

Services à la personne (entreprises)

BROCHURE JO 3370

IDCC 3127

Convention collective nationale du 20 septembre 2012

[Étendue par 3 avr. 2014, JO 30 avr., à l'exception des entreprises relevant du régime de protection sociale agricole exclues de l'extension, applicable à compter du premier jour du septième mois de celui qui suit l'adoption de l'arrêté d'extension]

(1)

(1) Arrêté du 3 avril 2014

portant extension de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne

(NOR : ETST1408167A)

(JO, 30 avr. 2014)

Le ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu l'arrêté du 24 janvier 2011 portant extension de l'accord national professionnel du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application de la convention collective des services à la personne ;

Vu la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012 ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 novembre 2012 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendus lors des séances du 11 décembre 2013 et du 28 janvier 2014, notamment les oppositions, portant sur la légalité de la convention collective, formulées par la CGT, au motif que les modalités de prise en charge du trajet entre deux interventions contreviennent à l'article L. 3121-4 du code du travail, que l'absence de mesures destinées à organiser des améliorations des conditions de travail liées au travail de nuit contrevient à l'article L. 3122-40 du code du travail, que la règle la plus favorable au salarié n'est pas retenue dans le cadre des dispositions relatives à la rémunération des congés payés, qu'en matière de forfait jours l'accord ne serait pas conforme à la législation européenne, que les dispositions concernant le travail le 1^{er} mai contreviennent à l'article L. 3133-6 du code du travail ; par la CGT-FO, au motif que les dispositions relatives au contrat de mission ponctuelle ou occasionnelle permettraient d'imposer à un salarié ce contrat précaire plusieurs années civiles, que la convention collective prévoit l'insertion dans le contrat de travail d'une clause de loyauté ainsi que l'instauration d'un délai de prévenance en cas de départ en délégation pour l'exercice d'un mandat représentatif, que les heures complémentaires ne font pas l'objet d'une majoration de salaire de 25 % dès la première heure, que les modalités de compensation et d'indemnisation dans le cadre du travail de nuit seraient contraires à l'article L. 3122-39 du code du travail ;

Considérant que la réserve formulée sur la base de l'article L. 3121-4 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 16 juin 2004, n° 02-43685) permet d'assurer la légalité des dispositions conventionnelles et de garantir que le temps de trajet pour se rendre d'un lieu de travail à un autre lieu de travail constitue bien un temps de travail effectif, et à ce titre rémunéré comme tel, quelle que soit sa durée ;

Considérant que la réserve formulée sur la base de l'article L. 3122-40 du code du travail permet de garantir la légalité des dispositions conventionnelles relatives aux modalités de compensation et d'indemnisation du travail de nuit ;

Considérant que la réserve dont font l'objet les dispositions relatives à la rémunération des congés payés en cas de travail occasionnel permet de garantir que la règle de calcul la plus avantageuse pour le salarié soit retenue, conformément aux dispositions de l'article L. 3141-22 du code du travail ;

Considérant que, dans son arrêt du 29 juin 2011, la Cour de cassation a validé dans son principe le dispositif des forfaits jours et a jugé que ce dispositif n'était ni contraire aux textes communautaires ni à la Charte sociale européenne révisée dans la mesure où les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs sont respectés, que la présente convention prévoit le recours aux conventions de forfait en jours sur l'année, sous réserve du respect des dispositions légales en vigueur et de garanties réelles données aux salariés ;

Considérant que la réserve dont font l'objet les dispositions relatives au travail le 1^{er} mai permet de circonscrire cette possibilité aux salariés ayant des fonctions nécessitant une continuité de services et qui, par conséquent, ne peuvent interrompre le travail, conformément aux dispositions de l'article L. 3133-6 du code du travail ;

Considérant que le contrat dit « de mission ponctuelle ou occasionnelle » est un contrat à durée indéterminée dont la durée n'est pas connue à l'avance et dont l'usage est réservé à des cas très précis, qu'en outre la convention se limite à disposer qu'une entreprise ne pourra conclure plus de trois fois ce type de contrat avec un même salarié dans une année civile et que cette clause conventionnelle n'enfreint pas les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

Considérant que la possible insertion dans le contrat de travail d'une clause de loyauté correspond à l'obligation générale de loyauté inhérente à l'exécution de tout contrat de travail ;

Considérant que la clause relative à l'instauration d'un délai de prévenance en cas de départ en délégation pour l'exercice d'un mandat représentatif n'enfreint pas les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

Considérant que les articles L. 3123-17 et suivants du code du travail n'imposent pas que les heures complémentaires soient majorées de 25 % dès la première heure, mais seulement à partir du dixième de la durée au contrat et que, par conséquent, les dispositions visant à permettre l'accomplissement d'heures complémentaires dans la limite de 33 % de la durée contractuelle et ce sans majoration de salaire de 25 % dès la première heure sont conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

Considérant que l'exclusion des termes « ou à une indemnité équivalente » permet de garantir que les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale, sans qu'il soit possible de substituer au repos obligatoire une indemnité équivalente, conformément aux dispositions de l'article L. 3122-39 du code du travail ;

Considérant que les autres motifs d'opposition ne portent pas sur la légalité de la convention collective,

Arrête :

Art. 1^{er}. - Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application et à l'exclusion des entreprises relevant du régime de protection sociale agricole, les dispositions de la convention collective des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012.

L'article 2 du chapitre IV de la partie I est étendu, sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les termes : « signataires ou adhérentes » et « signataire ou adhérente » figurant à l'article 1.2 et à l'article 2.1 du chapitre VII de la partie I

sont exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel que défini par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001. Cegelec).

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

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

Les termes : «ou à une indemnité équivalente» de l'article 2.1 de la section 2 du chapitre II de la partie II sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3122-39 du code du travail.

Le point 2 «Modalités de compensation ou d'indemnisation» de la section 2 du chapitre II de la partie II est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3122-40 du code du travail.

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

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

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

Le point IV «Aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année» de la section 2 du chapitre II de la partie II est étendu, sous réserve qu'un accord négocié au niveau de l'entreprise prévoit les clauses mentionnées à l'article L. 3122-2 du code du travail.

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

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

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

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

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

L'article 2.1 du chapitre I^{er} de la partie IV est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1111-2 du code du travail.

L'article 5.1 et la dernière phrase du deuxième alinéa du 5.2 du chapitre I^{er} de la partie IV sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions des articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du code du travail.

La première phrase de l'article 2.3 du chapitre II de la partie IV est étendue, sous réserve que les crédits d'heures de délégation soient distincts de ceux prévus par les articles L. 2143-13 et suivants du code du travail.

Les termes : «, élu sur la liste présentée par le syndicat concerné» figurant au premier alinéa de l'article 4 du chapitre II de la partie IV sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2143-6 du code du travail.

Le terme «représentative» figurant à l'article 7 du chapitre II de la partie IV est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2324-2 du code du travail.

L'article 9 du chapitre II de la partie IV est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2142-1-4 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 10 du chapitre II de la partie IV est étendu, sous réserve qu'en application des dispositions combinées des articles L. 2142-8 et L. 2141-11 du code du travail un local commun soit en tout état de cause mis à la disposition des sections syndicales dès lors qu'est atteint l'effectif de deux cents salariés apprécié conformément aux conditions légales.

L'article 2.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L. 2142-1-1 et L. 2143-23 du code du travail et de l'article 6-III de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail desquelles il résulte que la négociation avec le représentant de la section syndicale n'est prévue qu'à titre dérogatoire et dans des conditions strictement limitées.

L'article 2.4 est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-24 du code du travail duquel il résulte notamment que la négociation avec des salariés mandatés n'est ouverte que dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, étant précisé que un ou plusieurs salariés sont expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche.

L'article 1^{er} relatif aux minima conventionnels bruts de l'annexe 2 est étendu, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

La partie VI relative à la protection sociale est exclue de l'extension en tant qu'elle prévoit un régime conventionnel de prévoyance fondé sur une clause de désignation d'organismes assureurs et une clause de migration, pris en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, déclaré contraire à la Constitution par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013.

Art. 2. - L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Art. 3. - Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESP ;

FEDESAP ;

SYNERPA(Adhésion par lettre du 28 septembre 2016) ;

FFEC(Adhésion par lettre du 26 janvier 2018).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Préambule

Mod. par Avenant n° 10, 24 nov. 2023, étendu par arr. 28 nov. 2024, JO 7 déc., à l'exclusion des entreprises relevant du régime de protection sociale agricole, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant celui de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESP ;

FFEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC.

Le présent texte s'inscrit dans la démarche initiée par la loi n° 2005-841 du 26 juillet 2005 relative notamment au développement des services à la personne⁽¹⁾. Il s'inscrit dans le prolongement de l'accord conclu le

(1) Cf arrêté d'extension du 24 janvier 2011 de l'accord sur le champ d'application de la convention collective des services à la personne 12 octobre 2007, étendu par arrêté ministériel en date du 24 janvier 2011, qui a défini le champ d'application de la présente convention collective des entreprises de services à la personne.

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

(2) Art L. 2221-1 du code du travail.

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

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

- exerçant sur le territoire français, y compris les DOM, et ce quel que soit le pays d'établissement de l'employeur ;
- (Avenant n° 10, 24 nov. 2023, étendu) dont l'activité est réalisée sur le lieu de vie du bénéficiaire de la prestation, qu'il s'agisse de son domicile, de sa résidence ou de son lieu de travail. Dans le cadre de l'accueil des enfants de moins de 6 ans en dehors de leur domicile par des entreprises de crèches et de micro-crèches définies à l'article L. 2324-1 du Code de la santé publique, l'accueil se réalise au sein de ces entreprises,
- (Avenant n° 10, 24 nov. 2023, étendu) dont l'activité principale est la prestation et/ou la délivrance de services à la personne ou l'accueil collectif des enfants de moins de six ans , dans les limites et/ou conditions fixées par l'accord conclu le 12 octobre 2007.

Partie I

Relations contractuelles entre les parties

Chapitre I

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

Les conventions ou accords de branche sont conclus entre :

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

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

Chapitre II

Négociation au sein de la branche professionnelle

Mod. par Avenant 3 juill. 2018, étendu par arr. 15 févr. 2019, JO 21 févr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNERPA ;

FESP ;

FEDESAP ;

FFEC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFTD ;

CFTC Santé sociaux.

Article 1

Rôle de la branche

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

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

1° De définir, par la négociation, les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du Code du travail dans les conditions prévues par lesdits articles.

2° De réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

Article 2

Rôle de la CPPNI

Conformément à l'article L. 2232-9 du Code du travail, cette Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- 1) Représenter la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
 - 2) Exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;
 - 3) Établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille d'entreprise et distingue le type de signataire des accords (délégués syndicaux, élus du personnel, salariés mandatés, etc. avec une répartition par Organisation syndicale concernée).

4) Rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;

5) Exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du Code du travail ;

6) Apporter toute modification qui pourrait être nécessaire à son bon fonctionnement ;

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

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

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

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

Article 3

Composition de la CPPNI, prise en charge et protection des mandatés

1) La CPPNI est composée des organisations syndicales de salariés et des organisations patronales, représentatives *au plan national* (*Termes exclus de l'extension par arr. 15 févr. 2019, JO 21 févr.*) dans la branche professionnelle.

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

3) Les représentants de chaque délégation bénéficient d'une autorisation d'absence de droit de leur emploi salarié,

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

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

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

Les frais de déplacement, d'approche, de séjour des mandatés à la CPPNI sont pris en charge par l'APNESAP l'Association Paritaire Nationale des Entreprises de Services À la Personne qui gère le fonds du paritarisme de la branche, sur justificatif et dans les limites arrêtées par son conseil d'administration.

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

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

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

Article 4 **Modalités de fonctionnement de la CPPNI**

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

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

- Au moins 3 fois par an, sur la base du calendrier défini au début de chaque année, en vue des négociations annuelles, triennales et quinquennales ;
- Autant de fois que nécessaire, dans le cadre des missions qui lui incombent, telles que mentionnées à l'article 2 du présent chapitre et de l'agenda social ;
- Dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les stipulations conventionnelles.

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

Les pouvoirs de représentation ne sont pas possibles.

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

Le secrétariat a pour mission de :

- Rédiger et transmettre les convocations et ordres du jour aux mandatés dans les délais impartis
- Rédiger les comptes-rendus de réunion
- Archiver tout document officiel concernant la branche

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 5 **Le rôle de révision**

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

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

Article 6 **Le rôle d'interprétation**

1) La CPPNI peut être saisie soit par une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs par lettre recommandée avec avis de réception transmise à chacune des autres organisations, soit par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

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

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

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

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

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

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

Article 7 **Le rôle de conciliation**

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

2) Les parties intéressées à la conciliation présentent leurs prétentions respectives devant la commission, mais ne

-
- peuvent assister aux délibérations afin de garantir l'indépendance et l'impartialité des membres de la commission.
- 3) Sauf cas exceptionnels ou explicitement prévus par la présente convention, par ses avenants ou annexes, la convocation à une réunion doit être adressée par tous moyens par le secrétariat au moins 10 jours ouvrés à l'avance, aux membres de la commission. Cette convocation précise l'objet de la réunion et est accompagnée de documents utiles.
- 4) En tout état de cause, les compétences conférées à la commission n'excluent pas les voies de recours directes auprès des juridictions compétentes.
- 5) Les membres de la CPPNI s'engagent à préserver le caractère confidentiel des dossiers examinés.
- 6) Les membres présents de la commission émettent, après le délibéré qui suit immédiatement et impérativement la réunion, soit un avis commun, soit un avis par collègue, le (s) quel (s) est (sont) communiqué (s) aux parties par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 8

Modalités de transmission des conventions et / ou accords d'entreprise

1

Accords devant être transmis à la commission

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

- La durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfaits, travail à temps partiel, travail intermittent...);
- Le repos quotidien ;
- Les jours fériés ;
- Les congés (congés payés et autres congés) ;
- Le Compte Épargne Temps (C.E.T.).

2

Diligence de transmission

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

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

3

Adresse d'envoi à la CPPNI

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

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

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

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

Article 9

Observatoire de branche paritaire

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

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

Chapitre III

Thèmes de négociation

Chapitre 1 - Thèmes et périodicité des réunions de négociation

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

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

- Les grilles de salaires minima professionnels : négociation annuelle sur les salaires minima, étant précisé que les

parties pourront décider d'organiser des négociations supplémentaires sur ce thème dès lors que des événements extérieurs pouvant affecter les salaires dans la branche sont constatés,

— L'égalité professionnelle entre hommes et femmes : négociation annuelle, puis, en cas de signature d'un accord collectif en faveur de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, la négociation sur ce thème a lieu tous les 3 ans,

— L'organisation du travail : négociation triennale,

— La santé au travail et la prévention des risques professionnels : négociation triennale,

— La formation professionnelle tout au long de la vie comprenant la formation professionnelle continue, l'apprentissage et la valorisation des acquis de l'expérience : négociation triennale,

— La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : négociation triennale accompagnée d'un suivi annuel,

— L'emploi des seniors : négociation triennale,

— Les classifications : négociation quinquennale,

— Le statut des travailleurs handicapés : négociation triennale,

— L'épargne salariale : négociation quinquennale,

— La protection sociale : négociation quinquennale,

— Les conditions du dialogue social au sein de la branche ou les entreprises (droit syndical et représentation du personnel) : négociation triennale.

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

Chapitre 2 - Cas particulier de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires

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

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

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

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

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

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

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

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

Chapitre 3 - Résultats des négociations

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

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

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

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

Chapitre IV

Durée de la convention - Dénonciation - Avantages acquis

Chapitre 1 - Durée de la convention

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

1.2. Elle entrera en vigueur le 1^{er} jour du septième mois de celui qui suit l'adoption de l'arrêté d'extension.

Chapitre 2 - Dénonciation de la convention

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

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

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

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

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

Chapitre 3 - Avantages acquis

3.1- Sort des avantages acquis suite à dénonciation

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

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

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

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

Chapitre V

Commission paritaire de révision, d'interprétation et de conciliation

(Annulé et remplacé par Accord du 13 février 2017 et par Avenant du 3 juillet 2018)

Chapitre 1 - Domaines de compétences

1.1. Afin d'optimiser la qualité du dialogue social et d'adapter en permanence le texte de la présente convention, il est institué une Commission paritaire de révision, d'interprétation et de conciliation.

1.2. Cette Commission a trois domaines de compétences :

— Assurer le suivi des évolutions juridiques, économiques et sociales susceptibles d'avoir un impact sur la présente convention, ses avenants et annexes en vue de préparer les négociations de révision conformément aux règles exposées au chapitre VI,

— Interpréter la présente convention, ses avenants et annexes selon les modalités prévues au chapitre VII,

— Assurer un règlement des conflits selon les modalités définies au chapitre VII.

La composition de la présente commission varie selon l'objet pour lequel elle se réunit (révision, interprétation ou

conciliation).

Chapitre 2 - Composition de la Commission

2.1- Pour la révision de la convention collective

Lorsque la commission se réunit pour réviser la convention collective, la commission est composée de représentants de chacune des deux parties en nombre égal. Le collège salarié comprend un à deux représentants de chacune des organisations de salariés reconnues représentatives. Le collège employeur est constitué des représentants des organisations patronales en nombre égal à celui du collège salarié. En cas d'empêchement, les mandats de représentation sont acceptés.

Cette Commission est présidée alternativement pour 1 an par un représentant membre du collège employeur ou du collège salarié. Le sort détermine le collège qui préside pour la première fois.

2.2- Pour l'interprétation de la convention collective et en tant qu'organe de conciliation

Lorsque la commission se réunit pour interpréter la convention collective, elle est composée d'une délégation des organisations syndicales de salariés comprenant un à deux membres par organisation et d'une délégation mandatée par les organisations syndicales d'employeurs composée d'un nombre de représentants au plus égal à celui de la délégation des représentants des organisations syndicales de salariés définie ci-dessus.

Lorsque la commission se réunit en tant qu'organe de conciliation, sa composition est identique à celle de la formation d'interprétation.

2.3. La Commission peut également mandater des groupes techniques paritaires pour étudier des sujets particuliers.

Chapitre 3 - Fonctionnement de la Commission

Les modalités de fonctionnement, de saisine, et de financement de la Commission sont fixées paritairemment par voie de règlement intérieur. Le règlement intérieur peut être modifié sur demande écrite et motivée de l'une des parties signataires ou adhérentes de la présente convention.

Chapitre 4 - Statut des membres de la Commission

Le statut des membres de la Commission, notamment les questions tenant au remboursement des frais engagés pour la participation aux réunions ainsi que l'indemnisation des membres et ce quel que soit l'objet de la réunion de la commission, sera défini dans les conditions énoncées au Chapitre I, de la Partie I de la présente convention.

Chapitre VI Révision

(Annulé et remplacé par Avenant du 3 juillet 2018)

Les dispositions du présent chapitre ont pour objet de permettre l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie de la présente convention, de ses avenants et annexes avec toute évolution constatée dans les domaines juridique, économique et social, notamment avec toute nouvelle prescription légale.

Chapitre 1 - Rôle de la Commission en matière de révision

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

Chapitre 2 - Procédure de révision

Si des évolutions décisives sont constatées dans les domaines juridique, économique et social, des négociations en vue de la révision de la présente convention, de ses avenants et de ses annexes sont immédiatement demandées par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception transmise à chaque organisation signataire ou adhérente. La partie qui formule cette demande doit accompagner la lettre de demande révision d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision, en tenant compte du rapport annuel de la Commission.

Les négociations commencent au plus tard dans le mois suivant la présentation aux parties du rapport annuel de la Commission constatant les évolutions décisives susvisées.

L'accord de révision est présenté matériellement de manière à faire apparaître les articles éventuellement modifiés.

L'accord de révision fait l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, à l'expiration du délai d'opposition conformément à l'article L. 2231-7 du Code du travail.

Chapitre VII

Interprétation - conciliation

(Annulé et remplacé par Avenant du 3 juillet 2018)

Chapitre 1 - Interprétation

1.1. La Commission instituée au chapitre V de la présente convention a également pour objet de régler les divergences qui pourraient survenir lors de l'application de la présente convention, de ses avenants et annexes ou lors de leur interprétation. L'intervention de la Commission doit aboutir à une interprétation uniforme du présent dispositif afin d'en garantir l'effet utile.

1.2. La Commission est saisie par l'une des organisations signataires ou adhérentes (Termes exclus de l'extension par arr. 3 avr. 2014, JO 30 avr.)⁽¹⁾

(1) Arrêté du 3 avril 2014

portant extension de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne

(NOR : ETST1408167A)

(JO, 30 avr. 2014)

Le ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu l'arrêté du 24 janvier 2011 portant extension de l'accord national professionnel du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application de la convention collective des services à la personne ;

Vu la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012 ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 novembre 2012 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendus lors des séances du 11 décembre 2013 et du 28 janvier 2014, notamment les oppositions, portant sur la légalité de la convention collective, formulées par la CGT, au motif que les modalités de prise en charge du trajet entre deux interventions contrevenaient à l'article L. 3121-4 du code du travail, que l'absence de mesures destinées à organiser des améliorations des conditions de travail liées au travail de nuit contrevenait à l'article L. 3122-40 du code du travail, que la règle la plus favorable au salarié n'est pas retenue dans le cadre des dispositions relatives à la rémunération des congés payés, qu'en matière de forfait jours l'accord ne serait pas conforme à la législation européenne, que les dispositions concernant le travail le 1^{er} mai contrevenaient à l'article L. 3133-6 du code du travail ; par la CGT-FO, au motif que les dispositions relatives au contrat de mission ponctuelle ou occasionnelle permettraient d'imposer à un salarié ce contrat précaire plusieurs années civiles, que la convention collective prévoit l'insertion dans le contrat de travail d'une clause de loyauté ainsi que l'instauration d'un délai de prévenance en cas de départ en délégation pour l'exercice d'un mandat représentatif, que les heures complémentaires ne font pas l'objet d'une majoration de salaire de 25% dès la première heure, que les modalités de compensation et d'indemnisation dans le cadre du travail de nuit seraient contraires à l'article L. 3122-39 du code du travail ;

Considérant que la réserve formulée sur la base de l'article L. 3121-4 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc 16 juin 2004, n° 02-43685) permet d'assurer la légalité des dispositions conventionnelles et de garantir que le temps de trajet pour se rendre d'un lieu de travail à un autre lieu de travail constitue bien un temps de travail effectif, et à ce titre rémunéré comme tel, quelle que soit sa durée ;

Considérant que la réserve formulée sur la base de l'article L. 3122-40 du code du travail permet de garantir la légalité des dispositions conventionnelles relatives aux modalités de compensation et d'indemnisation du travail de nuit ;

Considérant que la réserve dont font l'objet les dispositions relatives à la rémunération des congés payés en cas de travail occasionnel permet de garantir que la règle de calcul la plus avantageuse pour le salarié soit retenue, conformément aux dispositions de l'article L. 3141-22 du code du travail ;

Considérant que, dans son arrêt du 29 juin 2011, la Cour de cassation a validé dans son principe le dispositif des forfaits jours et a jugé que ce dispositif n'était ni contraire aux textes communautaires ni à la Charte sociale européenne révisée dans la mesure où les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs sont respectés, que la présente convention prévoit le recours aux conventions de forfait en jours sur l'année, sous réserve du respect des dispositions légales en vigueur et de garanties réelles données aux salariés ;

Considérant que la réserve dont font l'objet les dispositions relatives au travail le 1^{er} mai permet de circonscrire cette possibilité aux salariés ayant des fonctions nécessitant une continuité de services et qui, par conséquent, ne peuvent interrompre le travail, conformément aux dispositions de l'article L. 3133-6 du code du travail ;

Considérant que le contrat dit « de mission ponctuelle ou occasionnelle » est un contrat à durée indéterminée dont la durée n'est pas connue à l'avance et dont l'usage est réservé à des cas très précis, qu'en outre la convention se limite à disposer qu'une entreprise ne pourra conclure plus de trois fois ce type de contrat avec un même salarié dans une année civile et que cette clause conventionnelle n'enfreint pas les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

Considérant que la possible insertion dans le contrat de travail d'une clause de loyauté correspond à l'obligation générale de loyauté inhérente à l'exécution de tout contrat de travail ;

Considérant que la clause relative à l'instauration d'un délai de prévenance en cas de départ en délégation pour l'exercice d'un mandat représentatif n'enfreint pas les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

Considérant que les articles L. 3123-17 et suivants du code du travail n'imposent pas que les heures complémentaires soient majorées de 25% dès la première heure, mais seulement à partir du dixième de la durée au contrat et que, par conséquent, les dispositions visant à permettre l'accomplissement d'heures complémentaires dans la limite de 33% de la durée contractuelle et ce sans majoration de salaire de 25% dès la première heure sont conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

Considérant que l'exclusion des termes « ou à une indemnité équivalente » permet de garantir que les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale, sans qu'il soit possible de substituer au repos obligatoire une indemnité équivalente, conformément aux dispositions de l'article L. 3122-39 du code du travail ;

Considérant que les autres motifs d'opposition ne portent pas sur la légalité de la convention collective,

Arrête :

Art. 1^{er}. - Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application et à l'exclusion des entreprises relevant du régime de protection sociale agricole, les dispositions de la convention collective des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012.

