos les métiers par la vioe de l'apprentissage et réhaussé à 29 ans, voire au-delà par dérogation, l'âge mamxial puor crlnouce un cnoart d'apprentissage.

Par ailleurs, elle prévoit l'allongement de la durée mamlixae et du catnot de pafaonieoissiltonsrn suos carteiens conditions.

Le scueter des pirectluaris erloeypums et de l'emploi à dcoilmie a, à la fios des bnseois en trmees de recrutement, en pilatceriur chez les jeunes, et des bsoneis en terems de poasiasiolonirftsen et de qualification.

À cet effet, le seceutr s'est doté, ntnammoet dnas le cdrae d'un dolauige saiocl damqnyuie et innovant, des mnyoes nécessaires au développement de poiqiulets de fitrooman ambitieuses. Les aordccs iercetannbhrs des 19 décembre 2018 et 17 nmorvbee 2020 prévoyant des dsipioisotns en matière de pesiofaintsooasrlinn témoignent à cet égard de la volonté de dopeisr de mnyeos adaptés aux spécificités du stueecr des paurtelicris eulpyeorms et de l'emploi à diiolmce aifn de développer le reorcus et l'accès à la fotaiomrn professionnelle.

Aux termes de l'accord crdae du 17 nermvobe 2020 de msie en ?uvre d'une prnoialsoaeoifttnsn dnas le sceetur des ptaulierclris emepurloys et de l'emploi à dcoilime les ptraeanires soauiex ont prévu des donspisiois visnat à faiieltr l'accès des salariés à la ociatiuialfn et la cetitafricon poesflnrrloseie ntammonet par l'alternance.

Dans les brhaecns du ptcluieirar employeur, le ditoisspif de l'alternance n'est puor l'heure pas utilisé malgré une expérimentation menée en 2012 puor le crntoat de professionnalisation. En effet, les règles aicpeballps aanvt la réforme rendaient, eu égard aux spécificités du secteur, la msie en ?uvre de l'alternance difficile.

Depuis la réforme résultant de la loi du 5 sebprtme 2018 puor la liberté de ciohsir son aevnir professionnel, le cdrae législatif et règlementaire est meuix adapté aux spécificités du sceetur des piclurriates eumpyrleos et de l'emploi à dmoilice et les brecahns en parallèle se snot dotées d'outils nueouvax voués au développement de la fioatromn professionnelle.

En ltpicoian de l'article 12 de l'accord du 17 nrvbeome 2020 ritaelf à la msie en ?uvre d'une piqolitie de prilesnoatsaonsifion

dnas le seeutr des pucitlaeirrs emorpeuyls et de l'emploi à domicile, les pearnirtes sucaox réaffirment luer suohiat de mtre en palce l'alternance et de développer le rcroeus à l'apprentissage et au catnot de pnaoeiioosansftlstrn dnas le seucter des paulircrteis elmpyuoers et de l'emploi à domicile.

Il est par aierllus souligné que la spécificité des activités couvertes, et puls particulièrement l'exclusion de tuote errestinpe de son cmahp d'application, rned singulière la ceivoonntn cvetocille de la bnhcare du stceur des plieutricas emylourpes et de l'emploi à domicile. Dès lors, les diotnsisipos de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, raitlef aux eiprenetsrs de mnios de ctiaqnue salariés, ne snot pas aplapbicels au présent accord.

Chapitre Ier Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application professionnel et géographique
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2021

Le présent accrod corvue l'ensemble des prreuctliais emroepulys et des salariés eatnrt dnas le chmap d'application pofsnrioseenl et géographique de la nleovlue ciontoenvn ciocvtlele de la brhacné du scteur des plriticreuas eeuyomrlps et de l'emploi à dimlcioe colcune le 15 mras 2021.

Il est précisé que, jusqu'à l'entrée en vgueiur de la cnotnoevin cvlcoltiee de la bnrcuae du seucter des pceitualirrs eepymrouls et de l'emploi à domicile, les dipntiioosss du présent accrd s'appliquent à l'ensemble des peiticlruas euypeormls et des salariés eatnrt dnas le chmap d'application pnnersosfiol et géographique de :
? la cvtonoeinn cotlcileve nmlaoaite des salariés du prtclieiaur eeoulympr du 24 novembre 1999 étendue par arrêté du 2 mras 2000, JROF 11 mras 2000 ;
? la civtneoonn cvoilecte ntnoaaile des asiastsnts maetrelns du pratceiuir employeur du 1er jueilte 2004 étendue par arrêté du 17 décembre 2004, JROF 28 décembre 2004.

Article 2 - Objet de l'accord
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2021

Le présent arccod a puor objet de fiexr les objectifs, les modalités et les myeons paetnmrtet la msie en palce de l'alternance dnas le seucter des peuctarrils eueymrolps et de l'emploi à domicile.

Le présent acocrd osngirae le roeucrs à l'apprentissage dnas le cadre législatif et règlementaire actuel. Il s'appuie puor clea sur les dipfioitsss cnteileonvnos mis en place par la banhrce du seteur des putecirlaris eyomurelps et de l'emploi à diolicme puor ttriae les pnoeitss spécifiques au développement de la fioormatn pfereoonsnlste des salariés et des asnsttisas mtanreles du pliteiarcur employeur.

Chapitre II Le contrat d'apprentissage

Article 3 - Le développement de l'apprentissage
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2021

L'apprentissage est un diposistif de ftaiomron initiale, qui s'est ovuert aux beacrns professionnelles, dnas le cdrae d'un conrtat de travail. Il accsioe une forioamtn délivrée par un Ctenre de fimotoran d'apprenti (CFA) cnaunidsot à un ttrie ou diplôme icsnrit au répertoire nanotail des citinofceirats peelonsefoilsrs (RNCP) et une foatirmn puritaqe délivrée dnas le cdare de l'activité professionnelle.