L'article 2 du chapitre IV de la partie I est étendu, sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les termes : «signataires ou adhérentes» et «signataire ou adhérent» figurant à l'article 1.2 et à l'article 2.1 du chapitre VII de la partie I sont exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel que défini par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001. Cegelec).

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

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

Les termes : «ou à une indemnité équivalente» de l'article 2.1 de la section 2 du chapitre II de la partie II sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3122-39 du code du travail.

Le point 2 «Modalités de compensation ou d'indemnisation» de la section 2 du chapitre II de la partie II est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3122-40 du code du travail.

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

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

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

Le point IV «Aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année» de la section 2 du chapitre II de la partie II est étendu, sous réserve qu'un accord négocié au niveau de l'entreprise prévoit les clauses mentionnées à l'article L. 3122-2 du code du travail.

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

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

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

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

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

L'article 2.1 du chapitre I^{er} de la partie IV est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1111-2 du code du travail.

L'article 5.1 et la dernière phrase du deuxième alinéa du 5.2 du chapitre I^{er} de la partie IV sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions des articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du code du travail.

La première phrase de l'article 2.3 du chapitre II de la partie IV est étendue, sous réserve que les crédits d'heures de délégation soient distincts de ceux prévus par les articles L. 2143-13 et suivants du code du travail.

Les termes : «, élu sur la liste présentée par le syndicat concerné » figurant au premier alinéa de l'article 4 du chapitre II de la partie IV sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2143-6 du code du travail.

Le terme «représentative» figurant à l'article 7 du chapitre II de la partie IV est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2324-2 du code du travail.

L'article 9 du chapitre II de la partie IV est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2142-1-4 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 10 du chapitre II de la partie IV est étendu, sous réserve qu'en application des dispositions combinées des articles L. 2142-8 et L. 2141-11 du code du travail un local commun soit en tout état de cause mis à la disposition des sections syndicales dès lors qu'est atteint l'effectif de deux cents salariés apprécié conformément aux conditions légales.

L'article 2.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L. 2142-1-1 et L. 2143-23 du code du travail et de l'article 6-III de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail desquelles il résulte que la négociation avec le représentant de la section syndicale n'est prévue qu'à titre dérogatoire et dans des conditions strictement limitées.

L'article 2.4 est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-24 du code du travail duquel il résulte notamment que la négociation avec des salariés mandatés n'est ouverte que dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, étant précisé que un ou plusieurs salariés sont expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche.

L'article 1^{er} relatif aux minima conventionnels bruts de l'annexe 2 est étendu, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

La partie VI relative à la protection sociale est exclue de l'extension en tant qu'elle prévoit un régime conventionnel de prévoyance fondé sur une clause de désignation d'organismes assureurs et une clause de migration, pris en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, déclaré contraire à la Constitution par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013.

Art. 2. - L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Art. 3. - Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française, par lettre recommandée avec accusé de réception transmise à chacune des autres organisations.

1.3. Sauf cas exceptionnels ou explicitement prévus par la présente convention, par ses avenants ou annexes, la convocation à une réunion doit être adressée par le secrétariat, au moins dix jours ouvrés à l'avance, aux membres de la Commission. Cette convocation précise l'objet de la réunion et la formation sous laquelle la Commission est appelée à se réunir.

1.4. La Commission statue à la majorité absolue de ses membres quel que soit le collège auquel ils appartiennent, soit la majorité absolue correspond à la moitié des suffrages exprimés plus un. L'avis de la Commission est applicable, à défaut d'opposition écrite et motivée de la majorité des membres de l'un ou de l'autre collège dans un délai de quinze jours à compter de la signature du procès-verbal constatant l'avis de la Commission.

1.5. En cas de difficulté sérieuse d'interprétation de la présente convention, de ses avenants et annexes, les membres de la Commission réunis en formation d'interprétation peuvent, d'un commun accord exprimé à la majorité des membres, décider de recourir à un expert extérieur reconnu dans le domaine sujet à discussion. L'avis de cet expert est destiné à favoriser la réflexion des membres de la Commission qui ne sont toutefois pas liés par cet avis.

1.6. Lorsque la Commission rend un avis unanime, son avis s'incorpore à la présente convention. En revanche, lorsque l'avis est exprimé à la majorité, cet avis fait l'objet d'un avenant à la présente convention qui n'aura alors d'effet juridique que pour l'avenir.

1.7. Les modalités de composition et de fonctionnement de la Commission sont celles décrites au chapitre V de la présente convention.

Chapitre 2 - Conciliation

2.1. Afin d'assurer un règlement des conflits au plus près des préoccupations des parties signataires de la présente convention, la Commission peut être réunie en tant qu'organe de conciliation, d'un commun accord des parties à un conflit relatif à l'application de la convention. La Commission peut être saisie par une organisation syndicale d'employeurs ou une organisation syndicale de salariés, *signataire ou adhérente.* (Termes exclus de l'extension par arr. 3 avr. 2014, JO 30 avr.)⁽¹⁾

(1) Arrêté du 3 avril 2014

portant extension de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne

(NOR : ETST1408167A)

(JO, 30 avr. 2014)

Le ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu l'arrêté du 24 janvier 2011 portant extension de l'accord national professionnel du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application de la convention collective des services à la personne ;

Vu la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012 ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 novembre 2012 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendus lors des séances du 11 décembre 2013 et du 28 janvier 2014, notamment les oppositions, portant sur la légalité de la convention collective, formulées par la CGT, au motif que les modalités de prise en charge du trajet entre deux interventions contrevenaient à l'article L. 3121-4 du code du travail, que l'absence de mesures destinées à organiser des améliorations des conditions de travail liées au travail de nuit contrevient à l'article L. 3122-40 du code du travail, que la règle la plus favorable au salarié n'est pas retenue dans le cadre des dispositions relatives à la rémunération des congés payés, qu'en matière de forfait jours l'accord ne serait pas conforme à la législation européenne, que les dispositions concernant le travail le 1^{er} mai contrevenaient à l'article L. 3133-6 du code du travail ; par la CGT-FO, au motif que les dispositions relatives au contrat de mission ponctuelle ou occasionnelle permettraient d'imposer à un salarié ce contrat précaire plusieurs années civiles, que la convention collective prévoit l'insertion dans le contrat de travail d'une clause de loyauté ainsi que l'instauration d'un délai de prévenance en cas de départ en délégation pour l'exercice d'un mandat représentatif, que les heures complémentaires ne font pas l'objet d'une majoration de salaire de 25% dès la première heure, que les modalités de compensation et d'indemnisation dans le cadre du travail de nuit seraient contraires à l'article L. 3122-39 du code du travail ;

Considérant que la réserve formulée sur la base de l'article L. 3121-4 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc 16 juin 2004, n° 02-43685) permet d'assurer la légalité des dispositions conventionnelles et de garantir que le temps de trajet pour se rendre d'un lieu de travail à un autre lieu de travail constitue bien un temps de travail effectif, et à ce titre rémunéré comme tel, quelle que soit sa durée ;

Considérant que la réserve formulée sur la base de l'article L. 3122-40 du code du travail permet de garantir la légalité des dispositions conventionnelles relatives aux modalités de compensation et d'indemnisation du travail de nuit ;

Considérant que la réserve dont font l'objet les dispositions relatives à la rémunération des congés payés en cas de travail occasionnel permet de garantir que la règle de calcul la plus avantageuse pour le salarié soit retenue, conformément aux dispositions de l'article L. 3141-22 du code du travail ;

Considérant que, dans son arrêt du 29 juin 2011, la Cour de cassation a validé dans son principe le dispositif des forfaits jours et a jugé que ce dispositif n'était ni contraire aux textes communautaires ni à la Charte sociale européenne révisée dans la mesure où les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs sont respectés, que la présente convention prévoit le recours aux conventions de forfait en jours sur l'année, et sous réserve du respect des dispositions légales en vigueur et de garanties réelles données aux salariés ;

Considérant que la réserve dont font l'objet les dispositions relatives au travail le 1^{er} mai permet de circonscrire cette possibilité aux salariés ayant des fonctions nécessitant une continuité de services et qui, par conséquent, ne peuvent interrompre le travail, conformément aux dispositions de l'article L. 3133-6 du code du travail ;

Considérant que le contrat dit « de mission ponctuelle ou occasionnelle » est un contrat à durée indéterminée dont la durée n'est pas connue à l'avance et dont l'usage est réservé à des cas très précis, qu'en outre la convention se limite à disposer qu'une entreprise ne pourra conclure plus de trois fois ce type de contrat avec un même salarié dans une année civile et que cette clause conventionnelle n'enfreint pas les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

Considérant que la possible insertion dans le contrat de travail d'une clause de loyauté correspond à l'obligation générale de loyauté inhérente à l'exécution de tout contrat de travail ;

Considérant que la clause relative à l'instauration d'un délai de prévenance en cas de départ en délégation pour l'exercice d'un mandat représentatif n'enfreint pas les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

Considérant que les articles L. 3123-17 et suivants du code du travail n'imposent pas que les heures complémentaires soient majorées de 25% dès la première heure, mais seulement à partir du dixième de la durée au contrat et que, par conséquent, les dispositions visant à permettre l'accomplissement d'heures complémentaires dans la limite de 33% de la durée contractuelle et ce sans majoration de salaire de 25% dès la première heure sont conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

Considérant que l'exclusion des termes « ou une indemnité équivalente » permet de garantir que les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale, sans qu'il soit possible de substituer au repos obligatoire une indemnité équivalente, conformément aux dispositions de l'article L. 3122-39 du code du travail ;

Considérant que les autres motifs d'opposition ne portent pas sur la légalité de la convention collective,

Arrête :

Art. 1^{er}. - Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application et à l'exclusion des entreprises relevant du régime de protection sociale agricole, les dispositions de la convention collective des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012.

L'article 2 du chapitre IV de la partie I est étendu, sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les termes : «signataires ou adhérentes» et «signataire ou adhérent» figurant à l'article 1.2 et à l'article 2.1 du chapitre VII de la partie I sont exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel que défini par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001. Cegelec).

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

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

Les termes : «ou à une indemnité équivalente» de l'article 2.1 de la section 2 du chapitre II de la partie II sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3122-39 du code du travail.

Le point 2 «Modalités de compensation ou d'indemnisation» de la section 2 du chapitre II de la partie II est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3122-40 du code du travail.

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

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

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

Le point IV «Aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année» de la section 2 du chapitre II de la partie II est étendu, sous réserve qu'un accord négocié au niveau de l'entreprise prévoit les clauses mentionnées à l'article L. 3122-2 du code du travail.

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

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

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

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

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

L'article 2.1 du chapitre I^{er} de la partie IV est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1111-2 du code du travail.

L'article 5.1 et la dernière phrase du deuxième alinéa du 5.2 du chapitre I^{er} de la partie IV sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions des articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du code du travail.

La première phrase de l'article 2.3 du chapitre II de la partie IV est étendue, sous réserve que les crédits d'heures de délégation soient distincts de ceux prévus par les articles L. 2143-13 et suivants du code du travail.

Les termes : «élu sur la liste présentée par le syndicat concerné» figurant au premier alinéa de l'article 4 du chapitre II de la partie IV sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2143-6 du code du travail.

Le terme «représentative» figurant à l'article 7 du chapitre II de la partie IV est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2324-2 du code du travail.

L'article 9 du chapitre II de la partie IV est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2142-1-4 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 10 du chapitre II de la partie IV est étendu, sous réserve qu'en application des dispositions combinées des articles L. 2142-8 et L. 2141-11 du code du travail un local commun soit en tout état de cause mis à la disposition des sections syndicales dès lors qu'est atteint l'effectif de deux cents salariés apprécié conformément aux conditions légales.

L'article 2.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L. 2142-1-1 et L. 2143-23 du code du travail et de l'article 6-III de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail desquelles il résulte que la négociation avec le représentant de la section syndicale n'est prévue qu'à titre dérogatoire et dans des conditions strictement limitées.

L'article 2.4 est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-24 du code du travail duquel il résulte notamment que la négociation avec des salariés mandatés n'est ouverte que dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, étant précisé que un ou plusieurs salariés sont expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche.

L'article I^{er} relatif aux minima conventionnels bruts de l'annexe 2 est étendu, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

La partie VI relative à la protection sociale est exclue de l'extension en tant qu'elle prévoit un régime conventionnel de prévoyance fondé sur une clause de désignation d'organismes assureurs et une clause de migration, pris en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, déclaré contraire à la Constitution par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013.

Art. 2. - L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Art. 3. - Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

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

2.3. Sauf cas exceptionnels ou explicitement prévus par la présente convention, par ses avenants ou annexes, la convocation à une réunion doit être adressée par le secrétariat, au moins dix jours ouvrés à l'avance, aux membres

de la Commission. Cette convocation précise l'objet de la réunion et la formation sous laquelle la Commission est appelée à se réunir.

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

2.5. Les membres de la Commission appelés à siéger au sein de la formation de conciliation s'engagent à préserver le caractère confidentiel des dossiers examinés.

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

Partie II

Le statut professionnel

Chapitre 1

Le contrat de travail

Préambule - Principe général de non-discrimination

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

Section 1

Engagement

Mod. par Avenant 25 sept. 2019, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 10 avr. 2021, applicable à compter du lendemain de la date de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNERPA ;

FEDESAP ;

FFEC.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

CFTC Santé Sociaux.

1 - Nature du contrat de travail

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

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

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

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

La conclusion de contrats à durée déterminée est possible :

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

2 - Forme et mentions obligatoires du contrat de travail

2.1- Dispositions communes à tous les contrats de travail

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

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

Ce contrat précise notamment :

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

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

2.2- Cas particulier du contrat de travail à durée déterminée

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

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

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

2.3- Cas particulier du contrat de travail à temps partiel

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

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

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

2.4- Cas particulier du contrat de travail à durée indéterminée intermittente

Mod. par Avenant 25 sept. 2019, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 10 avr. 2021, applicable à compter du lendemain de la date de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNERPA ;

FEDESAP ;

FFEC.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

CFTC Santé Sociaux.

2.4.1 - Définition

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, dont le temps de travail contractuel ne peut excéder 1.500 heures sur une période d'un maximum de 44 semaines par an et d'un minimum de 20 semaines par an, conclu afin de pourvoir des postes permanents qui, par nature, comportent une alternance, régulière ou non, de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Il a pour objet d'assurer une stabilité d'emploi pour les catégories de personnels concernées dans les secteurs qui connaissent ces fluctuations d'activité.

(Avenant 25 sept. 2019, étendu) Les emplois permanents pouvant faire l'objet d'un contrat de travail à durée indéterminée intermittent sont les suivants :

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

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

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

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

2.5- Dispositions particulières à certains contrats de travail à durée déterminée dits de «mission ponctuelle ou occasionnelle» (article L. 1242-2, 3^o, du Code du travail)

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

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

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

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

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

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

Section 2

Période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée

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

1 - Objet de la période d'essai

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

2 - Durée initiale de la période d'essai

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

- 4 mois pour les cadres,

-
- 3 pour les agents de maîtrise,
 - 2 pour les employés et ouvriers.

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

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

3 - Renouvellement de la période d'essai

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

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

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

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

La durée du renouvellement est d'un maximum de :

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

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

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

5 - Rupture et fin de la période d'essai

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

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

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

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

- Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence;
- Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- Deux semaines après un mois de présence ;
- Un mois après trois mois de présence.

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

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

Si la rupture intervient à l'initiative du salarié:

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

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

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

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

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

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

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

embauchés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée.

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

Section 3

Clauses particulières du contrat de travail

1 - Principe général de loyauté

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

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

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

2 - Clause de confidentialité

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

Chapitre 2

Organisation du travail

Section 1

Lieu de travail - zone géographique contractuelle d'intervention

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

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

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

Section 2

Durée du travail

Mod. par Avenant 6 oct. 2017, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 2 juin, applicable le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDESAP ;

FESP.

Syndicat(s) de salariés :

*CFDT Services ;
CFTC Santé Sociaux.*

Mod. par Avenant 25 sept. 2019, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 10 avr. 2021, applicable à compter du lendemain de la date de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*SYNERPA ;
FEDESAP ;
FFEC.*

Syndicat(s) de salariés :

*FS CFDT ;
CFTC Santé Sociaux.*

Mod. par Avenant 29 mars 2022, étendu par arr. 14 nov. 2022, JO 22 nov., applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*FEDESAP ;
FFEC.*

Syndicat(s) de salariés :

*FGTA FO ;
CFTC Santé Sociaux.*

I - Définition des temps

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

a- Temps de travail effectif

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

b- Temps de préparation

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

c- Temps de restauration

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

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

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

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

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

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

e- Temps de déplacement entre deux lieux d'intervention

(Pour le montant de l'indemnité kilométrique, voir également la rubrique «Salaires»)

Mod. par Avenant 31 janv. 2019, étendu par arr. 4 nov. 2019, JO 9 nov., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au JO de l'arrêté ministériel d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*SYNERPA ;
FEDESAP ;
FFEC.*

Syndicat(s) de salariés :

*FS CFDT ;
CFTC Santé sociaux.*

Mod. par Avenant 29 mars 2022, étendu par arr. 14 nov. 2022, JO 22 nov., applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDESAP ;

FFEC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC Santé Sociaux.

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

(Avenant 31 janv. 2019, étendu) En cas d'utilisation de son véhicule personnel pour réaliser des déplacements professionnels, le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à 22 centimes d'euros par kilomètre

(Avenant 29 mars 2022, étendu) En cas d'utilisation de son véhicule personnel pour réaliser des déplacements professionnels, le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à 35 centimes d'euros par kilomètre.

f- Temps entre deux interventions

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

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

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

Une journée de travail comporte un maximum de quatre interruptions.

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

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

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

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

h- Durée effective du travail

— Amplitude quotidienne de travail :

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

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

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

— Durée maximale quotidienne :

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

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

— Durée maximale hebdomadaire :

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

i- Répartition de l'horaire de travail

Mod. par Avenant 6 oct. 2017, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 2 juin, applicable le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDESAP ;

FESP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Services ;

CFTC Santé Sociaux.

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

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

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

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

(Avenant 6 oct. 2017, étendu) En contrepartie d'un délai de prévenance de modification des horaires inférieur à sept jours, dans le respect des plages d'indisponibilité devant figurer impérativement au contrat de travail, le salarié a la possibilité de refuser 7 fois par année civile la modification de ses horaires, sans que ces refus ne constituent une faute ou un motif de licenciement et sans que ces heures ne puissent être déduites d'une quelconque manière.

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

J- Travail de nuit - Présences de nuit équivalence

Mod. par Avenant 11 oct. 2021, étendu par arr. 1^{er} juill. 2022, JO 13 juill., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESP ;

FEDESAP ;

SYNERPA ;

FFEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC Santé sociaux ;

FGTA FO.

Titre I- Le travail de nuit

Article 1

Modalités de recours au travail de nuit

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

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

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

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

Article 2

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 3

Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié :

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

— Ou celui effectuant au moins 270 heures dans cette plage au cours de douze mois consécutifs.

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

Article 4

Protection de la santé et conditions de travail

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

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

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

Lorsqu'il est en œuvre dans les entreprises de plus de 50 salariés (termes exclus de l'extension par arr. 1^{er} juill. 2022, JO 13 juill.), le comité social et économique (à défaut : les représentants du personnel) est associé au contrôle du travail de nuit dans le cadre du rapport annuel prévu à l'article L. 4612-16 du Code du Travail (termes exclus de l'extension par arr. 1^{er} juill. 2022, JO 13 juill.).

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

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

Article 5

Vie familiale et sociale et conditions de travail

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

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

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

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

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

Article 6

Contreparties à la sujétion de travail de nuit

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

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

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

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

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

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

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

Article 7

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

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

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

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

Article 8

Maternité et travail de nuit

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

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

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

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

Article 9

Sortie du travail de nuit

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

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

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

Titre II- Présence de nuit - équivalence

Article 10

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

Article 10-1

Présence de nuit

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

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

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

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

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

- La nécessité pour le salarié de dormir au domicile du bénéficiaire du service (dans une pièce séparée et correctement aménagée) ;
- Un partage réel de son temps à cette occasion entre des temps d'inaction (sans intervention) et des temps d'action (avec intervention), sachant que ce partage sera précisément mesuré en tenant compte des critères définis à l'article 10-2 du présent accord.

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

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

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

Article 10-2

Heures d'équivalence

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

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

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

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

— Pour une intervention auprès de personnes âgées (de plus de 60 ans) ou en situation de handicap⁽¹⁾ :

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

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

— Pour une intervention de nuit auprès d'enfants :

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

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

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

— En cas de maladie chronique d'un enfant qui entraînerait un trouble du sommeil, l'intervention basculerait alors sur le niveau supérieur. Ex : une intervention de nuit auprès d'un enfant de 4 ans relève du niveau 1 et celle auprès d'un enfant de 4 ans qui aurait une maladie chronique qui entraînerait un trouble du sommeil relève du niveau 2. Une intervention auprès d'un enfant de 2 ans ayant une maladie chronique telle que celle précédemment citée relève du niveau 3.

— En cas d'intervention auprès de plus de 2 enfants :

- Les interventions auprès de plus de deux enfants de plus de 3 ans entraînent une majoration du temps de présence de 10 %.
- Les interventions auprès de plus de deux enfants de moins de 3 ans entraînent une majoration du temps de présence de 15 %

Article 10-3 **Limites**

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

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

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

Article 11 **Décompte et rémunération des heures d'équivalence**

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

deux manières différentes :

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

m Seront décomptées 5 heures d'équivalence et 5 heures de temps d'inaction pour 10 heures de présence de nuit ;
Ainsi seront rémunérées 5 heures d'équivalence pour 10 heures de présence de nuit ;

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

m Seront décomptées 6,66 heures d'équivalence et 3,4 heures de temps d'inaction pour 10 heures de présence de nuit ;

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

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

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

Article 12

Précisions générales concernant le régime des heures d'équivalence

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

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

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

Article 13

Décomptes du temps de travail

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

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

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

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

Article 14

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

Article 14-1

Suivi des interventions par l'employeur

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

L'employeur doit s'assurer mensuellement notamment :

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

Article 14-2

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

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

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

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

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

k- Astreintes

1- Définition

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

2- Modalités de mise en place

La possibilité d'être soumis à des astreintes ainsi que la contrepartie accordée aux salariés doivent être inscrites au contrat de travail. La contrepartie sera accordée sous forme de repos compensateur. Cette contrepartie sera de deux heures trente de repos compensateur pour 24 heures d'astreinte, le cas échéant au prorata de la durée de l'astreinte. Ce repos compensateur pourra être remplacé par une contrepartie financière au moins équivalente avec l'accord des parties.

Limites concernant les astreintes :

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

II - Organisation des temps de repos

a- Pauses

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

b- Repos hebdomadaire

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

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

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

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

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

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

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

III - Gestion des absences

Jours fériés chômés et payés

1^{er} mai

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

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

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

25 décembre

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

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

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

Jours fériés ordinaires (jours fériés autres que le 1^{er} mai et le 25 décembre)

Hormis, le 1^{er} mai et le 25 décembre, les autres jours fériés, dits jours fériés ordinaires, ne sont pas obligatoirement chômés et payés, sous réserve des dispositions particulières dans certaines régions ou dans certains départements.

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

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

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

Journée de solidarité

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

Congés payés

Ouverture du droit(§ exclu de l'extension par arr. 3 avr. 2014, JO 30 avr.)⁽¹⁾

(1) Arrêté du 3 avril 2014

portant extension de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne

(NOR : ETST1408167A)

(JO, 30 avr. 2014)

Le ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu l'arrêté du 24 janvier 2011 portant extension de l'accord national professionnel du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application de la convention collective des services à la personne ;

Vu la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012 ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 novembre 2012 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendus lors des séances du 11 décembre 2013 et du 28 janvier 2014, notamment les oppositions, portant sur la légalité de la convention collective, formulées par la CGT, au motif que les modalités de prise en charge du trajet entre deux interventions contreviennent à l'article L. 3121-4 du code du travail, que l'absence de mesures destinées à organiser des améliorations des conditions de travail liées au travail de nuit contrevient à l'article L. 3122-40 du code du travail, que la règle la plus favorable au salarié n'est pas retenue dans le cadre des dispositions relatives à la rémunération des congés payés, qu'en matière de forfait jours l'accord ne serait pas conforme à la législation européenne, que les dispositions concernant le travail le 1^{er} mai contreviennent à l'article L. 3133-6 du code du travail ; par la CGT-FO, au motif que les dispositions relatives au contrat de mission ponctuelle ou occasionnelle permettraient d'imposer à un salarié ce contrat précaire plusieurs années civiles, que la convention collective prévoit l'insertion dans le contrat de travail d'une clause de loyauté ainsi que l'instauration d'un délai de prévenance en cas de départ en délégation pour l'exercice d'un mandat représentatif, que les heures complémentaires ne font pas l'objet d'une majoration de salaire de 25% dès la première heure, que les modalités de compensation et d'indemnisation dans le cadre du travail de nuit seraient contraires à l'article L. 3122-39 du code du travail ;

Considérant que la réserve formulée sur la base de l'article L. 3121-4 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de

cassation (Cass. soc. 16 juin 2004, n° 02-43685) permet d'assurer la légalité des dispositions conventionnelles et de garantir que le temps de trajet pour se rendre d'un lieu de travail à un autre lieu de travail constitue bien un temps de travail effectif, et à ce titre rémunéré comme tel, quelle que soit sa durée ;

Considérant que la réserve formulée sur la base de l'article L. 3122-40 du code du travail permet de garantir la légalité des dispositions conventionnelles relatives aux modalités de compensation et d'indemnisation du travail de nuit ;

Considérant que la réserve dont font l'objet les dispositions relatives à la rémunération des congés payés en cas de travail occasionnel permet de garantir que la règle de calcul la plus avantageuse pour le salarié soit retenue, conformément aux dispositions de l'article L. 3141-22 du code du travail ;

Considérant que, dans son arrêt du 29 juin 2011, la Cour de cassation a validé dans son principe le dispositif des forfaits jours et a jugé que ce dispositif n'était ni contraire aux textes communautaires ni à la Charte sociale européenne révisée dans la mesure où les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs sont respectés, que la présente convention prévoit le recours aux conventions de forfait en jours sur l'année, sous réserve du respect des dispositions légales en vigueur et de garanties réelles données aux salariés ;

Considérant que la réserve dont font l'objet les dispositions relatives au travail le 1^{er} mai permet de circonscrire cette possibilité aux salariés ayant des fonctions nécessitant une continuité de services et qui, par conséquent, ne peuvent interrompre le travail, conformément aux dispositions de l'article L. 3133-6 du code du travail ;

Considérant que le contrat dit « de mission ponctuelle ou occasionnelle » est un contrat à durée indéterminée dont la durée n'est pas connue à l'avance et dont l'usage est réservé à des cas très précis, qu'en outre la convention se limite à disposer qu'une entreprise ne pourra conclure plus de trois fois ce type de contrat avec un même salarié dans une année civile et que cette clause conventionnelle n'enfreint pas les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

Considérant que la possible insertion dans le contrat de travail d'une clause de loyauté correspond à l'obligation générale de loyauté inhérente à l'exécution de tout contrat de travail ;

Considérant que la clause relative à l'instauration d'un délai de prévenance en cas de départ en délégation pour l'exercice d'un mandat représentatif n'enfreint pas les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

Considérant que les articles L. 3123-17 et suivants du code du travail n'imposent pas que les heures complémentaires soient majorées de 25% dès la première heure, mais seulement à partir du dixième de la durée au contrat et que, par conséquent, les dispositions visant à permettre l'accomplissement d'heures complémentaires dans la limite de 33% de la durée contractuelle et ce sans majoration de salaire de 25% dès la première heure sont conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

Considérant que l'exclusion des termes « ou une indemnité équivalente » permet de garantir que les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale, sans qu'il soit possible de substituer au repos obligatoire une indemnité équivalente, conformément aux dispositions de l'article L. 3122-39 du code du travail ;

Considérant que les autres motifs d'opposition ne portent pas sur la légalité de la convention collective,

Arrête :

Art. 1^{er}. - Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application et à l'exclusion des entreprises relevant du régime de protection sociale agricole, les dispositions de la convention collective des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012.

L'article 2 du chapitre IV de la partie I est étendu, sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les termes : « signataires ou adhérentes » et « signataire ou adhérente » figurant à l'article 1.2 et à l'article 2.1 du chapitre VII de la partie I sont exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel que défini par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001. Cegelec).

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

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

Les termes : « ou une indemnité équivalente » de l'article 2.1 de la section 2 du chapitre II de la partie II sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3122-39 du code du travail.

Le point 2 « Modalités de compensation ou d'indemnisation » de la section 2 du chapitre II de la partie II est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3122-40 du code du travail.

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

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

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

Le point IV « Aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année » de la section 2 du chapitre II de la partie II est étendu, sous réserve qu'un accord négocié au niveau de l'entreprise prévoit les clauses mentionnées à l'article L. 3122-2 du code du travail.

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

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

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

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

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

L'article 2.1 du chapitre I^{er} de la partie IV est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1111-2 du code du travail.

L'article 5.1 et la dernière phrase du deuxième alinéa du 5.2 du chapitre I^{er} de la partie IV sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions des articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du code du travail.

La première phrase de l'article 2.3 du chapitre II de la partie IV est étendue, sous réserve que les crédits d'heures de délégation soient distincts de ceux prévus par les articles L. 2143-13 et suivants du code du travail.

Les termes : « élu sur la liste présentée par le syndicat concerné » figurant au premier alinéa de l'article 4 du chapitre II de la partie IV sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2143-6 du code du travail.

Le terme « représentative » figurant à l'article 7 du chapitre II de la partie IV est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2324-2 du code du travail.

L'article 9 du chapitre II de la partie IV est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2142-1-4 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 10 du chapitre II de la partie IV est étendu, sous réserve qu'en application des dispositions combinées des articles L. 2142-8 et L. 2141-11 du code du travail un local commun soit en tout état de cause mis à la disposition des sections syndicales dès lors qu'est atteint l'effectif de deux cents salariés apprécié conformément aux conditions légales.

L'article 2.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L. 2142-1-1 et L. 2143-23 du code du travail et de l'article 6-III de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail desquelles il résulte que la négociation avec le représentant de la section syndicale n'est prévue qu'à titre dérogatoire et dans des conditions strictement limitées.

L'article 2.4 est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-24 du code du travail duquel il résulte notamment que la négociation avec des salariés mandatés n'est ouverte que dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, étant précisé que un ou plusieurs salariés sont expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche.

L'article 1^{er} relatif aux minima conventionnels bruts de l'annexe 2 est étendu, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

La partie VI relative à la protection sociale est exclue de l'extension en tant qu'elle prévoit un régime conventionnel de prévoyance fondé sur une clause de désignation d'organismes assureurs et une clause de migration, pris en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, déclaré contraire à la Constitution par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013.

Art. 2. - L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Art. 3. - Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

:

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

Durée des congés payés :

La durée du congé payé se calcule en jours ouvrables.

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

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

Décompte des congés payés :

Quand le salarié part en congé, le premier jour de vacances à décompter est le premier jour ouvrable où il aurait dû travailler.

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

Prise des congés annuels :

Les congés payés annuels doivent être pris.

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

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

La date des congés est fixée par l'employeur.

Fractionnement des congés payés :

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

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

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

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

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

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

Rémunération des congés payés :

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

La rémunération brute des congés est égale :

* soit à la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée de travail égale à celle du congé payé.
* soit au 1/10^{ème} de la rémunération totale brute (y compris celle versée au titre des congés payés) perçue par le salarié au cours de l'année de référence, hors indemnités (entretien, nourriture...).

La solution la plus avantageuse pour le salarié sera retenue.

Lorsque la prestation de travail est occasionnelle, la rémunération des congés dus s'effectue selon la règle du 1/10^{ème} versée à la fin de chaque prestation.

Indemnité compensatrice de congés payés

Lors de la rupture du contrat de travail, qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, le salarié a droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération des congés payés dus et non pris au titre de l'année de référence et de l'année en cours.

Congés annuels complémentaires

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

Congés exceptionnels

Congés pour événements familiaux :

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

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

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

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

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

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

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

Les congés pour convenance personnelle :

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

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

Mod. par Avenant 25 sept. 2019, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 10 avr. 2021, applicable à compter du lendemain de la date de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNERPA ;

FEDESAP ;

FFEC.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

CFTC Santé Sociaux.

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

1^o La période de référence, qui ne peut excéder un an, qui peut être soit l'année civile, soit une autre période de 12 mois ;

2^o Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail ;

3° Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période de référence.

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

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

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

Section 3

Dispositions spécifiques pour les salariés travaillant à temps partiel

Mod. par Avenant 6 oct. 2017, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 2 juin, applicable le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDESAP ;

FESP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Services ;

CFTC Santé Sociaux.

Préambule

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

a - Durée contractuelle minimale de travail

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

b - Organisation du travail à temps partiel

Mod. par Avenant 6 oct. 2017, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 2 juin, applicable le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDESAP ;

FESP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT Services ;

CFTC Santé Sociaux.

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

— Un respect des délais de prévenance prévus pour les entreprises du secteur des services à la personne *rappelés au pointi de la section 2(termes exclus de l'extension par arr. 21 mai 2021, JO 2 juin)*, sauf pour la réalisation d'interventions urgentes ;

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

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

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

c - Priorité d'accès aux emplois à temps plein

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

Section 4

Conventions de forfait en jours sur l'année⁽¹⁾

(1) L'arrêté du 3 avril 2014 portant extension de la convention collective a été annulé par le Conseil d'État en tant qu'il procédait à l'extension des dispositions relatives aux conventions de forfait en jours sur l'année au motif que la convention collective ne fixe pas elle-même les caractéristiques principales des conventions individuelles de forfait comme l'exige le code du travail (CE, 12 mai 2017, n° 381870) (voir le commentaire de cet arrêt dans la partie «Jurisprudence»)⁽²⁾

(2) Décision du Conseil d'État du 12 mai 2017

N° 381870

Sect. du Contentieux, 4^e et 5^e ch. Réunies

Fédération CGT du Commerce, des services et de la distribution et autre

Vu la procédure suivante :

Par une requête, un mémoire complémentaire et un mémoire en réplique, enregistrés les 26 juin et 24 juillet 2014 et le 8 décembre 2016 au secrétariat du contentieux du Conseil d'État, la fédération CGT du commerce, des services et de la distribution et le syndicat CGT du service à la personne de Paris demandent au Conseil d'État :

1°) d'annuler pour excès de pouvoir l'arrêté du 3 avril 2014 du ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social portant extension de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012 ;

2°) de mettre à la charge de l'État la somme de 5 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu :

- le code du travail, modifié notamment par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ;

- le décret n° 2005-850 du 27 juillet 2005 ;

- le décret n° 2015-233 du 27 février 2015 ;

- le code de justice administrative ;

Après avoir entendu en séance publique :

- le rapport de M. Jean-François de Montgolfier, maître des requêtes,

- les conclusions de M^{me} Sophie-Justine Lieber, rapporteur public ;

1. Considérant que la fédération CGT du commerce, des services et de la distribution et le syndicat CGT du service à la personne de Paris demandent l'annulation de l'arrêté du 3 avril 2014 par lequel le ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social a étendu, sous certaines réserves, à tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application l'exclusion des entreprises relevant du régime de protection sociale agricole, les stipulations de la convention collective des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012 ;

2. Considérant que le syndicat Force ouvrière justifie d'un intérêt suffisant à l'annulation de l'arrêté attaqué ; qu'ainsi, son intervention est recevable ;

Sur la légalité externe de l'arrêté attaqué :

3. Considérant, en premier lieu, qu'aux termes de l'article 1^{er} du décret du 27 juillet 2005 relatif aux délégations de signature des membres du Gouvernement, les directeurs d'administration centrale peuvent signer, au nom du ministre ou du secrétaire d'État et par délégation, l'ensemble des actes, à l'exception des décrets, relatifs aux affaires des services placés sous leur autorité ; que, par suite, le moyen tiré de ce que le directeur général du travail n'aurait pas reçu de délégation pour signer l'arrêté attaqué doit être écarté ;

4. Considérant, en deuxième lieu, que les syndicats requérants, qui ne contestent pas la représentativité des parties signataires de la convention étendue par l'arrêté attaqué, se bornent à alléguer que l'administration n'aurait pas préalablement « vérifié » cette représentativité ; que ce moyen ne peut qu'être écarté ;

5. Considérant en troisième lieu, qu'aux termes de l'article L. 2261-27 du code du travail : « Quand l'avis motivé favorable de la Commission nationale de la négociation collective a été émis sans opposition écrite et motivée soit de deux organisations d'employeurs, soit de deux organisations de salariés représentées à cette commission, le ministre chargé du travail peut étendre par arrêté une convention ou un accord ou leurs avenants ou annexes : / 1° Lorsque le texte n'a pas été signé par la totalité des organisations les plus représentatives intéressées ; / 2° Lorsque la convention ne comporte pas toutes les clauses obligatoires énumérées à l'article L. 2261-22 ; (...) / En cas d'opposition dans les conditions prévues au premier alinéa, le ministre chargé du travail peut consulter à nouveau la commission sur la base d'un rapport précisant la portée des dispositions en cause ainsi que les conséquences d'une éventuelle extension. / Le ministre chargé du travail peut décider l'extension, au vu du nouvel avis émis par la commission. Cette décision est motivée » ;

6. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que, après que la Commission nationale de la négociation collective a émis un premier avis favorable à l'extension de la convention du 20 septembre 2012, deux organisations de salariés ont manifesté leur opposition à cette extension ; qu'en application des dispositions citées ci-dessus de l'article L. 2261-27 du code du travail, la sous-commission des conventions et accords de la Commission nationale de la négociation collective a émis, le 28 janvier 2014, un nouvel avis ; que celui-ci rappelle la procédure suivie et les conditions de négociation de la convention ; qu'il renvoie ensuite aux motifs exposés dans le rapport, communiqué à l'ensemble des membres de la sous-commission, par lequel l'administration maintenait sa proposition de procéder à l'extension de cet accord ; qu'il fait enfin état des réactions formulées, en réponse à ces motifs, par certaines des organisations d'employeurs et de salariés représentées lors de la séance ; que les requérants ne sont, par suite, pas fondés à soutenir que la motivation de ce second avis méconnaîtrait les exigences de l'article L. 2261-27 du code du travail ;

Sur la légalité interne de l'arrêté attaqué :

En ce qui concerne les moyens dirigés contre l'arrêté dans sa totalité :

7. Considérant, en premier lieu, qu'il résulte des dispositions des articles 11 et 12 de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail que l'entrée en vigueur, dans chaque branche, du régime nouveau de représentativité instauré par cette loi est subordonnée à l'intervention de l'arrêté du ministre chargé du travail déterminant, selon les nouveaux critères posés par l'article L. 2122-5 du code du travail, la liste des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de cette branche ; que le même article 12 dispose que : « Jusqu'à la détermination des organisations représentatives dans les branches et au niveau interprofessionnel, en application de la présente loi, la validité d'un accord interprofessionnel ou d'une convention de branche ou accord professionnel est subordonnée au respect des conditions posées par les articles L. 2232-2, L. 2232-6 et L. 2232-7 du code du travail dans leur rédaction antérieure à la présente loi, les suffrages aux élections mentionnées dans ces articles étant pris en compte quel que soit le nombre de votants » ; que, par suite, contrairement à ce que soutiennent les requérants, la convention étendue par l'arrêté litigieux pouvait être négociée et signée, sans attendre qu'il soit procédé à une mesure de la représentativité des organisations syndicales en application des nouvelles dispositions issues de la loi du 20 août 2008 ;

8. Considérant, en deuxième lieu, que le moyen tiré de ce que toutes les organisations professionnelles d'employeurs et toutes les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche considérée n'ont pas été invitées à la négociation de la convention n'est pas assorti des précisions permettant d'en apprécier le bien-fondé ;

9. Considérant, enfin, que si l'article L. 2261-25 du code du travail confère au ministre chargé du travail, lorsqu'il est saisi d'une demande d'extension d'un accord collectif de travail, le pouvoir d'apprécier si des motifs d'intérêt général ne sont pas de nature à faire obstacle à cette extension, il ne ressort pas des pièces du dossier, et notamment pas de la motivation de l'arrêté attaqué, que le ministre aurait estimé que seuls des motifs d'illicéité de la convention pouvaient justifier un refus de procéder à son extension ; que le moyen tiré de ce que le ministre aurait,

en procédant à l'extension litigieuse, méconnu l'étendue de ses pouvoirs, doit par suite être écarté ;

En ce qui concerne les moyens dirigés contre l'arrêt en tant qu'il procède à l'extension de certaines stipulations de la convention :

10. Considérant que, lorsqu'à l'occasion d'un litige relevant de la compétence de la juridiction administrative, une contestation sérieuse s'élève sur la validité d'un arrêt prononçant l'extension ou l'agrément d'une convention ou d'un accord collectif de travail, il appartient au juge saisi de ce litige de surseoir à statuer jusqu'à ce que l'autorité judiciaire se soit prononcée sur la question préjudicielle que présente à juger cette contestation ; que toutefois, eu égard à l'exigence de bonne administration de la justice et aux principes généraux qui gouvernent le fonctionnement des juridictions, en vertu desquels tout justiciable a droit à ce que sa demande soit jugée dans un délai raisonnable, il en va autrement s'il apparaît manifestement, au vu d'une jurisprudence établie, que la contestation peut être accueillie par le juge saisi au principal ;

Quant aux stipulations de la convention relatives aux déplacements des salariés entre deux interventions :

11. Considérant, en premier lieu, que le premier alinéa du paragraphe e) du I de la section 2 du chapitre II de la partie 2 de la convention du 20 septembre 2012, relatif au temps de déplacement entre deux interventions, stipule que : « Le temps de déplacement professionnel pour se rendre d'un lieu d'intervention à un autre lieu d'intervention constitue du temps de travail effectif lorsque le salarié ne peut retrouver son autonomie » ; que le paragraphe f) de ce même I, intitulé « temps entre deux interventions », stipule que : « (...) en cas d'interruption d'une durée inférieure à 15 minutes, le temps d'attente est payé comme du temps de travail effectif ; / - en cas d'interruption d'une durée supérieure à 15 minutes (hors trajet séparant deux lieux d'interventions), le salarié reprend sa liberté pouvant ainsi vaquer librement à des occupations personnelles sans consignes particulières de son employeur n'étant plus à sa disposition, le temps entre deux interventions n'est alors ni décompté comme du temps de travail effectif, ni rémunéré. (...) » ; que ces stipulations ont été étendues par l'arrêt attaqué sous la réserve suivante, fixée par son article 1^{er} : « L'article f de la section 2 du chapitre II de la partie II est étendu, sous réserve que le temps de trajet pour se rendre d'un lieu de travail à un autre lieu de travail constitue bien un temps de travail effectif, et à ce titre rémunéré comme tel, quelle que soit sa durée, conformément à l'article L. 3121-4 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 16 juin 2004, n° 02-43685) » ;

12. Considérant que le temps de trajet nécessaire pour qu'un salarié se rende d'un lieu de travail à un autre est un temps pendant lequel l'intéressé demeure à la disposition de l'employeur et ne peut vaquer à ses occupations personnelles ; qu'il constitue, dès lors, quelle que soit sa durée, un temps de travail effectif ; que la réserve rappelée au point précédent, qui a pour objet de rappeler cette règle, doit être regardée comme fixant une interprétation applicable tant au paragraphe e) qu'au paragraphe f) du I de la section 2 ; que, dans ces conditions, le moyen tiré de ce qu'elle est entachée d'erreur matérielle en ce qu'elle vise le paragraphe f) et non le paragraphe e) doit être écarté ; que, compte tenu de cette réserve, le moyen tiré de ce que l'arrêt attaqué aurait étendu des stipulations contraires aux règles qui définissent le temps de travail en prévoyant, au paragraphe e), que le temps de déplacement entre deux interventions pendant lequel le salarié retrouve son autonomie ne constitue pas un temps de travail effectif, ne présente pas à juger une contestation sérieuse et doit être écarté ;