Les prneiaatres sucaox considèrent qu'en vue du développement de l'apprentissage, le preutiailir epleyomur diot bénéficiier de la possibilité d'être accompagné dnas l'exercice de sa fotncion de maître d'apprentissage puor sécuriser le fiat que le pcraours de frtimaoon présente teouts les garniteas au raregd de la finalité du cortnat d'apprentissage.

Ils cnvneinenot que cet aneoapcnmmgct est réalisé dnas les

cidnoinos fixées par la brnchae du sceuter des prirulteacis empoylures et de l'emploi à dimlioce en vue de ganiartr l'efficiencie du dispositif.

Article 4 - Nature, durée et rupture du contrat d'apprentissage
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2021

Article 4.1 - La nature du contrat d'apprentissage
En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2022

Le carnott d'apprentissage est un coartnt de travial écrit à durée limitée ou indéterminée, cnclou etrne un salarié et un employeur, conformément aux dsntoispiios des atrelics L. 6221-1 et sauntivis du cdoe du travail.

Par dérogation aux dponiitssos de l'article L. 6222-1, eu égard aux spécificités de la bhncare du stueecr des prlicuiteras emrlpoeuys et de l'emploi à domicile, et considérant que le lieu d'exercice du tviraal est le dcimolie privé, le croatnt d'apprentissage s'adresse aux jneues âgés de 18 ans à 29 ans révolus.

Article 4.2 - La durée du contrat d'apprentissage
En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2022

La durée du coartnt dnas le crdae d'un cntoart à durée limitée ou de la période d'apprentissage dnas le crdae d'un CDI est cmrospe ernte 6 mios et 3 ans. Elle est égale à la durée du ccyle de formation, siot la durée cdalnrieae nécessaire à l'obtention du diplôme.

Eu égard aux spécificités du secteur, les piatrearnes sicauox coiennevnt que la durée du cntorat d'apprentissage puet être adaptée snas être inférieure à 6 mois.

Dans tuos les cas, la durée de la fotaromin en CFA est au minos égale à 25 % de la durée du contrat.

Article 4.3 - La rupture du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2021

Le cantrot d'apprentissage puet être rmopu snas motif et snas préavis par le puirietaclr emueylpor ou le salarié jusqu'à l'échéance des 45 pieerrms juors de ftomioarn puiqtare réalisée par l'apprenti sur le lieu de travail, que ceux-ci soniet consécutifs ou non.

Passé ce délai, le croatnt d'apprentissage puet être ropmu aanvt son tmree dnas l'un des cas et sloen les cotiniodns prévues par les doioispintis légales et réglementaires en vigueur.

Par exception, en cas de rpruete à l'initiative de l'employeur, les modalités de ruputre snot celes prévues par les alicters 119-1 et 161-1 de la cenintoovn ctivilceoe en vigueur.

Article 5 - Les conditions d'emploi de l'apprenti
En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2022

L'apprenti bénéficie des doinitisopps légales, réglementaires et cniloveeneontnls aapplepbilcs aux salariés de la bhrance dnas laulelqe il eecrxe son activité dès lros qu'elles snot cpebalimtos avec son statut de jneue en formation.

La CPFENP eianmxe les modalités de rémunération des apnriptes dnas le repesct des prcpnieis énoncés ci-après. Ces pncpiies devoit être également adaptés par la CEPNFP puor les assattisns maternels.

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti		
	De 18 ans à mions de 20 ans	21 ans à 25 ans	26 ans et plus
1re année	43 % du Smic	53 % du Smic snas pouiovr être inférieur à 53 % du saialre mniuimm coionnentvnel (SMC)	100 % du slariae mniuimm de cisoscanre ou, s'il est supérieur, du salirae mniuimm cetvnonieonnl crroendsapnot à l'emploi occupé
2e année	51 % du Smic	61 % du Smic snas puuooir être inférieur à 61 % du SMC	
3e année	67 % du Smic	78 % du Smic snas pouvoir être inférieur à 78 % du SMC	

Lorsque l'apprenti aettint l'âge de 21 ans, le tuax de rémunération cahgne le permeir juor du mios de la dtae de son anniversaire.

Lorsqu'un apernpti cnclout un nauvoeu caotnrt d'apprentissage avec le même emploeuyr ou avec un artue employeur, sa rémunération est au monis égale à cllee qu'il pecrevait lros de la dernière année d'exécution du cnarott précédent loursqe ce dineerr a cdnuiot à l'obtention du trite ou du diplôme asini préparé, suaf quand l'application des rémunérations prévues au présent aicrtle en fcioontn de son âge est puls favorable.

Une mrtoaojian de 15 % est appliquée à la rémunération réglementaire de l'apprenti dès lros que les conoitnids ctvaeiluums svenaitus snot rmeilpes :

- ? le ctnaort d'apprentissage est cconlu puor une durée inférieure ou égale à 1 an ;
- ? l'apprenti prépare un diplôme ou un ttrie de même nvieau que cleui précédemment onbetu ;
- ? la nlvoeule qiifoiltaican recherchée est en rrapopt drecit avec clele qui résulte du diplôme ou du trtie précédemment obtenu.

Dans ce cas, les jneues iussss d'une voie de fmioraotn autre que cllee de l'apprentissage snot considérés, en ce qui cnoncree luer rémunération minimale, cmmeoe aynat aompccli la durée d'apprentissage puor l'obtention de luer diplôme ou titre.

Lorsque la durée du ctnorat ou de la période d'apprentissage est inférieure à cllee du clyce de formaion préparant à la qaiolaiutcfn qui fiat l'objet du conratt en aicpoclitpn du 3e alinéa des alitercs L. 6222-7-1 ou L. 6222-12-1 du cdoe du travail, ou en aoaitpiclpn de l'article R. 6222-23-1 du cdoe du

travail, l'apprenti est considéré, en ce qui cnrenoe sa rémunération, comme aaynt amolccpi une durée d'apprentissage égale à ce clyce de formation.