13. Considérant, en second lieu, que le dernier alinéa du même paragraphe e) du I de la section 2 du chapitre II de la partie 2 de la convention stipule qu'en cas d'utilisation de son véhicule personnel pour réaliser des déplacements professionnels, le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à 12 centimes d'euros par kilomètre ; que les requérants soutiennent que ce plancher de remboursement forfaitaire kilométrique est sous-évalué ;

14. Considérant qu'il résulte d'une jurisprudence établie de la Cour de cassation que les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent lui être remboursés sans pouvoir être imputés sur la rémunération qui lui est due, à moins qu'il ait été contractuellement prévu que le salarié conserverait la charge de ses frais professionnels moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire et à la condition, d'une part, que cette somme forfaitaire ne soit pas manifestement disproportionnée au regard du montant réel des frais engagés et, d'autre part, que la rémunération proprement dite du travail reste, chaque mois, au moins égale au SMIC ;

15. Considérant qu'aux termes de l'article L. 2261-25 du code du travail : « Le ministre chargé du travail peut exclure de l'extension, après avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective, les clauses qui seraient en contradiction avec des dispositions légales. (...) Il peut, dans les mêmes conditions, étendre, sous réserve de l'application des dispositions légales, les clauses incomplètes au regard de ces dispositions » ; qu'en prévoyant que le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à 12 centimes d'euros par kilomètre, les stipulations de la convention citées au point 13 fixent le montant minimal du remboursement forfaitaire de ces frais professionnels à un niveau manifestement insuffisant au regard du montant réel des frais de transport que supporte un salarié qui utilise son véhicule personnel ; qu'il s'ensuit que l'arrêt attaqué doit être annulé en tant qu'il procède à l'extension de ces stipulations sans avoir subordonné cette extension, en application des dispositions citées ci-dessus de l'article L. 2261-25 du code du travail, au respect de la jurisprudence établie de la Cour de cassation rappelée au point 14 ;

Quant aux stipulations de la convention relatives au travail de nuit :

16. Considérant que le dernier alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail dispose qu'en présence de clauses d'un accord collectif de travail qui sont incomplètes au regard des textes législatifs et réglementaires, le ministre chargé du travail peut, après avoir recueilli l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective, en subordonner l'extension à l'application de ces textes ; qu'en revanche, il ne saurait, sans méconnaître les pouvoirs qu'il tient de ce même article L. 2261-25, se fonder sur ces dispositions pour n'étendre certaines clauses d'un accord collectif de travail que sous réserve qu'elles soient complétées par un accord collectif ultérieur ; qu'en effet, il n'est pas alors en mesure d'apprécier, comme il lui appartient pourtant de le faire avant de signer l'arrêt d'extension, la conformité de cet accord ultérieur avec les textes législatifs et réglementaires en vigueur ;

17. Considérant qu'aux termes de l'article L. 3122-33 du code du travail, dans sa rédaction applicable à la date de l'arrêt attaqué : « La mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 3122-31 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés sont subordonnées à la conclusion préalable d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement » que, dans sa rédaction applicable à cette même date, l'article L. 3122-39 du même code dispose que : « Les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils : 1° ont employés sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale » ; qu'aux termes de l'article L. 3122-40 : « La contrepartie dont bénéficient les travailleurs de nuit est prévue par la convention ou l'accord mentionné à l'article L. 3122-33. Cet accord prévoit, en outre, des mesures destinées : 1° à améliorer les conditions de travail des travailleurs ; 2° à faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport ; 3° à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation. / L'accord prévoit également l'organisation des temps de pause » ; qu'il résulte de ces dispositions que l'accord collectif de branche étendu, ou l'accord d'entreprise ou d'établissement, qui met en place le travail de nuit doit comporter les contreparties mentionnées à l'article L. 3122-39 du code du travail, ainsi que les autres mesures mentionnées à l'article L. 3122-40 du même code ;

18. Considérant que le paragraphe j) du I de la section 2 du chapitre II de la partie 2 de la convention du 20 septembre 2012 est relatif au travail de nuit ; que son premier alinéa dispose que : « Les entreprises de la branche pourront avoir recours au travail de nuit pour les situations d'emploi où la continuité de l'activité s'impose » ; que ce j) prévoit, en son point 2, des modalités de compensation ou d'indemnisation en cas de travail de nuit ; que l'article 1^{er} de l'arrêt attaqué procède à l'extension de ce point 2 « sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3122-40 du code du travail » ;

19. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier et n'est pas contesté que si la convention étendue par l'arrêt litigieux, qui introduit le travail de nuit dans les entreprises couvertes par son champ, prévoit les contreparties dont bénéficient les travailleurs de nuit en termes d'indemnisation ou de compensation du temps de travail, elle ne prévoit aucune des autres mesures requises par l'article L. 3122-40 du code du travail ; que, par suite, sans que puisse être utilement invoquée, ainsi qu'il a été dit au point 16, la réserve figurant dans l'arrêt attaqué, tendant à ce que des accords ultérieurs fixent les mesures en question, le ministre chargé du travail ne pouvait légalement étendre les stipulations de la convention qui autorisent le travail de nuit ;

20. Considérant, par suite, que, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête relatifs à l'extension des stipulations qui concernent le travail de nuit et la présence nocturne, les requérants sont fondés à demander l'annulation de l'arrêt attaqué en tant qu'il étend l'ensemble des stipulations, indivisibles, du paragraphe j) du I de la section 2 du chapitre II de la partie 2 de la convention ;

Quant aux stipulations de la convention relatives à l'obligation de loyauté des salariés

21. Considérant que le paragraphe 1 de la section 3 du chapitre 1^{er} de la partie 2 de la convention est relatif au principe général de loyauté

des salariés ; que son deuxième alinéa dispose que : « Seront considérés comme des manquements à ce principe, notamment, le fait de créer une entreprise concurrente, ainsi que celui d'entrer au service des clients actifs de son employeur pour son propre compte ou pour le compte d'un tiers, étant précisé qu'un client est qualifié d'actif lorsqu'il est en contrat avec l'employeur » ; que si ces stipulations interdisent à un salarié d'exercer simultanément une autre activité concurrente de celle de son employeur ou de nature à détourner sa clientèle, elles n'instaurent pas d'obligation de consacrer l'exclusivité de son activité à un seul employeur ; que, par suite, le moyen tiré de ce qu'elles portent atteinte, pour ce motif, à la « liberté du travail » et ne pouvaient en conséquence faire légalement l'objet d'une extension doit, en tout état de cause, être écarté ;

Quant aux stipulations de la convention relatives au travail à temps partiel :

22. Considérant, en premier lieu, que, par dérogation aux dispositions de l'article L. 3123-17 du code du travail qui prévoient, dans leur rédaction applicable à la date de l'arrêté attaqué, un plafonnement des heures complémentaires à 10% de la durée de travail pour la période de référence, l'article L. 3123-18 du même code, dans sa rédaction applicable à cette même date, dispose que : « Une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter jusqu'au tiers de la durée stipulée au contrat la limite fixée à l'article L. 3123-17 dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires » ; que l'article L. 3123-22 du même code dispose que : « Une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut faire varier en deçà de sept jours, jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés, le délai dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail est notifiée au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, ce délai peut être inférieur pour les cas d'urgence définis par convention ou accord collectif de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement. / La convention ou l'accord collectif de branche étendu ou la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement prévoit des contreparties apportées au salarié lorsque le délai de prévenance est réduit en deçà de sept jours ouvrés. » ; qu'enfin, aux termes de l'article L. 3123-23 : « L'accord collectif permettant les dérogations prévues aux articles L. 3123-18, relatif au nombre d'heures complémentaires, et L. 3123-22, relatif au délai de prévenance en cas de modification de la répartition du travail, comporte des garanties relatives à la mise en œuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, ainsi qu'à la fixation d'une période minimale de travail continue et à la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée » ;

23. Considérant que le paragraphe i) de la section 2 du chapitre II de la partie 2 de la convention stipule que, pour un salarié à temps partiel : « (...) les modifications relatives à la répartition de son horaire de travail doivent lui être notifiées dans un délai qui ne peut être inférieur à 3 jours calendaires (...) », sauf dans les cas d'urgence dont ce même paragraphe fixe la liste ; que le paragraphe b) de la section 3 du même chapitre prévoit que : « L'organisation du travail d'un salarié à temps partiel doit se faire conformément au droit commun, avec notamment : / - un respect des délais de prévenance prévus pour les entreprises du secteur des services à la personne rappelés au point i) de la section 2, sauf pour la réalisation d'interventions urgentes ; / - la possibilité pour l'employeur d'imposer au salarié l'accomplissement d'heures complémentaires dans la limite de 33% de la durée contractuelle » ;

24. Considérant qu'en abaissant à trois jours de délai dans lequel les salariés à temps partiel doivent être informés de la modification de leurs horaires de travail, ainsi qu'en élevant à 33% la limite des heures complémentaires que l'employeur peut imposer à ces salariés, les stipulations de la convention citées au point précédent introduisent, ainsi que le permettent les articles L. 3123-18 et L. 3123-22 du code du travail, des dérogations relatives, d'une part, au nombre maximum d'heures complémentaires et, d'autre part, au délai minimum de prévenance applicable, en dehors des cas d'urgence, aux modifications de la répartition de la durée du travail ; que, toutefois, les dispositions de l'article L. 3123-23 du même code exigent que de telles dérogations soient notamment assorties de la fixation d'une période minimale de travail continue ; qu'il n'est pas contesté qu'aucune stipulation de la convention dont l'extension est attaquée ne prévoit une telle garantie ; que, par suite, le ministre ne pouvait légalement étendre les stipulations du paragraphe b) de la section 3 du chapitre II de la partie 2 de la convention, ainsi que les stipulations du paragraphe i) de la section 2 de ce même chapitre II en tant qu'elles permettent, en dehors des cas d'urgence dont elles fixent la liste, d'abaisser à trois jours calendaires le délai minimum de notification des modifications de l'horaire de travail ;

25. Considérant, en second lieu, que l'article L. 3123-14-1 du code du travail, dans sa rédaction en vigueur à la date de l'arrêté attaqué, dispose que : « La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures par semaine (...) » ; que l'article L. 3123-14-3 du même code dispose qu'une convention ou un accord de branche étendu ne peut fixer de durée inférieure sans comporter certaines garanties ; que la convention étendue par l'arrêté litigieux se borne à stipuler que : « Le contrat de travail conclu à temps partiel doit préciser la durée contractuelle garantie » ; qu'il en résulte clairement qu'elle ne fixe pas de durée de travail minimale inférieure à vingt-quatre heures par semaine pour les travailleurs à temps partiel ; que, les dispositions de l'article L. 3123-14-3 du code du travail n'étant, par suite, pas applicables, les requérants ne sont pas fondés à soutenir que l'arrêté attaqué étendrait une convention qui les méconnaîtrait ;

Quant aux stipulations de la convention relatives aux forfaits jours :

26. Considérant que l'article L. 3121-39 du code du travail, dans sa rédaction en vigueur à la date de l'arrêté attaqué, dispose que : « La conclusion de conventions individuelles de forfait, en heures ou en jours, sur l'année est prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. Cet accord collectif préalable détermine les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, ainsi que la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi, et fixe les caractéristiques principales de ces conventions » ; que ces dispositions permettent à l'accord de branche de prévoir que des conventions individuelles de forfait, en heures ou en jours, pourront être passées dans les entreprises de la branche qui n'ont pas conclu d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement portant sur ce sujet ; qu'il incombe alors à l'accord de branche de fixer lui-même, compte tenu de l'absence d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement, les caractéristiques principales de ces conventions individuelles de forfait ;

27. Considérant que la section 4 du chapitre II de la partie 2 de la convention étendue par l'arrêté litigieux stipule que : « Des conventions de forfait en jours sur l'année peuvent être conclues, sous réserve du respect des dispositions légales en vigueur et de garanties réelles données aux salariés ayant conclu de telles conventions de bénéficier des repos minimaux (quotidien et hebdomadaire) rappelés dans la présente convention » ; que l'article 1^{er} de l'arrêté attaqué procède à l'extension de ces stipulations « sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3121-39 et suivants du code du travail ainsi que de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 29 juin 2011, n° 09-71107), selon laquelle les dispositions de l'accord collectif en matière de forfait en jours doivent également prévoir des stipulations garantissant le respect des durées : maximales de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires. L'accord doit être complété par des accords négociés au niveau de l'entreprise afin de satisfaire aux dispositions légales et jurisprudentielles » ;

28. Considérant qu'il résulte des termes mêmes des stipulations citées au point précédent, et n'est d'ailleurs pas contesté, que la convention étendue par l'arrêté litigieux ne fixe pas elle-même les caractéristiques principales des conventions individuelles de forfait, pourtant requises par les dispositions de l'article L. 3121-39 du code du travail ; qu'en égard à ce qui a été dit au point 16, la réserve introduite par l'arrêté attaqué n'est pas de nature à justifier légalement l'extension de stipulations incomplètes ; que les requérants sont, par suite, fondés à demander l'annulation de l'arrêté attaqué en tant qu'il procède à l'extension de la section 4 du chapitre II de la partie 2 de la convention ;

29. Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que les requérants ne sont fondés à demander l'annulation de l'arrêté du 3 avril 2014 portant extension de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne qu'en tant qu'il procède à l'extension, premièrement du dernier alinéa du e) du I de la section 2 du chapitre II de la partie 2 de cette convention, deuxièmement du j) de ce même I, troisièmement du b) de la section 3 de ce même chapitre II de la partie 2, quatrièmement des stipulations du i) de la section 2 de ce même chapitre II en tant qu'elles permettent, en dehors des cas d'urgence dont elles fixent la liste, d'abaisser à trois jours calendaires le délai minimum de notification des modifications de l'horaire de travail et, enfin, de la section 4 du chapitre II de la même partie 2 ;

30. Considérant qu'il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de l'État une somme de 1 500 euros à verser à la fédération CGT du commerce, des services et de la distribution et une somme de 1 500 euros à verser au syndicat CGT du service à la personne de Paris, au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

Décide :

Article 1^{er} : L'intervention du syndicat Force ouvrière est admise.

Article 2 : L'arrêté du 3 avril 2014 portant extension de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne est annulé en tant qu'il procède à l'extension :

- du dernier alinéa du e) du I de la section 2 du chapitre II de la partie 2 de cette convention ;

- du j) de ce même I de la section 2 du chapitre II de la partie 2 ;

- du b) de la section 3 de ce même chapitre II de la partie 2 ;

- des stipulations du i) de la section 2 de ce même chapitre II, en tant qu'elles permettent, en dehors des cas d'urgence dont elles fixent la liste, d'abaisser à trois jours calendaires le délai minimum de notification des modifications de l'horaire de travail ;

- de la section 4 du même chapitre II de la partie 2.

Article 3 : L'État versera à la fédération CGT du commerce, des services et de la distribution et au syndicat CGT du service à la personne de Paris une somme de 1 500 euros chacun au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 4 : Le surplus des conclusions de la fédération CGT du commerce, des services et de la distribution et du syndicat CGT du service à la personne de Paris est rejeté.

Article 5 : La présente décision sera notifiée à la fédération CGT du commerce, des services et de la distribution, au syndicat CGT du service à la personne de Paris, à la Fédération du service aux particuliers, à la fédération des services CFDT, à la Fédération française des services à la personne et de proximité, au syndicat CFTC santé sociaux, au syndicat Force ouvrière et à la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Copie en sera adressée au syndicat CFE-CGC.

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

Chapitre 3

Sécurité - Santé au travail

Section 1

Prescriptions générales

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

Les entreprises du secteur s'engagent à contribuer à l'effort national en matière de développement durable. À cette fin, les entreprises du secteur s'engagent à privilégier l'utilisation de produits, matériaux, machines qui d'une part préservent la santé et la sécurité des salariés qui les utilisent, d'autre part s'inscrivent dans la stratégie nationale de développement durable adoptée par le Gouvernement le 3 juin 2003.

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

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

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

1.1- Attributions

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.2- Heures de délégation

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

Ce temps est au moins égal à :

- deux heures par mois dans les établissements employant jusqu'à 99 salariés,
- cinq heures par mois dans les établissements employant de 100 à 299 salariés,
- dix heures par mois dans les établissements employant de 300 à 499 salariés,
- quinze heures par mois dans les établissements employant de 500 à 1.499 salariés,
- vingt heures par mois dans les établissements employant 1.500 salariés et plus.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

1.3- Formation des membres

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

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

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

2 - Médecine du travail

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

2.1- Règles générales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Section 2

Prévention des risques professionnels

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

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

1 - Identification des risques

1.1- Le document unique

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

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

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

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

1.2- Santé mentale et risques psychosociaux

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

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

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

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

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

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

Cette liste n'est pas limitative.

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

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

2 - Information et formation des salariés

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

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

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

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

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

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

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

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

Section 3

Droits et obligations des salariés

1 - Obligations des salariés

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

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

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

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

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

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

2 - Droits des salariés

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

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

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

Chapitre 4

Cessation du contrat de travail

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

Section 1

Cessation du contrat à durée indéterminée

1 - Licenciement

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

1.1- Préavis

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

- un mois si le salarié compte entre six mois et moins de deux ans d'ancienneté,
- deux mois si le salarié compte deux ans et plus d'ancienneté.

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

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

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

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

1.2- Indemnité de licenciement

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

- Moins de dix ans d'ancienneté : 1/5^{ème} de mois par année d'ancienneté,
- À partir de dix ans d'ancienneté : 1/5^{ème} de mois par année d'ancienneté, plus 2/15^{ème} de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans

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

2 - Démission

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

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

- un mois si le salarié compte entre six mois et moins de deux ans d'ancienneté,
- deux mois si le salarié compte deux ans et plus d'ancienneté.

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

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

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

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

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

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

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

5 - Rupture d'un commun accord des parties

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

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

Section 2

Cessation du contrat à durée déterminée

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

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

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

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

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

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

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

Chapitre 5

Droits et obligations des parties au contrat

Section 1

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

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

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

Section 2

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

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

1 - Respect de la clientèle

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

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

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

2 - Obligation de confidentialité et de loyauté

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

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

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

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

Section 3 Pouvoir et droit disciplinaire

1 - Nature et échelle des sanctions

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

- Observation écrite
- Avertissement écrit
- Mise à pied disciplinaire de 1 à 3 jours sans rémunération
- Mutation disciplinaire
- Rétrogradation
- Licenciement pour faute
- Licenciement pour faute grave
- Licenciement pour faute lourde

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

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

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

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

Le licenciement pour faute entraîne rupture du contrat de travail sous respect du préavis exécuté ou non et ouvre droit au versement d'une indemnité de licenciement selon l'ancienneté du salarié.

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

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

2 - Procédure disciplinaire

2.1- Procédure applicable aux observations et avertissements écrits

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

- Soit par lettre remise en main propre contre décharge,
- Soit par lettre recommandée avec accusé de réception.

2.2- Procédure applicable aux autres sanctions

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

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

— Convocation à un entretien préalable :

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

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

— Objet de l'entretien :

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

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

— Notification de la sanction :

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

Elle est opérée :

— Soit par lettre remise en main propre contre signature d'un exemplaire,

— Soit par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette notification indique les motifs de la sanction.

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

Procédure applicable au licenciement pour motif disciplinaire:

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

— Convocation à un entretien préalable au licenciement:

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

Si un salarié est convoqué en dehors de sa zone géographique contractuelle d'intervention, il sera remboursé des frais engagés pour se rendre à cette convocation sur présentation de justificatifs.

— Entretien préalable :

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

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

— Notification du licenciement :

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

Partie III

Politique de l'emploi et du développement des carrières

Préambule

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

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

Chapitre 1

Généralités

Chapitre 1 - Principes directeurs

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

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

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

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

Chapitre 2 - Dispositifs au niveau des entreprises

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

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

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

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

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

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

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

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

b- De l'offre d'emploi au recrutement

L'offre d'emploi

Doivent figurer dans les offres d'emploi :

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

Les opérations de recrutement

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

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

c- Le déroulement et l'évolution de carrière

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

Chapitre 2

Formation professionnelle continue

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

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

- Définir et mettre en place des formations qualifiantes pour les principaux emplois repères,
- Diversifier les modalités d'accès aux formations (formation en alternance, formation ouverte et/ou à distance, formation en ligne...) et de validation des compétences (création de passerelles et d'équivalences),
- Favoriser le développement de la valorisation des acquis de l'expérience au travers d'une communication et d'un accompagnement adaptés,
- Encourager le développement des compétences dans le cadre de la formation professionnelle continue,
- Favoriser les passerelles entre les différents emplois de la branche,
- Maîtriser le développement des dispositifs de formation par une présence active à l'intérieur des centres de formation agréés et au travers du développement de l'accueil de stagiaires.

Article 1

Champ d'application

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

Section 1

Les priorités de formation

Article 2

Priorités triennales

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

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

Article 3

Axes fondamentaux

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

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

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

Article 4 **Priorités d'action en matière de formation continue**

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

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

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

Article 5 **Les publics prioritaires de la branche**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

— favoriser l'accès aux formations sur les savoirs de base.

2

Pour l'encadrement intermédiaire et les cadres

Pour l'encadrement intermédiaire de proximité :

— Le développement des compétences techniques, organisationnelles (incluant les notions informatiques de base), managériales (animation des équipes, tutorat, entretien d'évaluation, motivation du personnel, etc.) et relationnelles (aptitudes de service face au client).

Pour les cadres :

— Le développement des compétences commerciales (notamment concernant la dimension «services»), d'organisation, de gestion des structures (législation, gestion d'exploitation, qualité, devis) et de management des équipes (notamment le tutorat et l'accompagnement des salariés en alternance).

— Le développement de démarches de gestion des ressources humaines, notamment la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Article 6

La préparation opérationnelle à l'emploi collective

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

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

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

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

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

Section 2

Les dispositifs de la formation professionnelle continue

Article 7

Le plan de formation de l'entreprise

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

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

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

Le plan de formation de la structure doit prévoir :

— Les orientations générales en matière de formation professionnelle,

— Les actions de formations retenues dans le respect des orientations définies par la CPNEFP de la branche : Actions visant l'obtention d'une qualification (VAE, promotion professionnelle) ou actions de formation visant l'entretien et le développement des compétences,

— Les dispositions prises en matière d'information des salariés, notamment sur les dispositifs de formation visant l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail.

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

Article 8 **Le droit individuel à la formation (DIF)**

1 **Conditions d'ouverture et de calcul des droits**

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

Les salariés à temps plein bénéficient chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée prorata temporis.

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

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

2 **Modalités de mise en œuvre**

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

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

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Le DIF peut être pris, soit dans le cadre du temps de travail, soit en dehors du temps de travail.

Le salarié adresse à son employeur la demande écrite de DIF deux mois avant le début de l'action envisagée. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse.