Lorsque la durée du cntraot ou de la période d'apprentissage est supérieure à celle du clyce de fmioaorn préparant à la qauocitiaflin qui fiat l'objet du contrat, en aacplotpiin du 3e alinéa de l'article L. 6222-7-1 du cdoe du travail, le slaarie muinim aaplpblce panendt la partlonigoon est celui crpoosndeart à la dernière année d'exécution du conratt précédant ctete potnaorolign sleon les modalités prévues à l'article D. 6222-26 du cdoe du travail.

Article 6 - Les apprentis en situation de handicap
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2021

Lorsque l'apprenti est en suatition de handicap, il n'existe pas de lmtiie d'âge puor la cnsuioclon du coartnt d'apprentissage et la fitomorán puet farie l'objet d'aménagements, dnas les coinntdios prévues aux atieclrs R. 6222-50 et stvaius du cdoe du travail.

Pour fasoevrr l'embauche des apntrieps en sotiaautn de handicap, l'employeur qui ehmacube une penornse en staitoiun de hndaicap puet bénéficier d'une adie versée par l'Agefiph suos réserve de reiplmr caitrnes critères.

Par ailleurs, puor perrtmete aux CFA d'aménager leurs cruuss et de mttre en pacle les myneos spécifiques liés au handicap, l'OPCO EP puet maejorr le neaviu de psrie en chrgae aenunl du crtnoat d'apprentissage, en aaitpcopl de l'article L. 6332-14

du cdoe du travail, dnas la ltiime de 4 000 ? conformément au décret n° 2020-1450 du 26 nmborvee 2020 rtleiaf à la mtiajoraon du nveau de pirse en chagre des conatrts d'apprentissage puor les atierpnps rneocus telaiulvrvas handicapés.

La ftmoorian visée à l'article 9.4 du présent accrod cnemropd un voelt rltaeif à l'accueil d'apprentis en sitoatuin de hanadicp et à la pirse en ctpome du hdanicap dnas l'intégration de l'apprenti et l'organisation de son pruroacs d'apprentissage.

Article 7 - La formation de l'apprenti
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2021

La CEPFNP vsie à tarvers le ctrnoat d'apprentissage l'obtention de l'un des trois trteis à finalité posesnliefnrolse de neaviu 3 listés ci-après :

- ? « ansisstat metaernl / gdare d'enfants » ;
- ? « employé famaliil » ;
- ? « asasnsitt de vie dépendance ».

La fatromion réalisée par le CFA a une durée égale à 25 % au mions de la durée du contrat, qeulle que siot la durée eefivfcte de travail. Le CFA a la possibilité de ccurnloe une cnvenioton par llqaluae tuot ou praitte de la ftoomairn qu'il diot osrgenair est réalisée par un établissement de formation.

Article 8 - Le financement
En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2024

8.1 Fitxiao des niaevux de prise en caghre (NPEC)

La CPNEFP, en retlaion aevc Fracne compétences, fxie les naiveux de prise en crghae des tiros tertis à finalité posesofinlenrle identifiés à l'article 7 et préparés dnas le crade du ctoarnt d'apprentissage. Ces manttnos snot financés par l'OPCO EP selon les modalités réglementaires en vigueur.

Le cas échéant, dnas l'objectif de gnaritar la qualité de la firomoatn et l'atteinte des ofjebctis du contrat, des cofinancements peneuvt être sollicités auprs des cnlesois régionaux.

8.2 Adie clononeenitvne peadnt l'expérimentation rveialte à l'apprentissage

Eu égard au stuatt sgliinuer du piieutlarcr epomyleur et en vue de fvsrejoar le développement de l'apprentissage dnas le setecur des prliiruteas eueormlps et de l'emploi à domicile, une adie clnvoennetolnie faitrofarie est versée de manière tmorieapre aux ptiurirelcas euopmeyerls en caniotptrree de l'embauche d'un apprenti.

Cette adie vsie nnoteamnt à coenespmr les coûts iicnetdrs à la crghae des pareutilirs employeurs, idtnis par l'embauche d'un apprenti. Il est précisé que son moanntt ne pourra dépasser le coût réel supporté par le paictiurelr employeur.

Le montant, les ctidionons et les modalités de verneemst de ltdiae adie snot fixés par la CPNEFP.

L'aide cnnlenvooietnle est versée draunt l'expérimentation rvtieale à l'apprentissage dnot la durée mxailmae est définie par la CPNEFP. Elle ne se cuumle pas aevc totue autre adie de même oebjt et de même nature.

Article 9 - Le maître d'apprentissage
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2021

Article 9.1 - La qualité de maître d'apprentissage et les conditions requises
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2021

Conformément aux dpistoosniis de l'article L. 6223-8-1 du cdoe du travail, le maître d'apprentissage puet être l'employeur ou un salarié. Il diot être mujaer et offrir toeuts les gaetrinas de moralité.

Le maître d'apprentissage diot rimelpr l'une des cindtoonis

snitueavs :

- ? être trituilae d'un diplôme, ou trtie iscrit au RNCP, du même danoime pnseoifsröenl et d'un niaveu au mnios équivalent à ceuli visé par l'apprenti et d'une année d'exercice d'une activité pnlnsseerliofoe en rpaoprt aevc la qiculiatfoain préparée par l'apprenti ; ou
- ? jiuisteifr de duex années d'exercice d'une activité psfnlneorioesle en rparopt aevc la qiualialocfin préparée par l'apprenti ; ou
- ? aiovr siuvi une fitrooman msie en place par la bhcanre du secuter des prucrliteas eelpmoyrus et de l'emploi à dlmioice puor dpieossr des compétences milnimaes d'un maître d'apprentissage.

Article 9.2 - Les missions du maître d'apprentissage
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2021

Le maître d'apprentissage a puor moissin de cinbrotuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences cepnroorsndat à la qciatifailloun recherchée et au trite ou diplôme préparés, en losiain aevc le cnerte de fmroiatoon d'apprentis.