Le choix de l'action est arrêté par accord écrit entre les parties. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai requis vaut acceptation de la demande du salarié.

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

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

3 **Actions prioritaires DIF**

Ces actions prioritaires sont :

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

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

4 **Financement**

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

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

5

Transférabilité et portabilité du DIF

Transférabilité

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

Portabilité

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

Démission

Le DIF est mis en œuvre dans les conditions légales et réglementaires applicables.

Départ à la retraite ou mise à la retraite

Les droits au DIF sont perdus.

Article 9

Les dispositifs de formation par alternance

A

Le contrat de professionnalisation

1

Publics

- Les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, pour compléter leur formation initiale.
- Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, inscrits à Pôle emploi. Il est admis que les personnes âgées de 26 ans et plus, sortant d'un contrat aidé, puissent être recrutées en contrat de professionnalisation sans se réinscrire sur cette liste.
- Les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés.
- Les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

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

Sont considérées prioritaires les personnes âgées de moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, les bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH) et les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion. Les entreprises étudient, avant chaque embauche en contrat de professionnalisation, l'opportunité de mettre en place en amont une préparation opérationnelle à l'emploi.

2

Durée du contrat et de la formation

Durée du contrat :

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

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

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

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

- un titre ou un diplôme,
- un certificat de qualification professionnelle (C.Q.P),
- une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective.

Durée des actions de formation et assimilées :

La durée des actions de formation et assimilées (accompagnement et évaluation) est comprise entre 15 et 25 % de la durée du contrat (contrat à durée déterminée) ou de l'action de professionnalisation (contrat à durée indéterminée). La durée des actions de formation ne peut être inférieure à 150 heures.

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

- les jeunes de moins de 26 ans n'ayant pas de qualification professionnelle reconnue :
 - les jeunes non titulaires de diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel, de certificats de qualification professionnelle ou d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective,
 - les jeunes de moins de 26 ans titulaires de diplômes de l'enseignement général.
- les personnes en situation d'illettrisme,
- les personnes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire (lycée),
- les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans,
- les personnes visant une qualification dont l'objet est la préparation à la fonction de chef d'entreprise (dirigeant, adjoint de dirigeant,...) dans le cadre d'une reprise ou création d'entreprise.

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

3 Objectifs

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

- soit enregistrée dans le RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles),
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche⁽¹⁾,

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

- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

4 Tutorat

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

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

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

5 Rémunérations

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

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

B Les périodes de professionnalisation

1 Publics

La période de professionnalisation est ouverte :

- Au salarié sous contrat à durée indéterminée dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail,
- Au salarié sous contrat à durée indéterminée qui compte 10 ans d'activité professionnelle dans le secteur ou dans

-
- l'emploi, ou âgé d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimale d'un an de présence dans la branche,
- Au salarié sous contrat à durée indéterminée qui envisage la création ou la reprise d'une entreprise,
 - À la femme sous contrat à durée indéterminée qui reprend son activité professionnelle après un congé de maternité ou à l'homme et à la femme sous contrat à durée indéterminée après un congé parental,
 - Au travailleur sous contrat à durée indéterminée handicapé, accidenté du travail, ou invalide,
 - Au bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion (contrat à durée déterminée ou indéterminée),
 - Au salarié sous contrat à durée indéterminée dans le cadre d'une évolution professionnelle conduisant à un changement dans la grille de classification de la branche

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

2 Durée

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

3 Objectifs

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

- d'acquérir une qualification professionnelle :
 - soit enregistrée dans le RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles),
 - soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche⁽¹⁾,
- (1) L'entreprise peut faire référence à une autre convention collective que celle qu'elle applique.*
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.
- de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNEFP de la branche.

4 Tutorat

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

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

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

Section 3 Les outils d'individualisation du départ en formation

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

Article 10 Le passeport formation

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

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

Tout salarié peut obtenir le passeport auprès de son employeur.

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

Article 11 Les entretiens individuels professionnels

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

Cet entretien a pour but de permettre au salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évo-

lution dans l'entreprise, de ses aptitudes et compte tenu des besoins de l'entreprise.

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

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

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

Article 12

Le bilan de compétences

1

Principes généraux

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

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

2

Modalités de départ en formation

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

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

3

Promotion, information

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

Article 13

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

1

Principes généraux

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

2

Modalités de mise en œuvre

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

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

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

3

Promotion, information

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

4 Jury

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

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

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

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

Section 4 Le développement du tutorat

La fonction tutorale est mise en place dans trois situations :

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

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

Le tuteur a pour mission :

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

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

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

L'exercice effectif de la fonction tutorale donne lieu à une reconnaissance financière.

La spécificité du travail au domicile des particuliers conduit les partenaires sociaux à engager un travail d'ingénierie pour la mise en œuvre de modalités innovantes d'exercice du tutorat, et de construction de parcours de formation adaptés au bénéfice des tuteurs.

Dans le cadre de la politique en faveur des seniors les partenaires sociaux encouragent les entreprises à désigner comme tuteurs des salariés d'au moins 45 ans ayant 3 ans d'expérience dans le secteur.

Section 5 Articulation formation initiale / formation continue

Les parties affirment leur volonté de construire et de mettre en œuvre les filières de qualification de la branche de manière cohérente entre les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage.

Elles souhaitent développer activement les liens nécessaires entre formation professionnelle continue et formation professionnelle initiale pour une professionnalisation efficace et la création de véritables projets de carrière, notamment par le biais de l'alternance.

Section 6 Les dispositions financières

Les parties signataires confirment les dispositions de l'article 5 de l'accord du 18 décembre 2009 (étendu le 20 avril

2010), relatives à la désignation d'AGEFOS PME en tant qu'OPCA de la branche et au montant des contributions dues par les entreprises de la branche pour le financement de la formation professionnelle continue de leurs salariés. Ils ajoutent qu'en application de la Loi du 24 novembre 2009 (articles L. 6332-18 et L. 6332-19 du code du travail), les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective sont tenues de contribuer au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels, par l'intermédiaire de leur OPCA de branche.

Ainsi, chaque année, AGEFOS PME est tenu de verser au FPSPP, un pourcentage des contributions légales au financement de la formation professionnelle continue versées par les entreprises. Ce pourcentage est fixé annuellement par arrêté ministériel et est appliqué sur les contributions légales dues au titre du «Plan de formation» et de la «Professionnalisation».

Chapitre 3

Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences des seniors

L'évolution démographique au sein des personnels de la profession doit être prise en compte dans la branche et fera l'objet par avenant d'un accord spécifique.

Chapitre 1 - Définition du public senior

Sont considérés comme des «seniors» les salariés âgés de 45 ans et plus.

Chapitre 2 - Constat triennal de l'évolution de l'emploi des seniors dans la branche

Un tableau sera établi avec :

- Une pyramide des âges,
- Des précisions concernant la pénibilité des métiers,
- Une indication du pourcentage d'augmentation et de promotion par tranche d'âge et de métiers,
- Une indication du nombre de jours de formation.

Chapitre 3 - Mesures de maintien dans l'emploi

Ces mesures porteront sur :

- L'aménagement de poste pour tenir compte de la pénibilité,
- Les formations à l'utilisation des nouvelles technologies,
- Le bilan d'étape sur le poste occupé et dans la profession.

Chapitre 4 - Évolution de carrière afin de tenir compte des charges physiques inhérentes à certains postes

Les métiers des services à la personne peuvent, pour les salariés intervenant sur le terrain, générer certaines charges physiques inhérentes à l'activité. Il en résulte qu'une évolution de la carrière dans la profession vers des postes comportant moins de charge physique voire vers des postes sédentaires doit être proposée en priorité aux salariés seniors qui le souhaitent.

Chapitre 5 - Développement de la fonction tutorale

Les salariés seniors ayant une ancienneté importante dans la profession et qui le souhaitent peuvent assurer un accompagnement des primo arrivants dans la profession via le tutorat.

Ce tutorat vise à faire partager l'expérience acquise dans la profession.

Les négociateurs donnent une priorité absolue à la construction d'un accord spécifique pour les seniors.

Partie IV

Relations collectives de travail

Chapitre I

Principes directeurs communs

Chapitre 1 - Cadre de l'élection, de la désignation des représentants du personnel et de la négociation collective

Le cadre premier de l'élection, de la désignation des représentants du personnel et de la négociation collective est celui défini par la loi.

Chapitre 2 - Décompte de l'effectif de référence

2.1- Règle de décompte

L'effectif de référence est calculé en divisant le temps de travail effectif total de l'entreprise figurant sur le livre de paye à la fin de chaque mois par 150.

Cette règle vaut pour toutes les instances représentatives du personnel.

2.2- Période d'appréciation de l'effectif

Le seuil d'effectif doit être atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

Chapitre 3 - Électorat

Conformément à la législation en vigueur, est électeur tout salarié âgé de seize ans révolus, dont l'ancienneté dans l'entreprise est d'au moins trois mois et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Chapitre 4 - Éligibilité

Est éligible le salarié âgé de dix-huit ans révolus ayant une ancienneté dans l'entreprise d'au moins un an, à l'exception des conjoints, partenaires d'un PACS, concubin, ascendant, descendant, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.

Les salariés multi-employés ne peuvent cumuler des mandats de représentation du personnel au sein de plusieurs entreprises. Ils ne sont éligibles que dans l'une des entreprises pour lesquelles ils travaillent. Le choix de l'entreprise appartient au salarié qui l'exprime lorsqu'il fait acte de candidature.

Chapitre 5 - Déroulement des élections

5.1- Négociation du protocole d'accord préélectoral

(Article exclu de l'extension par arr. 3 avr. 2014, JO 30 avr.)⁽¹⁾

(1) Arrêté du 3 avril 2014

portant extension de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne

(NOR : ETST1408167A)

(JO, 30 avr. 2014)

Le ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu l'arrêté du 24 janvier 2011 portant extension de l'accord national professionnel du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application de la convention collective des services à la personne ;

Vu la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012 ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 novembre 2012 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendus lors des séances du 11 décembre 2013 et du 28 janvier 2014, notamment les oppositions, portant sur la légalité de la convention collective, formulées par la CGT, au motif que les modalités de prise en charge du trajet entre deux interventions contreviennent à l'article L. 3121-4 du code du travail, que l'absence de mesures destinées à organiser des améliorations des conditions de travail liées au travail de nuit contrevient à l'article L. 3122-40 du code du travail, que la règle la plus favorable au salarié n'est pas retenue dans le cadre des dispositions relatives à la rémunération des congés payés, qu'en matière de forfait jours l'accord ne serait pas conforme à la législation européenne, que les dispositions concernant le travail le 1^{er} mai contreviennent à l'article L. 3133-6 du code du travail ; par la CGT-FO, au motif que les dispositions relatives au contrat de mission ponctuelle ou occasionnelle permettraient d'imposer à un salarié ce contrat précaire plusieurs années civiles, que la convention collective prévoit l'insertion dans le contrat de travail d'une clause de loyauté ainsi que l'instauration d'un délai de prévenance en cas de départ en délégation pour l'exercice d'un mandat représentatif, que les heures complémentaires ne font pas l'objet d'une majoration de salaire de 25% dès la première heure, que les modalités de compensation et d'indemnisation dans le cadre du travail de nuit seraient contraires à l'article L. 3122-39 du code du travail ;

Considérant que la réserve formulée sur la base de l'article L. 3121-4 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc 16 juin 2004, n° 02-43685) permet d'assurer la légalité des dispositions conventionnelles et de garantir que le temps de trajet pour se rendre d'un lieu de travail à un autre lieu de travail constitue bien un temps de travail effectif, et à ce titre rémunéré comme tel, quelle que soit sa durée ;

Considérant que la réserve formulée sur la base de l'article L. 3122-40 du code du travail permet de garantir la légalité des dispositions conventionnelles relatives aux modalités de compensation et d'indemnisation du travail de nuit ;

Considérant que la réserve dont font l'objet les dispositions relatives à la rémunération des congés payés en cas de travail occasionnel permet de garantir que la règle de calcul la plus avantageuse pour le salarié soit retenue, conformément aux dispositions de l'article L. 3141-22 du code du travail ;

Considérant que, dans son arrêt du 29 juin 2011, la Cour de cassation a validé dans son principe le dispositif des forfaits jours et a jugé que ce dispositif n'était ni contraire aux textes communautaires ni à la Charte sociale européenne révisée dans la mesure où les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs sont respectés, que la présente convention prévoit le recours aux conventions de forfait en jours sur l'année, sous réserve du respect des dispositions légales en vigueur et de garanties réelles données aux salariés ;

Considérant que la réserve dont font l'objet les dispositions relatives au travail le 1^{er} mai permet de circonscrire cette possibilité aux salariés ayant des fonctions nécessitant une continuité de services et qui, par conséquent, ne peuvent interrompre le travail, conformément aux dispositions de l'article L. 3133-6 du code du travail ;

Considérant que le contrat dit « de mission ponctuelle ou occasionnelle » est un contrat à durée indéterminée dont la durée n'est pas connue à l'avance et dont l'usage est réservé à des cas très précis, qu'en outre la convention se limite à disposer qu'une entreprise ne pourra conclure plus de trois fois ce type de contrat avec un même salarié dans une année civile et que cette clause conventionnelle n'enfreint pas les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

Considérant que la possible insertion dans le contrat de travail d'une clause de loyauté correspond à l'obligation générale de loyauté inhérente à

l'exécution de tout contrat de travail ;

Considérant que la clause relative à l'instauration d'un délai de prévenance en cas de départ en délégation pour l'exercice d'un mandat représentatif n'enfreint pas les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

Considérant que les articles L. 3123-17 et suivants du code du travail n'imposent pas que les heures complémentaires soient majorées de 25% dès la première heure, mais seulement à partir du dixième de la durée au contrat et que, par conséquent, les dispositions visant à permettre l'accomplissement d'heures complémentaires dans la limite de 33% de la durée contractuelle et ce sans majoration de salaire de 25% dès la première heure sont conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

Considérant que l'exclusion des termes «ou à une indemnité équivalente» permet de garantir que les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale, sans qu'il soit possible de substituer au repos obligatoire une indemnité équivalente, conformément aux dispositions de l'article L. 3122-39 du code du travail ;

Considérant que les autres motifs d'opposition ne portent pas sur la légalité de la convention collective,

Arrête :

Art. 1^{er}. - Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application et à l'exclusion des entreprises relevant du régime de protection sociale agricole, les dispositions de la convention collective des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012.

L'article 2 du chapitre IV de la partie I est étendu, sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les termes : «signataires ou adhérentes» et «signataire ou adhérente» figurant à l'article 1.2 et à l'article 2.1 du chapitre VII de la partie I sont exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel que défini par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001. Cegelec).

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

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

Les termes : «ou à une indemnité équivalente» de l'article 2.1 de la section 2 du chapitre II de la partie II sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3122-39 du code du travail.

Le point 2 «Modalités de compensation ou d'indemnisation» de la section 2 du chapitre II de la partie II est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3122-40 du code du travail.

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

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

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

Le point IV «Aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année» de la section 2 du chapitre II de la partie II est étendu, sous réserve qu'un accord négocié au niveau de l'entreprise prévoit les clauses mentionnées à l'article L. 3122-2 du code du travail.

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

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

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

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

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

L'article 2.1 du chapitre I^{er} de la partie IV est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1111-2 du code du travail.

L'article 5.1 et la dernière phrase du deuxième alinéa du 5.2 du chapitre I^{er} de la partie IV sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions des articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du code du travail.

La première phrase de l'article 2.3 du chapitre II de la partie IV est étendue, sous réserve que les crédits d'heures de délégation soient distincts de ceux prévus par les articles L. 2143-13 et suivants du code du travail.

Les termes : «élu sur la liste présentée par le syndicat concerné» figurant au premier alinéa de l'article 4 du chapitre II de la partie IV sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2143-6 du code du travail.

Le terme «représentative» figurant à l'article 7 du chapitre II de la partie IV est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2324-2 du code du travail.

L'article 9 du chapitre II de la partie IV est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2142-1-4 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 10 du chapitre II de la partie IV est étendu, sous réserve qu'en application des dispositions combinées des articles L. 2142-8 et L. 2141-11 du code du travail un local commun soit en tout état de cause mis à la disposition des sections syndicales dès lors qu'est atteint l'effectif de deux cents salariés apprécié conformément aux conditions légales.

L'article 2.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L. 2142-1-1 et L. 2143-23 du code du travail et de l'article 6-III de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail desquelles il résulte que la négociation avec le représentant de la section syndicale n'est prévue qu'à titre dérogatoire et dans des conditions strictement limitées.

L'article 2.4 est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-24 du code du travail duquel il résulte notamment que la négociation avec des salariés mandatés n'est ouverte que dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence établit l'absence de représentants élus du personnel, étant précisé que un ou plusieurs salariés sont expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche.

L'article 1^{er} relatif aux minima conventionnels bruts de l'annexe 2 est étendu, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

La partie VI relative à la protection sociale est exclue de l'extension en tant qu'elle prévoit un régime conventionnel de prévoyance fondé sur une clause de désignation d'organismes assureurs et une clause de migration, pris en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité

sociale, déclaré contraire à la Constitution par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013.

Art. 2. - L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Art. 3. - Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

En vue de la négociation du protocole d'accord préélectoral qui fixe les modalités des élections professionnelles, l'employeur convoque par courrier recommandé avec accusé de réception, un mois avant l'expiration des mandats des membres du Comité d'entreprise et/ou des délégués du personnel, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement et celles qui ont constitué une section syndicale affiliée à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

L'employeur informe également par voie d'affichage les organisations syndicales qui répondent aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ d'application professionnel ou géographique couvre l'entreprise ou l'établissement en cause.

La validité du protocole d'accord préélectoral est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, ou lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

5.2- Accès aux élections (1^{er} tour et 2^{ème} tour)

Les élections professionnelles s'effectuent au scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Le premier tour de scrutin a lieu dans les quinze jours qui précèdent l'expiration des mandats en cours d'exécution. Les organisations syndicales habilitées à présenter des candidats au premier tour des élections sont celles ayant été invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral conformément au point 5.1 du présent chapitre (Phrase exclue de l'extension par arr. 3 avr. 2014, JO 30 avr.)⁽¹⁾

(1) Arrêté du 3 avril 2014

portant extension de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne

(NOR : ETST1408167A)

(JO, 30 avr. 2014)

Le ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu l'arrêté du 24 janvier 2011 portant extension de l'accord national professionnel du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application de la convention collective des services à la personne ;

Vu la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012 ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 novembre 2012 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendus lors des séances du 11 décembre 2013 et du 28 janvier 2014, notamment les oppositions, portant sur la légalité de la convention collective, formulées par la CGT, au motif que les modalités de prise en charge du trajet entre deux interventions contrevenaient à l'article L. 3121-4 du code du travail, que l'absence de mesures destinées à organiser des améliorations des conditions de travail liées au travail de nuit contrevenait à l'article L. 3122-40 du code du travail, que la règle la plus favorable au salarié n'est pas retenue dans le cadre des dispositions relatives à la rémunération des congés payés, qu'en matière de forfait jours l'accord ne serait pas conforme à la législation européenne, que les dispositions concernant le travail le 1^{er} mai contrevenaient à l'article L. 3133-6 du code du travail ; par la CGT-FO, au motif que les dispositions relatives au contrat de mission ponctuelle ou occasionnelle permettraient d'imposer à un salarié ce contrat précaire plusieurs années civiles, que la convention collective prévoit l'insertion dans le contrat de travail d'une clause de loyauté ainsi que l'instauration d'un délai de prévenance en cas de départ en délégation pour l'exercice d'un mandat représentatif, que les heures complémentaires ne font pas l'objet d'une majoration de salaire de 25% dès la première heure, que les modalités de compensation et d'indemnisation dans le cadre du travail de nuit seraient contraires à l'article L. 3122-39 du code du travail ;

Considérant que la réserve formulée sur la base de l'article L. 3121-4 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc 16 juin 2004, n° 02-43685) permet d'assurer la légalité des dispositions conventionnelles et de garantir que le temps de trajet pour se rendre d'un lieu de travail à un autre lieu de travail constitue bien un temps de travail effectif, et à ce titre rémunéré comme tel, quelle que soit sa durée ;

Considérant que la réserve formulée sur la base de l'article L. 3122-40 du code du travail permet de garantir la légalité des dispositions conventionnelles relatives aux modalités de compensation et d'indemnisation du travail de nuit ;

Considérant que la réserve dont font l'objet les dispositions relatives à la rémunération des congés payés en cas de travail occasionnel permet de garantir que la règle de calcul la plus avantageuse pour le salarié soit retenue, conformément aux dispositions de l'article L. 3141-22 du code du travail ;

Considérant que, dans son arrêt du 29 juin 2011, la Cour de cassation a validé dans son principe le dispositif des forfaits jours et a jugé que ce dispositif n'était ni contraire aux textes communautaires ni à la Charte sociale européenne révisée dans la mesure où les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs sont respectés, que la présente convention prévoit le recours aux conventions de forfait en jours sur l'année, sous réserve du respect des dispositions légales en vigueur et de garanties réelles données aux salariés ;

Considérant que la réserve dont font l'objet les dispositions relatives au travail le 1^{er} mai permet de circonscrire cette possibilité aux salariés ayant des fonctions nécessitant une continuité de services et qui, par conséquent, ne peuvent interrompre le travail, conformément aux dispositions de l'article L. 3133-6 du code du travail ;

Considérant que le contrat dit « de mission ponctuelle ou occasionnelle » est un contrat à durée indéterminée dont la durée n'est pas connue à l'avance et dont l'usage est réservé à des cas très précis, qu'en outre la convention se limite à disposer qu'une entreprise ne pourra conclure plus de trois fois ce type de contrat avec un même salarié dans une année civile et que cette clause conventionnelle n'enfreint pas les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

Considérant que la possible insertion dans le contrat de travail d'une clause de loyauté correspond à l'obligation générale de loyauté inhérente à l'exécution de tout contrat de travail ;

Considérant que la clause relative à l'instauration d'un délai de prévenance en cas de départ en délégation pour l'exercice d'un mandat représentatif n'enfreint pas les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

Considérant que les articles L. 3123-17 et suivants du code du travail n'imposent pas que les heures complémentaires soient majorées de 25% dès la première heure, mais seulement à partir du dixième de la durée au contrat et que, par conséquent, les dispositions visant à permettre l'accomplissement d'heures complémentaires dans la limite de 33% de la durée contractuelle et ce sans majoration de salaire de 25% dès la première heure sont conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

Considérant que l'exclusion des termes «ou une indemnité équivalente» permet de garantir que les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale, sans qu'il soit possible de substituer au repos obligatoire une indemnité équivalente, conformément aux dispositions de l'article L. 3122-39 du code du travail ;

Considérant que les autres motifs d'opposition ne portent pas sur la légalité de la convention collective,

Arrête :

Art. 1^{er}. - Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application et à l'exclusion des entreprises relevant du régime de protection sociale agricole, les dispositions de la convention collective des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012.