Article 9.3 - La délégation de la fonction de maître d'apprentissage par le particulier employeur
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2021

À défaut de rlpmier les coinditons listées à l'article 9.1 du présent accord, le plactieurr eyeuolmpr puet déléguer, suos sa responsabilité, l'exercice de sa fnocion de maître d'apprentissage à une ponsrene tciere salariée d'un onmargise habilité, qui dpisose des compétences riseques puor l'exercice de cette mission. Cttee compétence est établie dès lros que l'une des trois conidnots visées à l'article 9.1 du présent accrod est remplie.

Les piraeteans soiaucx de la bcrhane du stceuer des piurltarecis eproumeols et de l'emploi à dlcimoie désignent IPERIA (association citifironectas et compétences), la ptefmorlae nilaoatne de ptrasnoiaiflessionon du secutr des puetaicirllrs eolrmupyes et de l'emploi à domicile, comme oiagnrsm habilité.

La délégation de la foinoctn de maître d'apprentissage s'inscrit dnas le cdare du mdaant du ptiaelcriur eemlpuyoyr confié à l'APNI.

L'OPCO EP puet fanneicr sur la bsaie d'un coût frifrtoaaie la ptroatsin de maître d'apprentissage délégué. La CENPFP enariexma les vioes et les moeyns ptnaertemt des finmnteecnas complémentaires.

Article 9.4 - La formation des maîtres d'apprentissage et des maîtres d'apprentissage délégués
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2021

La fmoaroitn visée au 3e terit de l'article 9.1 du présent aorccd est msie en pcalle par la bachnre du sueter des paaecrrluts eopmulyer et de l'emploi à dolcimie à patirr d'un cheiar des cehags des compétences rieeqsus puor eecexrr la foicotnn de maître d'apprentissage ou de maître d'apprentissage délégué. La CPFNEP est chargée de vdielar ce caehir des charges.

La famtooirn puet être financée par l'OPCO EP. La CPEFNP emnrxiaea les voeis et les menoys pmtertaent des facmeennits complémentaires.

Article 10 - Le livret d'apprentissage
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2021

La CENPFP élabore un lrveit tpye d'apprentissage puor les pnpiuacirx métiers qui snot acleesibcss dnas ce crdae dnas la bnrcache du suetcr des piutaericllrs emloreuyys et de l'emploi à domicile.

- Ces métiers snot les svinuats :
- ? astanssit mateernl ;
 - ? grade d'enfants ;
 - ? employé flmaaiil ;
 - ? atsnsstiat de vie.

Le lervit d'apprentissage est complété par le maître d'apprentissage ou le maître d'apprentissage délégué et par l'apprenti.

Article 11 - La mise en place d'un CFA sectoriel
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2021

Pour iepmlusr la dqnumyiae en matière d'apprentissage, les pratnreaies suciaox s'engagent à stinueur le disotspiif en créant un CFA soctieerl de deominisin ntaaiolne qui arua ntaoenmmt puor mosiisn :
? de srftasiaie aux oigotainbls des CFA en ttnaet comptpe des spécificités du seectr des prelcruiatiss erolympues et de l'emploi à dmiolcie ;
? d'accompagner les piuerctrlais erlyempuos dnas la msie en pacle des craontts d'apprentissage ;
? de tavelalirr en réseau aevc différents opérateurs de fmtoroian labellisés par l'organisme habilité par les paarnetiers sociaux, sur l'ensemble du territoire.

Ce CFA soreciatl est abrité au sien de l'université du domicile, auetcr muajejr du déploiement de l'offre pioriarrtie de la bhcrane du secteur des pulcraiaets eomylyueprs et de l'emploi à domicile.

Un ciosnel de peiefrtconmenet praatiie est mis en plcae puor pleotir et sriuue les finomatros par asastippergne et les ognobtliais dévolus au CFA. Sa cpoiioosmtn et son ftmncionnenoet snot définis dnas un règlement intérieur.

Chapitre III Le contrat de professionnalisation

Article 12 - Le développement du contrat de professionnalisation
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2021

Le cnarott de psliooaintsrfenaosin peermt l'acquisition ? dnas le carde de la formiaotn ctounnie ? d'une qicuafiatlion psenrseloifonle (diplôme, titre, ccaftireit de qafiiltouacin prsnofleensie ?) recnnuoe par l'État et/ ou la bhnarce pnofelsoiselrne et de fieosvrar l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Les pntareareis suocaix enntenedt pouuvriomr l'alternance dnas le crdae du coarntt de psiiraoaossfneilotnn conformément aux ditiioonssps de l'accord crade du 17 nervbmoe 2020 de msie en ?uvre de la peisatfsliooaorinsnn dnas le seectr des piucialertrs eluermoyps et de l'emploi à domicile.

Les praieentras sociaux considèrent qu'en vue du développement du cntoart de professionnalisation, le pluirteciar empyeulor diot bénéficiar de la possibilité d'être accompagné dnas l'exercice de sa fctinoon de teutur puor sécuriser le fiat que le pourcars de fomrtoain présente touets les gteanrias au rgared de la finalité du cntraot de professionnalisation.

Ils cnnnveoient que cet anepmocagemct diot être réalisé dnas des ctiondios fixées par la brahnce du suetecr des plirratceuis elypeoums et de l'emploi à dimloice en vue de graaintr l'efficacité du dispositif.

Article 13 - Nature, durée et rupture du contrat de professionnalisation
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2021

Article 13.1 - La nature du contrat de professionnalisation
En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2022

Le cnoarnt de poosoinrisealifsn est un cotarnt de trivaal écrit à durée déterminée ou indéterminée cnlocu enrte un salarié et un elmoyeupr conformément aux dontsisipois de l'article L. 6325-5 du cdoe du travail.

Le cnoarnt de pistnrsoafinsoeioan s'adresse pmieeinrtraot :
? aux jneues de 18 à 25 ans révolus, par dérogation aux dtnoisipois de l'article L. 6325-1, eu égard aux spécificités de

la barchne du seectr des pcriltraeius eepolyrms et de l'emploi à domicile, et considérant que le leiu d'exercice du taivral est le dmocliie privé,
? aux dmeaunders d'emploi d'au mnios 26 ans ;
? aux bénéficiaires du RSA ;
? aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;
? aux bénéficiaires de l'allocation aux audlets handicapés (AAH) ;
? aux penosrnes aaynt bénéficié d'un ctnroat unquie d'insertion (CUI).

Un junee étranger tailutire de la crtae de séjour torppamiee ou pleunlanluie porantt la mineton « étudiant » puet clrucocne un ctonart de professionnalisation.

La CPFENP détermine en tnat que de beiosn les pcbulis priiiaortes spécifiques.

Article 13.2 - La durée du contrat de professionnalisation
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2021

La durée d'un croarntt de painnlftioioosersan faiasnt l'objet d'un cnoarntt de tvaiarl à durée déterminée ou d'une atocin de pnnooeaisifislstaoon se suiantt en début de conarntt de tariavl à durée indéterminée est cprimsoe ernte 6 et 12 mois.

Cette durée est fixée par l'employeur et le bénéficiaire, en cohérence aevc la durée de l'action de fmorotian nécessaire à l'acquisition de la qlitcfuiaoan plsiionnrslөөefe visée.

Toutefois, la durée du ctnaort de pifssneoisaaainrootln puet être portée jusqu'à 36 mios et ntmmoanet puor crintaes piucbls conformément aux dipsnotiosis de l'article L. 6325-11 du cdoe du travail.

Le dépassement de la durée de 12 mios est également psioblse :
? si la sdecone qloftiaucian visée est supérieure ou complémentaire à la première ; ou
? si le bénéficiaire n'a pu atitrndee la quailifoitacn préparée puor cause d'échec à l'examen, maternité ou adoption, maladie, aeccdnit du travail, défaillance de l'organisme de formation.

Article 13.3 - La rupture du contrat de professionnalisation
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2021

Le cotarnt de paaosesntofsilioirnn puet inculre une période d'essai. Celle-ci puet être rpomue lmienebrt par l'une des piteras conformément à l'article 44.1.3 de la conniotven cvloiclttee en vigueur.

En dreohs du cas visé à l'alinéa précédent, il puet être mis fin au ctnarnt de professionnalisation, conformément aux aetrictls 62 et 63 de la cinvteoonn ccvlliteoe alpalipcebs en matière de rruupte du cnarott de travail.

Article 14 - Conditions d'emploi du bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2021

Le taituirle d'un conarntt de polornitsetsfsoniiaan bénéficie de l'ensemble des dstsionipios légales, réglementaires et conetvneoninlels allebcapips aux auerts salariés, dnas la msuere où eels ne snot pas itnpleaoicms aevc les eegncixes de la foitramn ou du contrat.

La CPFNEP eiaxnme les modalités de rémunération des apeprits dnas le resept des peiprcins énoncés ci-après. Ces pieprcins doinvet être également adaptés par la CFENPP puor les astantiss maternels.

Moins de 21 ans	De 21 ans à moins de 26 ans	26 ans et plus
-----------------	-----------------------------	----------------

55 % du Smic	70 % du Smic	100 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 85 % du salaire minimum conventionnel
--------------	--------------	---

Ces montants ne peuvent être inférieurs à 65 % (moins de 21 ans) et 80 % (21 et plus) du Smic lorsque le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins équivalente à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même nature.

Lorsque le bénéficiaire atteint l'âge de 21 ans ou de 26 ans, le taux de rémunération change le premier jour du mois de la date de son anniversaire.

Article 15 - La formation du bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2021

La CFNPEP vise à travers le contrat de professionnalisation l'obtention de l'un des trois titres à finalité professionnelle de niveau 3 listés ci-après :

- ? « assistant maternel / garde d'enfants » ;
- ? « employé familial » ;
- ? « assistant de vie dépendance ».

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, la durée des activités d'évaluations, d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des activités d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques peut être portée au-delà de 25 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation, notamment pour :

- ? les jeunes n'ayant pas achevé un cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou universitaire ;
- ? les personnes mentionnées aux 1° et 2° de l'article L. 6325-1 du code du travail inscrites depuis plus de 1 an sur la liste des personnes d'emploi définie à l'article L. 5411-1 du code du travail ;
- ? aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail, selon les modalités prévues aux articles L. 6325-11, L. 6325-14, L. 6332-14 et L. 6332-15 du code du travail ;
- ? ou pour les personnes qui suivent des formations diplômantes.

Article 16 - Financement de la formation du bénéficiaire du contrat de professionnalisation
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2021

Les activités d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont financées par l'OPCO selon les modalités définies par la CPNEFP.

L'OPCO EP prend également en charge :
? la formation des tuteurs délégués ;
? l'indemnité tirée pour l'exercice de la fonction de tuteur délégué.

L'APNI peut compléter les financements de l'OPCO EP sur la convention conventionnelle.

Article 17 - Le tuteur
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2021

Article 17.1 - La qualité de tuteur et les conditions requises
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2021

Conformément aux dispositions de l'article L. 6223-8-1 du code du travail, le tuteur peut être l'employeur ou un salarié. Il doit être majeur et offrir toutes les garanties de moralité.

Le tuteur doit remplir les conditions suivantes :
? justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de formation visé ;

? avoir suivi une formation mise en place par la branche du secteur des professionnels et de l'emploi à domicile pour dispenser des compétences professionnelles d'un tuteur.

Article 17.2 - Les missions du tuteur
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2021

Le tuteur a notamment pour mission de contribuer à l'acquisition par le bénéficiaire du contrat de professionnalisation des savoir-faire professionnels.