L'article 2 du chapitre IV de la partie I est étendu, sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les termes : «signataires ou adhérentes» et «signataire ou adhérente» figurant à l'article 1.2 et à l'article 2.1 du chapitre VII de la partie I sont exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel que défini par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001. Cegelec).

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

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

Les termes : «ou une indemnité équivalente» de l'article 2.1 de la section 2 du chapitre II de la partie II sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3122-39 du code du travail.

Le point 2 «Modalités de compensation ou d'indemnisation» de la section 2 du chapitre II de la partie II est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3122-40 du code du travail.

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

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

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

Le point IV «Aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année» de la section 2 du chapitre II de la partie II est étendu, sous réserve qu'un accord négocié au niveau de l'entreprise prévoit les clauses mentionnées à l'article L. 3122-2 du code du travail.

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

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

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

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

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

L'article 2.1 du chapitre I^{er} de la partie IV est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1111-2 du code du travail.

L'article 5.1 et la dernière phrase du deuxième alinéa du 5.2 du chapitre I^{er} de la partie IV sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions des articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du code du travail.

La première phrase de l'article 2.3 du chapitre II de la partie IV est étendue, sous réserve que les crédits d'heures de délégation soient distincts de ceux prévus par les articles L. 2143-13 et suivants du code du travail.

Les termes : «, élu sur la liste présentée par le syndicat concerné » figurant au premier alinéa de l'article 4 du chapitre II de la partie IV sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2143-6 du code du travail.

Le terme «représentative» figurant à l'article 7 du chapitre II de la partie IV est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2324-2 du code du travail.

L'article 9 du chapitre II de la partie IV est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2142-1-4 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 10 du chapitre II de la partie IV est étendu, sous réserve qu'en application des dispositions combinées des articles L. 2142-8 et L. 2141-11 du code du travail un local commun soit en tout état de cause mis à la disposition des sections syndicales dès lors qu'est atteint l'effectif de deux cents salariés apprécié conformément aux conditions légales.

L'article 2.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L. 2142-1-1 et L. 2143-23 du code du travail et de l'article 6-III de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail desquelles il résulte que la négociation avec le représentant de la section syndicale n'est prévue qu'à titre dérogatoire et dans des conditions strictement limitées.

L'article 2.4 est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-24 du code du travail duquel il résulte notamment que la négociation avec des salariés mandatés n'est ouverte que dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, étant précisé que un ou plusieurs salariés sont expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche.

L'article 1^{er} relatif aux minima conventionnels bruts de l'annexe 2 est étendu, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

La partie VI relative à la protection sociale est exclue de l'extension en tant qu'elle prévoit un régime conventionnel de prévoyance fondé sur une clause de désignation d'organismes assureurs et une clause de migration, pris en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, déclaré contraire à la Constitution par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013.

Art. 2. - *L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ladite convention.*

Art. 3. - *Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.*

À défaut de quorum au premier tour des élections ou en cas d'absence totale ou partielle de candidats au premier tour ou en cas de vacance partielle des sièges, un second tour est organisé.

5.3- Vote électronique

Le vote électronique à distance pourra être organisé dans les conditions légales et réglementaires en vigueur lorsqu'il permettra de s'assurer d'une plus grande consultation des salariés.

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention pourront par voie d'accord collectif prévoir des garanties supplémentaires pour assurer la sécurité et la confidentialité du vote. Le cas échéant, le protocole d'accord préélectoral rappelle qu'un accord collectif autorisant le recours au vote électronique a été conclu et indique le nom du prestataire choisi pour le mettre en place. Il comporte en annexe la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales.

Chapitre 6 - Durée des mandats

La durée des mandats est fixée conformément à la législation sociale en vigueur.

Chapitre II Droit syndical

Chapitre 1 - Liberté syndicale

Conformément aux dispositions légales, le droit d'adhérer à tout syndicat est reconnu à tout salarié d'une entreprise de services à la personne entrant dans le champ d'application de la présente convention.

Nul ne saurait être écarté d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, d'octroi d'avantages sociaux, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, en raison de son appartenance à un syndicat ou de l'exercice d'une activité syndicale.

Chapitre 2 - Absences pour raisons syndicales

Compte tenu des spécificités du secteur, les organisations syndicales reconnues représentatives de la branche conviennent d'organiser la possibilité pour les salariés titulaires de mandats syndicaux de s'absenter pour raisons syndicales, afin d'anticiper le remplacement ponctuel du salarié absent et d'assurer la continuité des services.

Les salariés s'efforceront de réduire au minimum les inconvénients que leur absence pourrait apporter à une bonne organisation du travail. L'interruption du travail en cours d'exécution étant susceptible d'avoir une incidence sur l'organisation de l'activité, celle d'autres salariés, et de porter atteinte à l'intégrité du bénéficiaire, le salarié titulaire d'un mandat doit, sauf circonstances exceptionnelles, observer un délai de prévenance avant de s'absenter en vue de l'exercice de son mandat et s'assurer avant son départ que son remplacement est assuré avant de quitter son poste.

Pour les salariés travaillant la nuit, l'employeur doit leur permettre d'exercer leur mandat en les dispensant de la journée qui précède ou succède la réunion syndicale.

Ces absences seront considérées comme des périodes de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés et indemnités compensatrices de congés payés. Sous réserve du respect des conditions ci-dessous énoncées, ces absences ne donnent lieu à aucune réduction de salaire.

2.1- Participation aux commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord au plan national et au plan régional au titre de la présente convention

L'absence du salarié mandaté est subordonnée à la présentation à l'employeur de la convocation mentionnant le lieu et la date de la réunion dès que le salarié en a connaissance et, sauf circonstances exceptionnelles, au moins 4 jours ouvrables à l'avance. Le délai de prévenance susvisé court à compter de la présentation de la convocation.

Le respect de ce délai de prévenance doit permettre à l'employeur de pourvoir au remplacement ponctuel du salarié absent pour raisons syndicales, dans les meilleures conditions possibles, afin d'assurer la continuité des services et le respect de l'intégrité de la personne.

2.2- Participation aux congrès nationaux et assemblées statutaires

Tout salarié titulaire d'un mandat de représentation peut s'absenter en vue de participer aux réunions de l'organisation syndicale à laquelle il appartient, sous réserve de respecter les conditions susvisées de prévenance, sauf circonstances exceptionnelles, et de présentation de la convocation à la réunion.

Ces réunions doivent être expressément prévues par les statuts de l'organisation en cause.

Cette absence est limitée à 5 jours ouvrables par an, fractionnables ou continus, par organisation syndicale et par établissement.

2.3- Absence pour l'exercice d'un mandat syndical

Le crédit d'heures de délégation pour l'exercice d'un mandat syndical est un crédit global allant de 10 heures à 20 heures par an et par salarié titulaire d'un mandat syndical selon les effectifs décomptés conformément aux règles énoncées au chapitre premier de la présente partie. Les absences au titre d'un mandat syndical sont décomptées sur ce crédit global et ce, que le mandat émane de l'organisation syndicale au niveau national ou de ses émanations locales (régionale ou départementale).

Afin d'assurer la bonne marche de l'entreprise et de comptabiliser les heures de délégation utilisées au cours du mois, le salarié doit informer l'employeur de son absence, en respectant un délai de prévenance. La durée de ce délai de prévenance est déterminée par concertation.

Le salarié qui exerce plusieurs mandats cumule les crédits d'heures qui lui sont dus au titre de chaque mandat. Cela ne l'autorise cependant pas à utiliser les heures de délégation attachées à un mandat pour l'exercice d'un autre mandat.

Les représentants du personnel travaillant à temps partiel bénéficient du même nombre d'heures de délégation que ceux travaillant à temps plein.

Chapitre 3 - Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical ne doit pas interférer avec les conditions particulières de travail des salariés et doit en tout état de cause préserver les droits de la personne bénéficiaire du service et l'inviolabilité de son domicile.

Compte tenu de l'éloignement géographique des salariés entre eux, de l'exécution fréquente de la prestation de travail au domicile du bénéficiaire du service et de la protection qui est attachée à celui-ci en vertu tant de la législation nationale que supranationale, les parties décident d'organiser l'exercice du droit syndical comme suit :

— **affichage des communications syndicales** : les communications syndicales doivent être affichées sur des panneaux spécialement prévus à cet effet au siège social de l'entreprise, dans chacune des agences, ou toute autre implantation de l'entreprise dans laquelle les salariés sont susceptibles de se rendre et/ou d'être employés. À défaut, les parties s'engagent à privilégier le recours aux technologies de l'information et de la communication, singulièrement l'Internet, afin de permettre une information effective des salariés offrant toutes garanties de sécurité, de confidentialité et de non-discrimination entre les organisations syndicales. Par ailleurs, s'agissant des salariés qui ne sont pas amenés à se rendre au siège social de l'entreprise ou dans l'une de ses implantations, l'employeur transmet les communications syndicales lors de l'envoi du bulletin de salaire au domicile du salarié. Cette transmission a lieu chaque trimestre.

— **collecte des cotisations syndicales et diffusion des documents à caractère syndical** : compte tenu de la protection accordée au domicile et de son inviolabilité, la collecte des cotisations syndicales et la diffusion des documents à caractère syndical doivent avoir lieu au siège social de l'entreprise dès lors que des salariés y sont employés, dans chacune des agences ou toute autre implantation de l'entreprise dans laquelle les salariés sont susceptibles de se rendre. À défaut, la collecte des cotisations et la diffusion des documents syndicaux sur le lieu d'intervention choisi par le client bénéficiaire du service est possible sous réserve des dispositions de la présente convention et de l'accord du bénéficiaire de la prestation.

Chapitre 4 - Délégué syndical

Les délégués syndicaux sont désignés conformément aux dispositions du Code du travail. Lorsque l'effectif total est inférieur à 50 salariés, le mandat de délégué syndical peut être confié à un délégué du personnel titulaire, *élu sur la liste présentée par le syndicat concerné* (Termes exclus de l'extension par arr. 3 avr. 2014, JO 30 avr.)⁽¹⁾

(1) Arrêté du 3 avril 2014

portant extension de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne
(NOR : ETST1408167A)

(JO, 30 avr. 2014)

Le ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu l'arrêté du 24 janvier 2011 portant extension de l'accord national professionnel du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application de la convention collective des services à la personne ;

Vu la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012 ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 novembre 2012 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendus lors des séances du 11 décembre 2013 et du 28 janvier 2014, notamment les oppositions, portant sur la légalité de la convention collective, formulées par la CGT, au motif que les modalités de prise en charge du trajet entre deux interventions contrevenaient à l'article L. 3121-4 du code du

travail, que l'absence de mesures destinées à organiser des améliorations des conditions de travail liées au travail de nuit contrevient à l'article L. 3122-40 du code du travail, que la règle la plus favorable au salarié n'est pas retenue dans le cadre des dispositions relatives à la rémunération des congés payés, qu'en matière de forfait jours l'accord ne serait pas conforme à la législation européenne, que les dispositions concernant le travail le 1^{er} mai contreviennent à l'article L. 3133-6 du code du travail ; par la CGT-FO, au motif que les dispositions relatives au contrat de mission ponctuelle ou occasionnelle permettraient d'imposer à un salarié ce contrat précaire plusieurs années civiles, que la convention collective prévoit l'insertion dans le contrat de travail d'une clause de loyauté ainsi que l'instauration d'un délai de prévenance en cas de départ en délégation pour l'exercice d'un mandat représentatif, que les heures complémentaires ne font pas l'objet d'une majoration de salaire de 25% dès la première heure, que les modalités de compensation et d'indemnisation dans le cadre du travail de nuit seraient contraires à l'article L. 3122-39 du code du travail ;

Considérant que la réserve formulée sur la base de l'article L. 3121-4 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 16 juin 2004, n° 02-43685) permet d'assurer la légalité des dispositions conventionnelles et de garantir que le temps de trajet pour se rendre d'un lieu de travail à un autre lieu de travail constitue bien un temps de travail effectif, et à ce titre rémunéré comme tel, quelle que soit sa durée ;

Considérant que la réserve formulée sur la base de l'article L. 3122-40 du code du travail permet de garantir la légalité des dispositions conventionnelles relatives aux modalités de compensation et d'indemnisation du travail de nuit ;

Considérant que la réserve dont font l'objet les dispositions relatives à la rémunération des congés payés en cas de travail occasionnel permet de garantir que la règle de calcul la plus avantageuse pour le salarié soit retenue, conformément aux dispositions de l'article L. 3141-22 du code du travail ;

Considérant que, dans son arrêt du 29 juin 2011, la Cour de cassation a validé dans son principe le dispositif des forfaits jours et a jugé que ce dispositif n'était ni contraire aux textes communautaires ni à la Charte sociale européenne révisée dans la mesure où les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs sont respectés, que la présente convention prévoit le recours aux conventions de forfait en jours sur l'année, sous réserve du respect des dispositions légales en vigueur et de garanties réelles données aux salariés ;

Considérant que la réserve dont font l'objet les dispositions relatives au travail le 1^{er} mai permet de circonscrire cette possibilité aux salariés ayant des fonctions nécessitant une continuité de services et qui, par conséquent, ne peuvent interrompre le travail, conformément aux dispositions de l'article L. 3133-6 du code du travail ;

Considérant que le contrat dit « de mission ponctuelle ou occasionnelle » est un contrat à durée indéterminée dont la durée n'est pas connue à l'avance et dont l'usage est réservé à des cas très précis, qu'en outre la convention se limite à disposer qu'une entreprise ne pourra conclure plus de trois fois ce type de contrat avec un même salarié dans une année civile et que cette clause conventionnelle n'enfreint pas les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

Considérant que la possible insertion dans le contrat de travail d'une clause de loyauté correspond à l'obligation générale de loyauté inhérente à l'exécution de tout contrat de travail ;

Considérant que la clause relative à l'instauration d'un délai de prévenance en cas de départ en délégation pour l'exercice d'un mandat représentatif n'enfreint pas les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

Considérant que les articles L. 3123-17 et suivants du code du travail n'imposent pas que les heures complémentaires soient majorées de 25% dès la première heure, mais seulement à partir du dixième de la durée au contrat et que, par conséquent, les dispositions visant à permettre l'accomplissement d'heures complémentaires dans la limite de 33% de la durée contractuelle et ce sans majoration de salaire de 25% dès la première heure sont conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

Considérant que l'exclusion des termes « ou une indemnité équivalente » permet de garantir que les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale, sans qu'il soit possible de substituer au repos obligatoire une indemnité équivalente, conformément aux dispositions de l'article L. 3122-39 du code du travail ;

Considérant que les autres motifs d'opposition ne portent pas sur la légalité de la convention collective,

Arrête :

Art. 1^{er}. - Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application et à l'exclusion des entreprises relevant du régime de protection sociale agricole, les dispositions de la convention collective des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012.

L'article 2 du chapitre IV de la partie I est étendu, sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les termes : « signataires ou adhérentes » et « signataire ou adhérent » figurant à l'article 1.2 et à l'article 2.1 du chapitre VII de la partie I sont exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel que défini par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001. Cegelec).

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

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

Les termes : « ou une indemnité équivalente » de l'article 2.1 de la section 2 du chapitre II de la partie II sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3122-39 du code du travail.

Le point 2 « Modalités de compensation ou d'indemnisation » de la section 2 du chapitre II de la partie II est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3122-40 du code du travail.

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

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

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

Le point IV « Aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année » de la section 2 du chapitre II de la partie II est étendu, sous réserve qu'un accord négocié au niveau de l'entreprise prévoit les clauses mentionnées à l'article L. 3122-2 du code du travail.

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

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

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

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

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

L'article 2.1 du chapitre I^{er} de la partie IV est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1111-2 du code du travail.

L'article 5.1 et la dernière phrase du deuxième alinéa du 5.2 du chapitre I^{er} de la partie IV sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions des articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du code du travail.

La première phrase de l'article 2.3 du chapitre II de la partie IV est étendue, sous réserve que les crédits d'heures de délégation soient distincts de ceux prévus par les articles L. 2143-13 et suivants du code du travail.

Les termes : « élu sur la liste présentée par le syndicat concerné » figurant au premier alinéa de l'article 4 du chapitre II de la partie IV sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2143-6 du code du travail.

Le terme « représentative » figurant à l'article 7 du chapitre II de la partie IV est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2324-2 du code du travail.

L'article 9 du chapitre II de la partie IV est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2142-1-4 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 10 du chapitre II de la partie IV est étendu, sous réserve qu'en application des dispositions combinées des articles L. 2142-8 et L. 2141-11 du code du travail un local commun soit en tout état de cause mis à la disposition des sections syndicales dès lors qu'est atteint l'effectif de deux cents salariés apprécié conformément aux conditions légales.

L'article 2.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L. 2142-1-1 et L. 2143-23 du code du travail et de l'article 6-III de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail desquelles il résulte que la négociation avec le représentant de la section syndicale n'est prévue qu'à titre dérogatoire et dans des conditions strictement limitées.

L'article 2.4 est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-24 du code du travail duquel il résulte notamment que la négociation avec des salariés mandatés n'est ouverte que dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence établit l'absence de représentants élus du personnel, étant précisé que un ou plusieurs salariés sont expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche.

L'article 1^{er} relatif aux minima conventionnels bruts de l'annexe 2 est étendu, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

La partie VI relative à la protection sociale est exclue de l'extension en tant qu'elle prévoit un régime conventionnel de prévoyance fondé sur une clause de désignation d'organismes assureurs et une clause de migration, pris en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, déclaré contraire à la Constitution par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013.

Art. 2. - L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Art. 3. - Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française..

Le nom des délégués syndicaux est communiqué à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il est affiché sur le panneau réservé aux communications syndicales au siège social de l'entreprise dès lors que des salariés y travaillent, dans chacune des agences ou dans toutes autres implantations de l'entreprise. À défaut d'implantation, les salariés doivent être tenus informés personnellement, par tous moyens, notamment via les technologies de l'information et de la communication, des noms des délégués syndicaux et de leur appartenance syndicale.

Le délégué syndical présente à l'employeur les revendications susceptibles de se traduire, notamment par voie d'accord d'entreprise ou d'établissement, par une amélioration des conditions de travail et des garanties sociales. Il est également chargé d'organiser la vie de la section syndicale.

Chapitre 5 - Délégué syndical supplémentaire

Un délégué syndical supplémentaire peut être désigné conformément aux conditions légales d'effectifs et de représentativité en vigueur.

Chapitre 6 - Délégué syndical central

Un délégué syndical central peut être désigné conformément aux conditions légales d'effectifs et de représentativité en vigueur.

Chapitre 7 - Représentant syndical au comité d'entreprise

Chaque organisation syndicale représentative (Terme exclu de l'extension par arr. 3 avr. 2014, JO 30 avr.)⁽¹⁾

(1) Arrêté du 3 avril 2014

portant extension de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne

(NOR : ETST1408167A)

(JO, 30 avr. 2014)

Le ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu l'arrêté du 24 janvier 2011 portant extension de l'accord national professionnel du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application de la convention collective des services à la personne ;

Vu la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012 ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 novembre 2012 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendus lors des séances du 11 décembre 2013 et du 28 janvier 2014, notamment les oppositions, portant sur la légalité de la convention collective, formulées par la CGT, au motif que les modalités de prise en charge du trajet entre deux interventions contrevenaient à l'article L. 3121-4 du code du travail, que l'absence de mesures destinées à organiser des améliorations des conditions de travail liées au travail de nuit contrevient à l'article L. 3122-40 du code du travail, que la règle la plus favorable au salarié n'est pas retenue dans le cadre des dispositions relatives à la rémunération.

nération des congés payés, qu'en matière de forfait jours l'accord ne serait pas conforme à la législation européenne, que les dispositions concernant le travail le 1^{er} mai contreviennent à l'article L. 3133-6 du code du travail ; par la CGT-FO, au motif que les dispositions relatives au contrat de mission ponctuelle ou occasionnelle permettraient d'imposer à un salarié ce contrat précaire plusieurs années civiles, que la convention collective prévoit l'insertion dans le contrat de travail d'une clause de loyauté ainsi que l'instauration d'un délai de prévenance en cas de départ en délégation pour l'exercice d'un mandat représentatif, que les heures complémentaires ne font pas l'objet d'une majoration de salaire de 25% dès la première heure, que les modalités de compensation et d'indemnisation dans le cadre du travail de nuit seraient contraires à l'article L. 3122-39 du code du travail ;

Considérant que la réserve formulée sur la base de l'article L. 3121-4 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 16 juin 2004, n° 02-43685) permet d'assurer la légalité des dispositions conventionnelles et de garantir que le temps de trajet pour se rendre d'un lieu de travail à un autre lieu de travail constitue bien un temps de travail effectif, et à ce titre rémunéré comme tel, quelle que soit sa durée ;

Considérant que la réserve formulée sur la base de l'article L. 3122-40 du code du travail permet de garantir la légalité des dispositions conventionnelles relatives aux modalités de compensation et d'indemnisation du travail de nuit ;

Considérant que la réserve dont font l'objet les dispositions relatives à la rémunération des congés payés en cas de travail occasionnel permet de garantir que la règle de calcul la plus avantageuse pour le salarié soit retenue, conformément aux dispositions de l'article L. 3141-22 du code du travail ;

Considérant que, dans son arrêt du 29 juin 2011, la Cour de cassation a validé dans son principe le dispositif des forfaits jours et a jugé que ce dispositif n'était ni contraire aux textes communautaires ni à la Charte sociale européenne révisée dans la mesure où les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs sont respectés, que la présente convention prévoit le recours aux conventions de forfait en jours sur l'année, sous réserve du respect des dispositions légales en vigueur et de garanties réelles données aux salariés ;

Considérant que la réserve dont font l'objet les dispositions relatives au travail le 1^{er} mai permet de circonscrire cette possibilité aux salariés ayant des fonctions nécessitant une continuité de services et qui, par conséquent, ne peuvent interrompre le travail, conformément aux dispositions de l'article L. 3133-6 du code du travail ;

Considérant que le contrat dit « de mission ponctuelle ou occasionnelle » est un contrat à durée indéterminée dont la durée n'est pas connue à l'avance et dont l'usage est réservé à des cas très précis, qu'en outre la convention se limite à disposer qu'une entreprise ne pourra conclure plus de trois fois ce type de contrat avec un même salarié dans une année civile et que cette clause conventionnelle n'enfreint pas les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

Considérant que la possible insertion dans le contrat de travail d'une clause de loyauté correspond à l'obligation générale de loyauté inhérente à l'exécution de tout contrat de travail ;

Considérant que la clause relative à l'instauration d'un délai de prévenance en cas de départ en délégation pour l'exercice d'un mandat représentatif n'enfreint pas les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

Considérant que les articles L. 3123-17 et suivants du code du travail n'imposent pas que les heures complémentaires soient majorées de 25% dès la première heure, mais seulement à partir du dixième de la durée au contrat et que, par conséquent, les dispositions visant à permettre l'accomplissement d'heures complémentaires dans la limite de 33% de la durée contractuelle et ce sans majoration de salaire de 25% dès la première heure sont conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

Considérant que l'exclusion des termes « ou à une indemnité équivalente » permet de garantir que les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale, sans qu'il soit possible de substituer au repos obligatoire une indemnité équivalente, conformément aux dispositions de l'article L. 3122-39 du code du travail ;

Considérant que les autres motifs d'opposition ne portent pas sur la légalité de la convention collective,

Arrête :

Art. 1^{er}. - Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application et à l'exclusion des entreprises relevant du régime de protection sociale agricole, les dispositions de la convention collective des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012.