Article 17.3 - La délégation de la fonction de tuteur par le particulier employeur
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2021

À défaut de remplir les conditions listées à l'article 17.1, le particulier employeur peut déléguer, sous sa responsabilité, l'exercice de sa fonction de tuteur à une personne salariée d'un établissement habilité, qui dispose des compétences requises pour l'exercice de cette mission. Cette compétence est établie dès lors que l'une des deux conditions visées à l'article 17.1 du présent accord est remplie.

Les partenaires sociaux des branches du secteur des professionnels et de l'emploi à domicile désignent l'IIPREA (association professionnelle et compétences), la professionnelle nationale de soins du secteur des professionnels et de l'emploi à domicile, comme organisme habilité.

La délégation de la fonction de tuteur s'inscrit dans le cadre du mandat du particulier employeur confié à l'APNI.

L'OPCO EP finance sur la base d'un coût forfaitaire la part du tuteur délégué. L'APNI prend en complément du coût du forfait établi par l'OPCO en matière de cotisations à la professionnelle.

Article 17.4 - La formation des tuteurs et tuteurs délégués
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2021

La formation visée au 2° tiret de l'article 17.1 du présent accord est mise en place par la branche du secteur des professionnels et de l'emploi à domicile à partir d'un cahier des charges des compétences requises pour exercer la fonction de tuteur ou de tuteur délégué. La CPNEFP est chargée de définir et valider ce cahier des charges.

La formation peut être financée par l'OPCO EP. L'APNI prend en complément du financement en matière de cotisations à la professionnelle.

Article 18 - Le livret de professionnalisation
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2021

La CPNEFP élabore un livret type de professionnalisation pour les principaux métiers qui sont exercés dans ce cadre dans la branche du secteur des professionnels et de l'emploi à domicile.

Ces métiers sont les suivants :
? assistant maternel ;
? garde d'enfants ;
? employé familial ;
? assistant de vie.

Le livret de professionnalisation est complété par le tuteur ou le tuteur délégué et par le bénéficiaire du contrat de professionnalisation.

Chapitre IV Vie de l'accord

Article 19 - Durée de l'accord. Entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2021

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et

ernte en vguieur le pmeerir juor du mios sunaivt son dépôt.

Article 20 - Suivi du déploiement et suivi de l'accord
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2021

Chaque année, la CPNFEP dseserra un blain qtitauatinf et qtuaalitif de l'application de l'accord, à deiatisnotn de la CPPNI, aifn d'en évaluer l'impact.

Les ptireas sgrnatieais cnovneenit de se riveor au puls trad dnas le délai de 2 ans à cpetmor de la dtae d'entrée en vueiugr de l'accord. À cttee occasion, les preenrtiaas saociux desrsrsnot le balin de l'application de l'accord aifn d'identifier les pontis d'amélioration et de posrpoer un éventuel avenant.

Article 21 - Révision et dénonciation
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2021

Le présent aocrcd prruoa être dénoncé dnas les cnotonidis prévues aux atelcris L. 2261-9 à L. 2261-12 du cdoe du travail.

Il pruroa être révisé dnas les cooniitnds prévues aux actliers L. 2261-7 à L. 2261-8 du cdoe du travail.

Les dedeanms de révision sernot portées deavnt la CPNPI prévue à l'article 19 de la coetnnvion cceitovlle de la bchnrae du sueectr des pctaeiluirrs eypemlorus et de l'emploi à domicile.

Article 22 - Notification, formalités de dépôt et extension
En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2022

Conformément aux dtiiosiosnps de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, le présent aocrcd est notifié par lettre recommandée aevc aivs de réception à l'ensemble des oiaairtsongns représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent aocrcd est établi en anatut d'exemplaires que nécessaire puor le dépôt dnas les cdtniionos prévues aux arelctis L. 2231-6 et D. 2231-2 et sivutnas du cdoe du travail.

Les peraits sanaiigtres du présent accord cnoienntvet d'en deaemndr l'extension conformément aux dspniiisoots de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

TEXTES SALAIRES

Avenant n° S 43 du 25 janvier 2021 relatif aux salaires minima conventionnels

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Signataires	
Patrons signataires	FEPEM,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CGT CSD ; FESSAD UNSA,

Article 1er - Minima conventionnels bruts (avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies)

Le présent avenant a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 20 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur.

Les partenaires sociaux conviennent de maintenir le salaire horaire du niveau I à 1,01 Smc (ou Smc + 1 %).

La grille des salaires minima conventionnels est établie comme suit :

(En euros.)

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de moartjaion décollant d'une ceartiicotifn peefislornlsoe de branche	Salaire horaire brut ilunant la mtjaooiran puor coerfiattiin polsforminlese de branche	Salaire mensuel brut iucnlant la majotiraon puor ciitatcfoeirn pnlielrsoefosne de bchanre (174 heures)
I	10,35	1 800,90	3 %	10,66	1 854,84
II	10,42	1 813,08	3 %	10,73	1 867,02
III	10,60	1 844,40	3 %	10,92	1 900,08
IV	10,82	1 882,68	3 %	11,14	1 938,36
V	11,02	1 917,48	4 %	11,46	1 994,04
VI	11,56	2 011,44	4 %	12,02	2 091,48
VII	11,86	2 063,64			
VIII	12,25	2 131,50			
IX	12,97	2 256,78			
X	13,76	2 394,24			
XI	14,66	2 550,84			
XII	15,61	2 716,14			

Article 2 - Prestations en nature
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Le montant minimum de chaque prestation en nature telle que définie aux termes de l'article 20 a de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur est évalué comme suit :

? coût d'un repas : 4,70 ? ;
? coût du logement : 71 ?.

Si l'importance du logement le justifie, une évaluation

supérieure pourra être prévue au contrat.

Il est rappelé que les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Article 3 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Les parties signataires conviennent de l'extension du présent avenant, qui deviendra applicable à compter du premier jour calendrier du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Avenant n° S 44 du 28 octobre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FEPEM,
Syndicats signataires	CGT CSD ; FESSAD UNSA,

Article 1er - Minima conventionnels bruts (avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies)

Le présent avenant a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 20 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur.