L'article 2 du chapitre IV de la partie I est étendu, sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les termes : « signataires ou adhérentes » et « signataire ou adhérent » figurant à l'article 1.2 et à l'article 2.1 du chapitre VII de la partie I sont exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel que défini par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001. Cegelec).

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

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

Les termes : « ou à une indemnité équivalente » de l'article 2.1 de la section 2 du chapitre II de la partie II sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3122-39 du code du travail.

Le point 2 « Modalités de compensation ou d'indemnisation » de la section 2 du chapitre II de la partie II est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3122-40 du code du travail.

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

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

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

Le point IV « Aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année » de la section 2 du chapitre II de la partie II est étendu, sous réserve qu'un accord négocié au niveau de l'entreprise prévoit les clauses mentionnées à l'article L. 3122-2 du code du travail.

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

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

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

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

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

L'article 2.1 du chapitre I^{er} de la partie IV est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1111-2 du code du travail.

L'article 5.1 et la dernière phrase du deuxième alinéa du 5.2 du chapitre I^{er} de la partie IV sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions des articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du code du travail.

La première phrase de l'article 2.3 du chapitre II de la partie IV est étendue, sous réserve que les crédits d'heures de délégation soient distincts de ceux prévus par les articles L. 2143-13 et suivants du code du travail.

Les termes : « élu sur la liste présentée par le syndicat concerné » figurant au premier alinéa de l'article 4 du chapitre II de la partie IV sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2143-6 du code du travail.

Le terme « représentative » figurant à l'article 7 du chapitre II de la partie IV est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2324-2 du code du travail.

L'article 9 du chapitre II de la partie IV est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2142-1-4 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 10 du chapitre II de la partie IV est étendu, sous réserve qu'en application des dispositions combinées des articles L. 2142-8 et L. 2141-11 du code du travail un local commun soit en tout état de cause mis à la disposition des sections syndicales dès lors qu'est atteint l'effectif de deux cents salariés apprécié conformément aux conditions légales.

L'article 2.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L. 2142-1-1 et L. 2143-23 du code du travail et de l'article 6-III de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail desquelles il résulte que la négociation avec le représentant de la section syndicale n'est prévue qu'à titre dérogatoire et dans des conditions strictement limitées.

L'article 2.4 est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-24 du code du travail duquel il résulte notamment que la négociation avec des salariés mandatés n'est ouverte que dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, étant précisé que un ou plusieurs salariés sont expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche.

L'article 1^{er} relatif aux minima conventionnels bruts de l'annexe 2 est étendu, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

La partie VI relative à la protection sociale est exclue de l'extension en tant qu'elle prévoit un régime conventionnel de prévoyance fondé sur une clause de désignation d'organismes assureurs et une clause de migration, pris en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, déclaré contraire à la Constitution par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013.

Art. 2. - L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restante courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Art. 3. - Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française. ayant des élus au Comité d'entreprise peut y nommer un représentant syndical dans le respect des conditions légales en vigueur.

Chapitre 8 - Section syndicale

Une section syndicale peut également être constituée selon les dispositions légales en vigueur.

Chapitre 9 - Représentant de la section syndicale

La désignation d'un représentant de la section syndicale dans les entreprises ou établissements d'au moins cinquante salariés est effectuée dans les conditions prévues par la loi.

Chapitre 10 - Local syndical

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, il est rappelé qu'un local syndical est mis à la disposition de chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou dans l'établissement dans les entreprises ou établissements de 1000 salariés et plus.

Dans les entreprises ou établissements de plus de 150 salariés équivalents temps plein l'employeur met à la disposition de l'ensemble des organisations syndicales, représentatives ou non, un local commun.

Compte tenu de l'éloignement des lieux d'exécution de la prestation de travail des salariés inhérent aux activités de services à la personne, le local syndical est mis à la disposition au siège de l'entreprise.

L'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement peuvent négocier la mise à disposition de moyens financiers et matériels compensant l'absence de mise à disposition d'un local.

Chapitre III

La représentation des salariés

Les mandats électifs sont exercés dans les mêmes conditions de respect des droits de la personne du bénéficiaire et de son domicile que celles exposées au chapitre 2 de la présente partie.

Chapitre 1 - Instances représentatives au niveau de l'entreprise

1.1- Délégués du personnel

Dans les entreprises comptant au moins 11 salariés, des délégués du personnel sont élus dans les conditions prévues par le Code du travail.

Leurs attributions sont celles définies par la loi et les règlements en vigueur.

Ils sont élus pour 4 ans conformément à la loi sauf accord d'entreprise.

Pour l'exercice de leur mandat, les délégués du personnel titulaires disposent du crédit d'heures déterminé par la loi et doivent observer les conditions d'exercice définies au chapitre 2 de la présente partie.

1.2- Comité d'entreprise

Dans les entreprises comptant au moins 50 salariés, un comité d'entreprise est mis en place dont les membres sont élus dans les conditions prévues par le Code du travail.

Les attributions du comité d'entreprise sont celles définies par la loi et les règlements en vigueur.

Les membres du comité d'entreprise sont élus pour 4 ans sauf accord particulier.

Pour l'exercice de leur mandat, les membres titulaires du comité d'entreprise disposent du crédit d'heures déterminé par la loi et doivent observer les conditions d'exercice définies au chapitre 2 de la présente partie.

1.3- Comité central d'entreprise

Un comité central d'entreprise est mis en place dans les entreprises divisées en établissements distincts dotés de comités d'établissement conformément aux dispositions du Code du travail.

Il intervient pour toute question qui intéresse la marche générale de l'entreprise et qui excède les pouvoirs dévolus aux chefs d'établissement.

1.4- Délégation unique du personnel

La mise en place, les attributions et le fonctionnement de la délégation unique du personnel constituée au niveau de l'entreprise obéissent aux dispositions du Code du travail.

1.4.1- Mise en place

Une délégation unique du personnel se substituant aux délégués du personnel et au comité d'entreprise peut être constituée au niveau de l'entreprise.

Compte tenu des exigences légales, cette délégation unique du personnel peut être mise en place dans les entreprises dont les effectifs sont compris entre 50 et 200 salariés.

La décision doit être prise au niveau de chaque entreprise en prenant en considération les avantages en termes d'efficacité résultant de la mise en place d'une instance unique de représentation du personnel. À cet effet, lors de la négociation du protocole d'accord électoral l'employeur informe les organisations syndicales représentatives de salariés sur ces avantages.

La délégation unique du personnel est mise en place au niveau de l'entreprise lorsqu'elle compte entre 50 et 200 salariés et qu'elle n'est pas divisée en établissements distincts.

Cette délégation est également constituée au niveau de l'entreprise lorsqu'elle compte, tous établissements confondus, entre 50 et 200 salariés, et que l'effectif de chaque établissement est compris entre 11 et 49 salariés. En pareille hypothèse, la mise en place d'une délégation unique du personnel au niveau de l'entreprise empêche l'élection de délégués du personnel au niveau de l'établissement distinct.

1.4.2- Attributions

Les conditions de mise en place, les attributions et le fonctionnement de la délégation unique du personnel sont celles prévues par la réglementation en vigueur.

La délégation unique du personnel recueille les attributions et moyens dévolus aux délégués du personnel et au comité d'entreprise.

La délégation unique du personnel se voit confier les attributions et moyens en matière de santé et de sécurité dont les délégués du personnel disposent en cas d'absence de C.H.S.C.T. dans les entreprises de plus de 50 salariés.

1.4.3- Fonctionnement

Pour l'exercice de leur mandat, les membres titulaires de la délégation unique du personnel disposent du crédit d'heures déterminé par la loi et doivent l'exercer dans les conditions définies au chapitre 2 de la présente partie.

1.5- CHSCT

1.5.1- Dispositions communes

Les représentants du personnel au C.H.S.C.T. sont désignés par un collège formé de membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel, ou par la délégation unique du personnel si elle existe.

1.5.2- Entreprises d'au moins 50 salariés non divisées en établissements distincts

Un C.H.S.C.T. est mis en place dans les entreprises comptant au moins 50 salariés et qui ne sont pas divisées en établissements distincts.

Toutefois, dans ces entreprises, lorsqu'il n'existe pas de C.H.S.C.T., les missions et moyens de cette instance sont confiés aux délégués du personnel ou à la délégation unique du personnel si elle existe.

1.5.3- Entreprises de moins de 50 salariés non divisées en établissements distincts

Dans les entreprises comptant moins de 50 salariés qui ne sont pas divisées en établissements distincts et dans lesquelles il n'existe pas de C.H.S.C.T., les missions et moyens de cette instance sont dévolus aux délégués du per-

sonnel.

1.5.4- Entreprises occupant habituellement au moins 500 salariés non divisées en établissements distincts

Dans les entreprises occupant habituellement 500 salariés et plus, le comité d'entreprise détermine, en accord avec l'employeur, le nombre de CHSCT qui doivent être constitués, eu égard à la nature, la fréquence et la gravité des risques, aux dimensions et à la répartition des locaux ou groupes de locaux, au nombre des travailleurs occupés dans ces locaux ou groupe de locaux ainsi qu'aux modes d'organisation du travail.

Chapitre 2 - Instances représentatives au niveau de l'établissement distinct

2.1- Délégués du personnel

Dans tout établissement distinct au sens du chapitre 1^{er} de la présente partie, comptant au moins 11 salariés, des délégués du personnel sont élus dans les conditions prévues par le Code du travail.

Leurs attributions sont celles définies par la loi et les règlements en vigueur.

Ils sont élus pour 4 ans conformément à la loi, sauf accord particulier.

Pour l'exercice de leur mandat, les délégués du personnel titulaires disposent du crédit d'heures déterminé par la loi et doivent observer les conditions d'exercice définies au chapitre 2 de la présente partie.

2.2- Comités d'établissement

Dans tout établissement distinct au sens du chapitre 1^{er} de la présente partie, comptant au moins 50 salariés, des comités d'établissement sont mis en place dans les conditions prévues par le Code du travail.

Les membres du comité d'établissement sont élus pour 4 ans sauf accord particulier.

Les attributions du comité d'établissement sont les mêmes que celles du comité d'entreprise dans la limite des pouvoirs dévolus au chef d'établissement.

Pour l'exercice de leur mandat, les membres titulaires du comité d'établissement disposent du crédit d'heures déterminé par la loi et doivent observer les conditions d'exercice définies au chapitre 2 de la présente partie.

2.3- Délégations uniques du personnel

La mise en place, les attributions et le fonctionnement des délégations uniques du personnel constituées au niveau des établissements distincts obéissent aux dispositions du Code du travail.

2.3.1- Mise en place

La mise en place d'une délégation unique du personnel au niveau d'un établissement distinct dépend des effectifs que compte cet établissement.

• Établissements distincts de moins de 50 salariés

À défaut de comité d'établissement, la délégation unique du personnel est mise en place au niveau de l'entreprise dans les conditions définies au point 1.4 du présent chapitre.

• Établissements distincts de 50 salariés et plus

La délégation unique du personnel est mise en place au niveau de chaque établissement distinct comptant 50 salariés et plus. Le nombre de délégués à élire dépend de l'effectif de chaque établissement.

Dès lors qu'une entreprise qui dispose de plusieurs établissements distincts de plus de 50 salariés entend recourir à la délégation unique du personnel, cette instance doit être mise en place dans chaque établissement.

• Coexistence d'établissements de moins de 50 salariés et de plus de 50 salariés

La délégation unique est mise en place au niveau de chaque établissement distinct. Les établissements de moins de 50 salariés doivent être rattachés à un établissement distinct de 50 salariés et plus ou être regroupés entre eux.

2.3.2- Attributions

Les attributions sont celles dévolues aux délégués du personnel et membres des comités d'établissement par la loi et les règlements en vigueur.

La délégation unique du personnel se voit confier les attributions et moyens en matière de santé et de sécurité dont les délégués du personnel disposent, en cas d'absence de C.H.S.C.T. dans les établissements de plus de 50 salariés.

2.3.3- Fonctionnement

Pour l'exercice de leur mandat, les membres titulaires de la délégation unique du personnel disposent du crédit d'heures déterminé par la loi et doivent observer les conditions d'exercice définies aux points 3 et 4 du chapitre 3 de la présente partie.

2.4- CHSCT

Les représentants du personnel au C.H.S.C.T. sont désignés par un collège formé de membres élus du comité d'établissement et les délégués du personnel, ou par la délégation unique du personnel si elle existe.

Dans les entreprises divisées en établissements distincts, la mise en place du C.H.S.C.T. se fait au niveau de chaque établissement.

Un C.H.S.C.T est mis en place dans les conditions définies par la loi dans chaque établissement distinct dont l'effectif est supérieur à 50 salariés.

Pour les établissements distincts dont l'effectif est supérieur à 50 salariés, lorsqu'il n'existe pas de C.H.S.C.T, les missions et moyens de cette instance sont dévolus aux délégués du personnel ou à la délégation unique du personnel si elle existe au niveau de l'établissement.

Pour les établissements distincts dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, lorsqu'il n'existe pas de C.H.S.C.T, les missions et moyens de cette instance sont dévolus aux délégués du personnel.

Dans les établissements occupant habituellement 500 salariés et plus, le comité d'établissement détermine, en accord avec l'employeur, le nombre de CHSCT qui doivent être constitués, eu égard à la nature, la fréquence et la gravité des risques, aux dimensions et à la répartition des locaux ou groupes de locaux, au nombre des travailleurs occupés dans ces locaux ou groupe de locaux ainsi qu'aux modes d'organisation du travail.

Chapitre IV

La négociation collective

Chapitre 1 - Règles de conduite de la négociation

Les règles de conduite de la négociation au niveau de l'entreprise sont celles énoncées dans la Partie I de la présente convention, notamment pour ce qui a trait à la promotion de l'équilibre des pouvoirs entre les parties et à l'obligation faite aux négociateurs d'observer un comportement de bonne foi.

Chapitre 2 - Règles de validité des accords d'entreprise

2.1- Accord d'entreprise conclu avec les délégués syndicaux

La validité de l'accord d'entreprise est subordonnée aux règles de majorité et d'absence d'opposition telles que définies par le Code du travail.

2.2- Accord d'entreprise conclu avec un représentant de la section syndicale

Un tel accord est valable dès lors qu'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés conformément aux dispositions du Code du travail.

2.3- Accord conclu avec des représentants élus

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel assurant les fonctions de délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, un accord d'entreprise ou d'établissement peut être signé avec des élus du personnel.

Les modalités d'exercice des fonctions sont celles définies par la loi.

Le déroulement des négociations obéit aux dispositions du Code du travail.

La validité de tels accords est subordonnée à la double condition suivante :

- ils doivent avoir été conclus par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles,
- ils doivent recevoir l'approbation de la commission paritaire nationale de branche qui se prononce dans les 4 mois de la transmission de l'accord. À défaut de réponse dans ce délai, l'accord est réputé validé.

À défaut de satisfaire ces deux conditions, l'accord est réputé non écrit.

L'accord ainsi conclu et approuvé ne peut entrer en vigueur qu'après avoir été déposés auprès de la DDTEFP. L'accord doit également être accompagné de l'extrait du procès verbal d'approbation de la commission paritaire nationale de branche.

2.4- Accord conclu avec des salariés mandatés

Une organisation syndicale représentative de salariés dans la branche peut, dans les entreprises dépourvues de représentants élus du personnel et dans lesquelles un procès verbal de carence a été dressé, expressément mandater un salarié en vue de conclure un accord. Ne peuvent être mandatés les salariés qui peuvent être assimilés à l'employeur du fait des pouvoirs qu'ils détiennent, ainsi que les salariés parents de l'employeur en application du Code du travail.

Les modalités d'exercice des fonctions sont celles définies par la loi.

Le déroulement des négociations obéit aux dispositions du Code du travail.

La validité de tels accords est subordonnée à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. À défaut, l'accord est réputé non écrit.

L'accord ainsi conclu et approuvé ne peut entrer en vigueur qu'après l'accomplissement des formalités de dépôt.

Chapitre 3 - Articulation entre la présente convention et les accords d'entreprise

Afin de préserver l'identité de la branche professionnelle, il ne peut être dérogé à la présente convention, via un accord d'entreprise dans les domaines qui suivent :

- Les salaires minima professionnels ;
- Les classifications professionnelles étant entendues comme les postes existants dans la profession ;
- Les garanties collectives de prévoyance et de retraite lorsqu'une clause de désignation est prévue ;
- La mutualisation des fonds recueillis au titre de la formation professionnelle.

Il en va de même pour les matières touchant à l'esprit de solidarité qui caractérise le secteur et qui constitue un principe fédérateur de l'ensemble des activités de services à la personne, à savoir la portabilité des droits à la formation professionnelle, à la protection sociale et au bénéfice de revenus de substitution.

Chapitre 4 - Négociations thématiques au niveau de l'entreprise

Les parties signataires de la présente convention rappellent la nécessité de négocier périodiquement, au niveau de l'entreprise, sur certains thèmes présentant des enjeux majeurs pour l'ensemble des acteurs de la profession.

À cet effet, les entreprises s'engagent à négocier :

— Annuellement sur :

- * l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- * les salaires effectifs étant entendus comme les salaires bruts par catégories, y compris les primes et avantages en nature le cas échéant, lorsque ces primes et avantages résultent de l'application d'une convention ou d'un accord,
- * les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes,
- * la durée effective et l'organisation du temps de travail,
- * le régime de prévoyance maladie, l'intéressement, participation et épargne salariale à défaut d'accord collectif de branche ou d'entreprise en la matière,
- * l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés à défaut d'accord collectif de branche ou d'entreprise en la matière.

— Tous les 3 ans, dans les entreprises et groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise relative à la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Cette négociation doit aborder également les questions relatives à l'accès et au maintien dans l'emploi des salariés âgés ainsi que leur accès à la formation professionnelle. D'autres thèmes particuliers peuvent faire l'objet de négociations périodiques à une échéance laissée au libre choix des entreprises du secteur selon les besoins que chacune aura constaté.

Ces thèmes de négociation peuvent être proposés par les organisations syndicales représentatives de salariés. Cette proposition doit être faite à l'employeur par écrit et de manière motivée. La ou les organisations à l'origine de la proposition peuvent le cas échéant accompagner leur demande de tout document qui leur apparaît utile à sa bonne compréhension. L'employeur répond à la demande dans un délai raisonnable si le thème présente un intérêt au vu notamment de la situation sociale et économique de l'entreprise. Si l'employeur retient le thème de négociation ainsi proposé, dans un premier temps, des échanges spécifiques sont organisés entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives de salariés. Puis, des négociations sont engagées en vue, le cas échéant, de la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement suivant le niveau de la revendication. En tout état de cause, ces négociations ne doivent pas venir perturber le bon déroulement des négociations annuelles et triennales obligatoires.

Chapitre 5 - Notification de l'accord d'entreprise et exercice du droit d'opposition

La partie la plus diligente des organisations signataires d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Cette notification fait courir le délai de huit jours pour l'exercice du droit d'opposition.

Chapitre 6 - Dépôt des accords

Une fois le délai d'opposition de 8 jours expiré, l'accord d'entreprise doit être déposé par la partie la plus diligente auprès de l'administration compétente dans le ressort du lieu où l'accord a été conclu, en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Chapitre 7 - Entrée en vigueur

L'accord est applicable, sauf stipulations contraires des parties à l'accord d'entreprise, à partir du jour qui suit son dépôt auprès de l'administration compétente.

Partie V

Classification

Préambule

La grille de classification du personnel salarié des entreprises de services à la personne a été élaborée en tenant compte de la diversité des activités ou des métiers concernés, mais aussi de leurs caractéristiques communes liées principalement au lieu d'exécution choisi par le bénéficiaire du service et aux sujétions particulières qui en découlent.

Les parties signataires ont poursuivi plusieurs impératifs :

- De reconnaissance et de valorisation des métiers concernés,
- De promotion de mobilité professionnelle des salariés de la branche,
- D'identification de compétences transversales et transférables,
- De cohérence et de lisibilité pour tous les intervenants du secteur.

Les parties signataires ont rappelé à cette occasion leur attachement à une négociation annuelle sur le sujet.

Article 1

Champ d'application

Le champ d'application de la grille de classification de la présente convention est celui des entreprises de services à la personne défini par accord national professionnel en date 12 octobre 2007 (étendu par arrêté en date du 24 janvier 2011).

Section 1

Méthode de classification des emplois

Article 2

Règles générales

La classification des salariés de la branche se fait par référence à des emplois caractéristiques, dits emplois-repères, qui font l'objet d'une description précise.

La hiérarchie de chaque emploi-repère a été établie en fonction de critères classants déclinés chacun en cinq degrés reflétant les exigences graduées de l'emploi.

Ces critères sont les suivants : connaissance, technicité, autonomie, résolution de problèmes, relationnel.

Article 3

Emplois-repères

1

Définition

Les emplois-repères correspondent aux situations de travail les plus courantes. Ils ont donc été définis par référence aux activités et aux compétences les plus usuelles (aptitudes majeures et principales connaissances) pour faciliter une mise en œuvre effective de la grille de classification.

Les emplois-repères ne constituent pas cependant une liste exhaustive des emplois de la branche. Leur nombre et leur contenu pourront être révisés en considération notamment de l'identification d'autres métiers ou de l'émergence de nouveaux métiers ou de l'évolution constatée des activités visées.

Les emplois-repères de la branche font l'objet d'une description détaillée figurant en annexe 1.

Pour chaque emploi-repère a été établie une fiche comprenant :

- la description générale,
- le niveau de responsabilité hiérarchique,
- l'énumération des activités ou tâches principales dont l'exécution peut être demandée au salarié qui occupe le poste correspondant,
- les conditions particulières d'exercice,
- le profil d'accès à l'emploi-repère comprenant le niveau de formation.

2

Utilisation

Une énumération des tâches principales est faite pour chaque emploi-repère, mais les besoins des entreprises et de

leurs clients ne nécessitent pas de mettre en œuvre de façon systématique l'ensemble des tâches prévues dans la fiche descriptive de l'emploi-repère considéré. Certains postes peuvent, selon les situations, n'être composés pour un emploi-repère que d'une partie des activités énumérées pour cet emploi-repère.

3

Les filières de rattachement des emplois

Les emplois-repères sont regroupés au sein de trois grandes filières des services à la personne :

- * les services de la vie quotidienne (linge, ménage, entretien et vigilance temporaire du logement et de son environnement, petits travaux de jardinage et de bricolage, repas, courses)
- * les services à la famille (garde et accompagnement d'enfants, soutien scolaire et cours à domicile, assistance administrative ou informatique),
- * les services d'aide et assistance auprès de personnes fragiles ou dépendantes.

4

Les différents niveaux

Les emplois-repères se déclinent en plusieurs niveaux d'exercice correspondant aux activités principales et compétences demandées pour chacun des niveaux.