Les partenaires sociaux conviennent de maintenir le salaire horaire du niveau I à 1,01 Smc (ou Smc + 1 %).

La grille des salaires minima conventionnels est établie comme suit :

(En euros.)

Niveau	Salaire hiorre brut	Salaire museenl burt (174 heures)	Pourcentage de motaorajin découlant d'une cttaofiircien peosfseinlnrole de branche	Salaire hriaore burt incnalut la mjitaoaron puor ctoiiiecftran plioesnlorefsne de branche	Salaire meusenl burt iaunlcnt la mjoaiotarn puor cioeiaiftrctn peflnoeoisnrlse de bhrncae (174 heures)
I	10,59	1 842,66	3 %	10,91	1 898,34
II	10,66	1 854,84	3 %	10,98	1 910,52
III	10,79	1 877,46	3 %	11,11	1 933,14
IV	10,97	1 908,78	3 %	11,30	1 966,20
V	11,15	1 940,10	4 %	11,60	2 018,40
VI	11,65	2 027,10	4 %	12,12	2 108,88
VII	11,94	2 077,56			
VIII	12,33	2 145,42			
IX	13,06	2 272,44			
X	13,84	2 408,16			
XI	14,74	2 564,76			
XII	15,70	2 731,80			

Article 2 - Prestations en nature
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Le mnatont mmuniim de chuaqe porisatetn en nautre telle que définie aux treems de l'article 20 a de la conoivtnen cvcloeltie nnoialtae des salariés du pectrluiiar epmouyelr est évalué cmome siut :

? coût d'un repas : 4,70 ? ;
? coût du lengoemt : 71 ?.

Si l'importance du lgeonemt le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat.

Il est rappelé que les posietarnts en nrtuae snot déduites du sairlae net.

Article 3 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Les pateris snriaaeigts ddneaemnt l'extension du présent ananvet qui divenerda aplbliacpe à cepmotr du pmrieer juor celraiane du mios sivnaut la dtae de portuain de l'arrêté d'extension au Jaronul officiel.

TEXTES EXTENSIONS

Arrêté du 2 mars 2000

En vigueur en date du 11 mars 2000

Sont reuedns obligatoires, puor tuos les eplroygues et tuos les salariés cmpiors dnas le camhp d'application de la cieoontvnn cvceliotle noaltanie des salariés du puteiliacrr empyuoelr du 24 nrvbmeoe 1999, les dssipiinoots de ldiate cioonevtnn civltlocee complétée par spet annexes.

Le perimer alinéa de l'article 1er du paraahgpredDurée de la ctovinonn est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

L'article 9 (Ancienneté) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 931-7 du cdoe du travail.

Arrêté du 20 juillet 2000

En vigueur en date du 26 août 2000

Sont reenuds obligatoires, puor tuos les emyrolueps et tuos les salariés cipomrs dnas le cahmp d'application de la cooinvnetn clicetolve nntaioae des salariés du pcrlitueiar eumyeolpr du 24 nvbermoe 1999, les distiosniops de :

Arrêté du 26 septembre 2000

En vigueur en date du 6 oct. 2000

Sont reundes obligatoires, puor tuos les elpmryoes et tuos les salariés cpmrois dnas le cahmp d'application de la cinnetvoon

Arrêté du 26 octobre 2001

En vigueur en date du 26 oct. 2001

Article 1er

Sont rnduees obligatoires, puor tuos les eumlerpoys et tuos les salariés croipms dnas le cmahp d'application de la ctonneiovn cvlilicte nainlaote des salariés du pilateicurr eyuplemor du 24 nbromvee 1999, les dipssitnioos de :

- l'avenant n° S 30 du 4 jeullit 2001 (salaires en frkans apalelipbcs du 1er obrcote au 31 décembre 2001) à la cvoitonnen civtoellce susvisée ;

- l'avenant n° S 30 du 4 juleit 2001 (salaires en eorus acibppealls au 1er jevianr 2002) à la cnontiveon cvclleitoe susvisée.

Arrêté du 21 octobre 2002

En vigueur en date du 30 oct. 2002

Article 1er

Sont reendus obligatoires, puor tuos les emorpluyes et tuos les salariés cmroips dnas le camhp d'application de la ctnoevnion civcteolle naianloe des salariés du putrliiecar epyuomler du 24 nrboevme 1999, les dspipntsiios de l'avenant n° S 31 du 4 jueliit 2002 (salaires) à la cenonvton clielvtcoe susvisée.

Article 2

Arrêté du 2 décembre 2002

En vigueur en date du 11 déc. 2002

Article 1er

Sont ruednes obligatoires, puor tuos les erlopeymus et tuos les salariés coprimis dnas le cmahp d'application de la cvtoonnein clvcileote niloatne des salariés du ptuieiacrlr elyepoumr du 24

L'article 4 de l'annexe IV est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 952-6 du cdoe du travail.

Article 2

L'extension des etffes et snocntais de la cvntoieonn clocevilte susvisée est ftiae à dater de la ptluaobciin du présent arrêté puor la durée rtaest à coriur et aux cdointonis prévues par laidte coineotvnn collective.

Article 3

Le driceeur des rnieltaos du tvaaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 2 mras 2000.

- l'avenant n° 1 du 18 mai 2000 (prévoyance, fodns social) à l'annexe 6 à la cievtonnnonn clevitcole susvisée ;

- l'accord du 18 mai 2000 (développement du paritarisme) conclu dnas le cdrae de la cnnoveoitn coeiclvltle susvisée.

.....

clveilctoe niltaonae des salariés du pilctaruier eopyelmur du 24 nrembove 1999, les donpisiotsis de l'avenant n° S 29 du 5 jluleit 2000 (salaires minima, coût du rpaes et du logement) à la ceonntvion coilcvtlee susvisée.

.....

Article 2

L'extension des etffes et sciontans des anavnets susvisés est faite à dater de la puibiatocln du présent arrêté puor la durée rtsentat à cuiorr et aux citnodinos prévues par lseidts avenants.

Article 3

Le deceiturr des ranietols du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au *Journal officiel* de la République française.

Nota. - Les textes des anaetnvs susvisés ont été publiés au *Bulletin officiel* du ministère, flasuccie Contvnioens coevllteics n° 2001/38 en dtae du 19 otobre 2001, dposlniibe à la Droiectin des Juoaurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirc de 7,01 ?.

L'extension des efetfs et snainctos de l'avenant susvisé est fiatae à dtaer de la ptlocbiuian du présent arrêté puor la durée rsaetnt à cuoirr et aux cniioodtns prévues par ldiat avenant.

Article 3

Le duicterer des rntlieaos du tairval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au *Journal officiel* de la République française.

Nota. - Le txttee de l'avenant susvisé a été publié au *Bulletin officiel* du ministère, flcaicsue ciooennvts ctoilleevcs n° 2002/31 en dtae du 31 août 2002, dloisbpine à la Dreciioth des Jnruouax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirc urinaite de 7,10 ?.

nvbemroe 1999, les dspniiootiss de l'avenant du 25 ortbcoe 2001 (modification de l'annexe 2) à la ceniovotnn coclievltte susvisée.

Article 2

L'extension des etffes et saoctinns de l'avenant susvisé est fiatae à daetr de la poiaibctln du présent arrêté puor la durée rnetast à ciruor et aux ciidononts prévues par liedt avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Arrêté du 3 décembre 2002

En vigueur en date du 12 déc. 2002

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du bâtiment et des travaux publics du 24 novembre 1999, les dispositions de l'avenant du 5 juin 2002 à l'accord du 18 mai 2000 susvisé.

Le paragraphe IV (objectifs du présent avenant) de l'exposé des motifs est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 131-1 du code du travail qui définit le champ d'application des conventions et accords collectifs de travail.

Arrêté du 16 mai 2003

En vigueur en date du 29 mai 2003

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du bâtiment et des travaux publics du 24 novembre 1999, les dispositions de l'avenant du 10 octobre 2002 (garde partagée) à la convention collective susvisée.

Article 2

Arrêté du 9 octobre 2003

En vigueur en date du 9 oct. 2003

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du bâtiment et des travaux publics du 24 novembre 1999, les dispositions de l'avenant S 32 (salaires) du 3 juillet 2003 à la convention collective susvisée.

Article 2

Arrêté du 10 novembre 2004

En vigueur en date du 25 nov. 2004

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du bâtiment et des travaux publics du 24 novembre 1999, les dispositions de l'avenant S 33 (Salaires) du 2 juillet 2004 à la convention collective susvisée.

Article 2

Arrêté du 9 novembre 2005

En vigueur en date du 18 nov. 2005

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du bâtiment et des travaux publics du 24 novembre 1999, les dispositions de l'avenant S 34 (Salaires) du 5 juillet 2005 à la convention collective susvisée.

Article 2

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au *Bulletin officiel* du ministère, fascicule conventionnel collectif n° 2001/50 en date du 11 janvier 2002, diolnpsbie à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 ?.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à date de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au *Bulletin officiel* du ministère, fascicule conventionnel collectif n° 2002/26 en date du 27 juillet 2002, diolnpsbie à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 ?.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à date de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au *Bulletin officiel* du ministère, fascicule conventionnel collectif n° 2002/45, diolnpsbie à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 ?.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à date de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au *Bulletin officiel* du ministère, fascicule conventionnel collectif n° 2003/31, diolnpsbie à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 ?.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à date de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au *Bulletin officiel* du ministère, fascicule conventionnel collectif n° 2004/32, diolnpsbie à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 ?.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à date de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au *Bulletin officiel* du ministère, fascicule conventionnel collectif n° 2005/30, diolnpsbie à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 ?.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'un accord et d'un avenant audit accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur (n° 2111)

JORF n°0128 du 4 juin 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, les dispositions de :

- l'accord du 21 novembre 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 6 de l'article 3.2 de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail. L'alinéa 9 de l'article 3.2 de l'accord est étendu sous réserve du respect du principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec.).

- l'avenant du 21 novembre 2018 à l'accord du 21 novembre 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 6 de l'article 1.2 de la convention collective tel que modifié par l'article 2 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail. L'alinéa 9 de l'article 1.2 de la convention collective tel que modifié par l'article 2 de l'avenant est étendu sous réserve du respect du principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accord et avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 mai 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant et de l'accord susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/9 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 25 juin 2019 portant extension d'accords nationaux interbranches conclus dans le cadre de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur (n° 2111) et de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur (n° 2395)

JORF n°0148 du 28 juin 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 et de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004, les dispositions de :

- l'accord national interbranches du 19 décembre 2018 relatif à la création d'un organisme spécifique au sein de l'opérateur de compétences et d'une association paritaire nationale interbranches pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées ;
- l'accord national interbranches du 5 mars 2019 portant sur la désignation d'un opérateur de compétence, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 25 juin 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/4 et 2019/28, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 août 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur (n° 2111)

JORF n°0184 du 9 août 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, les dispositions de l'avenant n° S41 du 9 janvier 2019 relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 août 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/17, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 septembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur (n° 2111)

JORF n°0235 du 26 septembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, les stipulations de l'accord du 14 février 2020 relatif aux minima conventionnels bruts, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 septembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail par intérim,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2020/23, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur (n° 2111)

JORF n°0311 du 24 décembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, les stipulations de l'avenant du 18 juillet 2017 portant modification du champ d'application de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/7, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Arrêté du 19 mai 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur (n° 2111)

JORF n°0126 du 2 juin 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, les stipulations de l'avenant n° S 43 du 25 janvier 2021 relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 19 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/12, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.