Ces différents niveaux assurent aux salariés une possible évolution au cours de leur carrière au sein d'une même filière ou d'une filière à l'autre.

5

L'exercice combiné des emplois-repères

Il est possible pour un salarié d'exercer des tâches relevant de plusieurs emplois-repères. Il convient dans ce cas de faire état des différents intitulés des emplois concernés, sauf si les activités exercées par ce salarié relèvent majoritairement d'un seul emploi-repère bien identifiable.

Article 4

Les rémunérations

Les salaires minima conventionnels par niveaux sont fixés chaque année par voie d'avenant au terme des négociations de branche.

Section 2

Mise en application de la classification

Article 5

Délai de mise en application

La présente grille de classification est applicable immédiatement dès l'entrée en vigueur de la convention collective. Elle s'appliquera donc sans délai pour tous les contrats de travail conclus après son entrée en vigueur et sous réserve d'un délai d'adaptation de 6 mois pour les contrats en cours à la date de son entrée en vigueur.

Article 6

Modalités d'application

Tout salarié effectuant les tâches incluses dans la définition d'un emploi-repère se voit nécessairement attribuer la dénomination de celui-ci, indépendamment de la dénomination précédemment attribuée à son emploi dans l'entreprise.

Cette dénomination devra obligatoirement apparaître dans le contrat de travail et sur le bulletin de paye des salariés embauchés après l'entrée en vigueur de la présente grille de classification.

Pour les salariés en poste à la date d'entrée en vigueur de cette grille, la mention de l'emploi sera portée sur son bulletin de paye dans le délai d'adaptation de 6 mois.

Ce temps nécessaire d'adaptation vaut pour le classement du salarié dans l'emploi repère et le niveau dont il relève, mais est sans incidence sur le salaire minimum conventionnel correspondant, qui s'applique dès la date d'entrée en vigueur de la convention collective et devra, en conséquence, être payé au salarié rétroactivement à la date d'entrée en vigueur, lors son classement dans la grille.

L'application de la présente grille de classification s'impose aux employeurs et aux salariés et ne vaut pas modification du contrat de travail.

Section 3

Prime d'ancienneté

Mod. par Avenant 1^{er} mars 2018, étendu par arr. 29 mai 2019, JO 4 juin à l'exception des entreprises relevant du régime de protection sociale agricole exclues de l'extension, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNERPA ;

FESP ;

FEDESAP ;

FFEC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

CFTC Santé Sociaux.

Avenant 29 mars 2022, nonétendu, applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDESAP ;

FFEC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC Santé Sociaux.

Article 7

Modalités d'application

Mod. par Avenant 29 mars 2022, étendu par arr. 14 nov. 2022, JO 22 nov., applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDESAP ;

FFEC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC Santé Sociaux.

Le présent article prévoit, dans chaque entreprise, le versement par l'employeur d'une prime d'ancienneté à tous les salariés disposant de deux années d'ancienneté au sein de l'entreprise quel que soit le poste occupé et le taux horaire.

Le montant de cette prime est de cinq centimes par heure de travail effectif, ou heures assimilées comme telles. Cette prime est majorée de dix centimes dès lors qu'un salarié dispose de cinq années d'ancienneté dans l'entreprise, soit une prime horaire totale de 15 cts pour 5 ans d'ancienneté.

Elle est de nouveau majorée de 10 centimes dès lors qu'un salarié dispose de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, soit une prime horaire totale de 25 cts pour 10 ans d'ancienneté.

Afin de pouvoir identifier le versement mensuel de cette prime, cette dernière doit faire l'objet d'une ligne spécifique sur le bulletin de salaire des salariés.

Les parties affirment que les salaires minima hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du code du travail sont définis par les salaires minima conventionnels auxquels s'ajoute la présente prime d'ancienneté.

Section 4

Prime pour garde d'enfants nombreux

Mod. par Avenant 25 sept. 2019, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 10 avr. 2021, applicable à compter du lendemain de la date de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNERPA ;

FEDESAP ;

FFEC.

Syndicat(s) de salariés :
FS CFDT ;
CFTC Santé Sociaux.

Article 8

Modalités d'application

Mod. par Avenant 25 sept. 2019, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 10 avr. 2021, applicable à compter du lendemain de la date de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
SYNERPA ;
FEDESAP ;
FFEC.
Syndicat(s) de salariés :
FS CFDT ;
CFTC Santé Sociaux.

Toute heure d'intervention de garde d'enfants à domicile réalisée auprès de plus de trois enfants ouvre droit à une prime horaire égale à 10 % du taux horaire du salarié.

En dessous du seuil de 4 enfants, si l'employeur majore le coût d'une prestation de garde d'enfant en fonction du nombre d'enfants gardés, le salarié ne bénéficiant de la dite prime doit cependant bénéficier d'une contrepartie financière.

Annexe 1. Description des emplois-repères

Agent d'entretien petits travaux de bricolage

Description générale de l'emploi-repère

L'emploi d'agent d'entretien petits travaux de bricolage s'exerce au domicile pour y effectuer des petits travaux de bricolage ou accompagner le bénéficiaire dans leur réalisation.

Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi d'agent d'entretien petits travaux de bricolage ne comporte aucune responsabilité hiérarchique.

Activités principales de l'emploi-repère

Effectuer des petits travaux de bricolage à l'intérieur et à l'extérieur :

- petits travaux d'aménagement
- petits travaux d'entretien

Conditions particulières d'exercice de l'emploi-repère - Environnement - contexte

L'emploi s'exerce au domicile d'un particulier ou en tout autre lieu choisi par le bénéficiaire de la prestation.

Profil d'accès à l'emploi-repère (Connaissance-formation)

L'emploi d'agent d'entretien petits travaux de bricolage est accessible sans certification particulière.

Agent d'entretien petits travaux de jardinage

Description générale de l'emploi-repère

L'emploi d'agent d'entretien petits travaux de jardinage consiste à intervenir sur les espaces verts d'un particulier. Il effectue des tâches de tonte, de désherbage, de débroussaillage, de taille et d'entretien des espaces en vue de les rendre propres et accueillants.

Il peut à l'occasion nettoyer les abords des espaces verts comme le portail ou encore le mobilier extérieur.

L'emploi peut prévoir le nettoyage de bassin, de piscine ou autres pièces d'eau ornementales. Le ramassage des fruits et légumes peut également faire partie de l'emploi sur consignes.

Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi d'agent d'entretien petits travaux de jardinage ne comporte aucune responsabilité hiérarchique.

Activités principales de l'emploi-repère

- Entretien la propriété (habitation et dépendances)
- Effectuer des petits travaux de jardinage
- Assurer des services complémentaires

Conditions particulières d'exercice de l'emploi-repère - Environnement - contexte

L'emploi s'exerce au domicile d'un particulier ou en tout autre lieu choisi par le bénéficiaire de la prestation.

Profil d'accès à l'emploi-repère (Connaissance-formation)

L'emploi d'agent d'entretien petits travaux de jardinage est accessible sans certification particulière.

Assistant(e) de vie (1)

Description générale de l'emploi-repère

L'emploi d'assistant(e) de vie (1) s'exerce auprès d'un particulier à son domicile afin d'accompagner une personne dans la réalisation des tâches quotidiennes, liées à l'entretien des espaces de vie et à la réalisation de repas simples. L'emploi concourt à la préservation de l'autonomie de la personne par la réalisation d'activités sociales et occupationnelles.

L'emploi consiste également à effectuer les courses pour le compte de la personne.

Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi d'assistant(e) de vie (1) ne comporte aucune responsabilité hiérarchique.

Activités principales de l'emploi-repère

Accompagner une personne dans la réalisation des tâches quotidiennes

Entretenir les espaces

Effectuer les courses

Effectuer des tâches administratives simples

Préparer des repas simples

Conditions particulières d'exercice de l'emploi-repère - Environnement - Contexte

L'emploi s'exerce au domicile d'un particulier ou en tout autre lieu choisi par le bénéficiaire de la prestation.

Profil d'accès à l'emploi-repère (Connaissance-formation)

L'emploi d'assistant(e) de vie (1) à domicile est accessible sans certification particulière.

Assistant(e) de vie (2)

Description générale de l'emploi-repère

L'emploi d'assistant(e) de vie (2) consiste à intervenir au domicile d'un particulier afin d'accompagner une personne en perte d'autonomie.

L'emploi consiste notamment à accompagner une personne dans son environnement pour l'aider et la stimuler dans la réalisation des actes quotidiens et maintenir son autonomie dans le cadre d'un projet de vie transmis par l'entreprise.

L'emploi consiste selon les consignes, à accompagner une personne plus ou moins autonome à réaliser des actes d'hygiène sur elle-même ou à assister une tierce personne (infirmier(e) ou autre) à la réalisation de ces actes d'hygiène à la place de la personne.

L'emploi consiste également à effectuer les courses pour le compte de la personne et préparer des préparations culinaires simples ou spécifiques selon le régime alimentaire suivi par la personne et l'accompagner dans la prise de son repas. L'emploi consiste également à maintenir propres les espaces de vie de la personne.

Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi d'assistant(e) de vie (2) ne comporte aucune responsabilité hiérarchique

Activités principales de l'emploi-repère

Accompagner la réalisation des actes d'hygiène de vie d'une personne en perte d'autonomie

Concevoir des repas spécifiques

Accompagner une personne dans la prise de son repas

Accompagner une personne dans ses sorties en toute sécurité

Accompagner une personne dans la réalisation des tâches quotidiennes

Les activités ci-dessus viennent en complément de celles de l'emploi-repère «Assistant(e) de vie (1)».

Accompagner une personne dans la réalisation des tâches quotidiennes

Entretenir les espaces

Effectuer les courses

Effectuer des tâches administratives simples

Préparer des repas simples

Conditions particulières d'exercice de l'emploi-repère - Environnement - contexte

L'emploi s'exerce au domicile d'un particulier ou en tout autre lieu choisi par le bénéficiaire de la prestation.

Profil d'accès à l'emploi-repère (Connaissance-formation)

L'emploi d'assistant(e) de vie (2) à domicile est accessible à partir d'une certification de niveau V

Assistant(e) de vie (3)

Description générale de l'emploi-repère

L'emploi d'assistant(e) de vie (3) consiste à intervenir au domicile d'un particulier afin d'accompagner une personne dont l'autonomie est altérée.

L'emploi consiste à l'accompagner dans son environnement pour l'aider dans la réalisation des actes quotidiens ou réaliser pour son compte les tâches de la vie quotidienne dans le cadre d'un projet de vie transmis par l'entreprise.

L'emploi pourra consister, selon les consignes, à accompagner une tierce personne (infirmier(e) ou autre) dans la réalisation des actes d'hygiène pour le compte d'une personne dont l'autonomie est altérée.

L'emploi consiste également à effectuer les courses pour le compte de la personne et réaliser des repas simples ou spécifiques selon le régime alimentaire suivi par la personne et l'accompagner dans la prise de son repas.

L'emploi consiste également à effectuer un ensemble de tâches quotidiennes afin de contribuer à maintenir ses espaces fonctionnels, propres et sécurisés (changer une ampoule, nettoyer les espaces, effectuer des tâches administratives,...) et à préserver le lien entre la personne et son environnement extérieur (conduite d'un véhicule aménagé,...).

Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi d'assistant(e) de vie (3) ne comporte aucune responsabilité hiérarchique.

Activités principales de l'emploi-repère

Accompagner une personne dont l'autonomie est altérée

Cette activité vient en complément de celles des emplois-repères «Assistant(e) de vie (1)» et (2)

Accompagner la réalisation des actes d'hygiène de vie d'une personne en perte d'autonomie

Concevoir des repas spécifiques

Accompagner une personne dans la prise de son repas

Accompagner une personne dans ses sorties en toute sécurité

Accompagner une personne dans la réalisation des tâches quotidiennes

Entretenir les espaces

Effectuer les courses

Effectuer des tâches administratives simples

Préparer des repas simples

Conditions particulières d'exercice de l'emploi-repère - Environnement - Contexte

L'emploi s'exerce au domicile d'un particulier ou en tout autre lieu choisi par le bénéficiaire de la prestation.

Profil d'accès à l'emploi-repère (Connaissance-formation)

L'emploi d'assistant(e) de vie (3) à domicile est accessible à partir d'une certification de niveau V.

Garde d'enfant(s) (1)

Description générale de l'emploi-repère

L'emploi de garde d'enfant(s) (1) consiste à exercer une garde au domicile des parents de ou des enfant(s) de plus de trois ans, en présence ou non des parents.

La garde d'enfant(s) (1) assure une présence auprès de l'enfant ou des enfant(s) sur une courte durée et veille à leur sécurité en permanence.

L'emploi de garde d'enfant(s) (1) peut également prévoir d'alimenter l'enfant ou les enfants à partir de préparations réalisées par les parents.

Enfin, l'emploi de garde d'enfant(s) (1) nécessite également de rendre compte, de façon orale ou écrite, sur la manière dont s'est déroulée la garde, en mentionnant par exemple les événements intervenus lors de celle-ci.

Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi de garde d'enfant(s) (1) ne comporte aucune responsabilité hiérarchique

Activités principales de l'emploi-repère

Assurer une présence auprès d'un enfant

Conditions particulières d'exercice de l'emploi-repère - Environnement - Contexte

L'emploi s'exerce au domicile d'un particulier ou en tout autre lieu choisi par le bénéficiaire de la prestation.

Profil d'accès à l'emploi-repère (Connaissance-formation)

L'emploi de garde d'enfant(s) (1) est accessible sans certification particulière.

Garde d'enfant(s) (2)

Description générale de l'emploi-repère

L'emploi de garde d'enfant(s) (2) consiste à exercer une garde sur les lieux de vie ou d'activité de ou des enfant(s) de plus de trois ans, en présence ou non des parents.

La garde d'enfant(s) (2) assure une présence auprès de l'enfant ou des enfant(s) et veille à leur sécurité en permanence.

L'emploi de garde d'enfant(s) (2) peut également prévoir d'aller chercher le ou les enfant(s) à l'école ou en tout autre lieu selon les consignes de l'entreprise.

L'emploi de garde d'enfant(s) (2), selon l'âge de l'enfant ou des enfants, peut également prévoir de surveiller le ou les enfants pendant la réalisation de leurs devoirs.

Enfin, l'emploi de garde d'enfant(s) (2) nécessite également de rendre compte, de façon orale ou écrite, sur la manière dont s'est déroulée la garde, en mentionnant par exemple les événements intervenus lors de celle-ci.

Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi de garde d'enfant(s) (2) ne comporte aucune responsabilité hiérarchique.

Activités principales de l'emploi-repère

Assurer une présence auprès d'un enfant

Accompagner un enfant dans la réalisation de ses devoirs

Conditions particulières d'exercice de l'emploi-repère - Environnement - Contexte

L'emploi s'exerce au domicile d'un particulier ou en tout autre lieu choisi par le bénéficiaire de la prestation.

L'emploi peut prévoir d'aller chercher l'enfant à la sortie de l'école ou en tout autre lieu selon les consignes de l'entreprise et de l'accompagner à son domicile.

Profil d'accès à l'emploi-repère (Connaissance-formation)

L'emploi de garde d'enfant(s) (2) est accessible sans certification particulière.

Garde d'enfant(s) (3)

Description générale de l'emploi-repère

L'emploi de garde d'enfant(s) (3) consiste à exercer une garde active au domicile d'enfant(s) âgé de moins ou de plus de trois ans, en présence ou non des parents.

L'emploi peut également prévoir d'aller chercher le ou les enfant(s) à la crèche, à l'école ou en tout autre lieu selon les consignes de l'entreprise.

L'emploi de garde d'enfant(s) (3) vise à accompagner l'enfant dans toutes les étapes de la vie quotidienne.

Selon l'âge de l'enfant, cet emploi consiste à réaliser différentes activités auprès d'un ou plusieurs enfants comme : contribuer au développement psychomoteur de l'enfant, participer à l'apprentissage de la propreté, effectuer la toilette de l'enfant, l'habiller, le changer et veiller à son état de santé général, préparer les repas et aider à la prise des repas, contribuer à l'éveil de l'enfant et mettre en œuvre des activités ludo-éducatives.

De même, l'emploi consiste à assurer les travaux courants d'entretien liés à l'environnement de l'enfant comme le linge (lessive, repassage, couture), au matériel utilisé pour l'enfant (toilette, repas, jeux), aux pièces à vivre liées à l'enfant.

L'emploi de garde d'enfant(s) (3) consiste également à assurer et à veiller à la sécurité de l'enfant en permanence.

L'emploi de garde d'enfant(s) (3) peut consister également à réaliser accessoirement des tâches de l'assistant(e) ménager(e) (1) pendant les temps de sieste du ou des enfant(s) sans que ces tâches puissent compromettre à quelque moment que ce soit la sécurité et le bien-être du ou des enfant(s).

Enfin, l'emploi de garde d'enfant(s) (3) nécessite également de rendre compte, de façon orale ou écrite, sur la manière dont s'est déroulée la garde, en mentionnant par exemple les événements intervenus lors de celle-ci.

Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi de garde d'enfant(s) (3) ne comporte aucune responsabilité hiérarchique.

Activités principales de l'emploi-repère

Accompagner un nourrisson

Accompagner un enfant

Nettoyer les espaces de vie de l'enfant

Entretenir le linge de l'enfant

Accompagner un enfant dans la réalisation de ses devoirs

Conditions particulières d'exercice de l'emploi-repère - Environnement - Contexte

L'emploi s'exerce au domicile d'un particulier ou en tout autre lieu choisi par le bénéficiaire de la prestation.

L'emploi peut prévoir d'aller chercher l'enfant à la sortie de l'école ou en tout autre lieu selon les consignes de l'entreprise et de l'accompagner à son domicile.

Profil d'accès à l'emploi-repère (Connaissance-formation)

L'emploi de garde d'enfant(s) (3) est accessible à partir d'une certification de niveau V.

Assistant(e) ménager(e) (1)

Description générale de l'emploi-repère

L'emploi d'assistant(e) ménager(e) (1) s'exerce exclusivement au domicile du particulier, afin d'y réaliser différents travaux liés au cadre de vie quotidien.

Les travaux ménagers consistent à assurer le nettoyage, l'entretien et la désinfection des différentes pièces du logement, des meubles et équipements ainsi que l'utilisation du lave-linge pour l'entretien simple du linge courant selon les consignes.

Les travaux liés au repassage comprennent le repassage du linge courant, mais également le pliage, le rangement du linge courant selon les consignes.

L'emploi consiste également à préparer un repas simple à partir des consignes et à effectuer les courses à partir d'une liste définie.

L'exercice de l'emploi exige de l'autonomie dans l'organisation du travail et nécessite de rendre compte à la fin de l'intervention.

Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi d'assistant(e) ménager(e) (1) ne comporte aucune responsabilité hiérarchique.

Activités principales de l'emploi-repère

Nettoyer, entretenir, désinfecter

— les espaces et les sols (intérieurs et extérieurs)

— les sanitaires

— les meubles, équipements et appareils ménagers

Changer le linge de lit

Utiliser le lave-linge selon les consignes, étendre le linge

Repasser, plier et ranger le linge courant

Dresser le couvert

Préparer un repas simple

Laver, ranger la vaisselle et le matériel de cuisine

Effectuer les courses à partir d'une liste définie.

Conditions particulières d'exercice de l'emploi-repère - Environnement - Contexte

L'emploi s'exerce au domicile d'un particulier ou en tout autre lieu choisi par le bénéficiaire de la prestation.

Profil d'accès à l'emploi-repère (Connaissance-formation)

L'emploi d'assistant(e) ménager(e) est accessible sans certification particulière.

Assistant(e) ménager(e) (2)

Description générale de l'emploi-repère

L'emploi d'assistant(e) ménager(e) (2) s'exerce exclusivement au domicile du particulier, afin d'aider le particulier dans la prise en charge de différents travaux liés au cadre de vie quotidien.

Les travaux ménagers consistent à assurer le nettoyage, l'entretien et la désinfection des différentes pièces du logement, des meubles et équipements.

Ces travaux comprennent aussi la prise en charge de l'entretien du linge courant et délicat : triage, détachage, lavage, séchage, repassage, mais également le pliage et le rangement du linge selon les consignes ainsi que des travaux simples de couture.

Il peut être demandé à l'occasion d'effectuer des petits travaux d'entretien (exemples : plantes, ramassage du courrier,...). L'emploi consiste également à préparer les repas à partir des consignes (nombre et type de repas par

exemple) et à effectuer les courses dans le respect du budget alloué.

L'exercice de l'emploi exige de l'autonomie dans l'organisation du travail et nécessite de rendre compte à la fin de l'intervention.

Responsabilité hiérarchique ou encadrement

L'emploi d'assistant(e) ménager(e) (2) ne comporte aucune responsabilité hiérarchique.

Activités principales de l'emploi-repère

Nettoyer, entretenir, désinfecter les voilages et les rideaux selon leur nature

Soigner les plantes d'intérieur selon les consignes

Passer l'aspirateur sur la literie, désinfecter la literie

Trier, identifier les modalités d'entretien du linge, détacher le linge

Laver le linge délicat

Utiliser le lave-linge et le sèche-linge selon les programmes

Repasser, plier et ranger le linge délicat

Effectuer des travaux simples de couture

Effectuer les courses selon les repas prévus, le budget alloué, les consignes et rendre compte

Ranger et conditionner les produits achetés dans les contenants appropriés

Apporter et rechercher le linge au pressing selon les consignes

Les activités de l'assistant(e) ménager(e) (2) viennent en complément des activités de l'assistant(e) ménager(e) (1)

Nettoyer, entretenir, désinfecter les espaces et les sols (intérieurs et extérieurs), les sanitaires, les meubles, équipements et appareils ménagers

Changer le linge de lit

Repasser, plier et ranger le linge courant

Étendre le linge

Dresser le couvert

Préparer un repas simple

Laver, ranger la vaisselle et le matériel de cuisine

Effectuer les courses à partir d'une liste définie

Conditions particulières d'exercice de l'emploi-repère - Environnement - Contexte

L'emploi s'exerce au domicile d'un particulier ou en tout autre lieu choisi par le bénéficiaire de la prestation.

Profil d'accès à l'emploi-repère (Connaissance-formation)

L'emploi d'assistant(e) ménager(e) (2) est accessible sans certification particulière.

Annexe 2. Positionnement des emplois-repères - Salaires

Avenant n° 1, 21 mars 2016, nonétendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois de la publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESP ;

FEDESAP.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CFTC Santé sociaux.

Mod. par Avenant 1^{er} mars 2018, étendu par arr. 29 mai 2019, JO 4 juin à l'exception des entreprises relevant du régime de protection sociale agricole exclues de l'extension, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNERPA ;

FESP ;

FEDESAP ;

FFEC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

Article 1 Minima conventionnels bruts

Mod. par Avenant n° 1, 21 mars 2016, étendu par arr. 22 juill. 2016, JO 29 juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois de la publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESP ;

FEDESAP.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CFTC Santé sociaux.

(Avenant n° 1, 21 mars 2016, étendu)

Emploi repère	Niveau	Taux Horaire Brut
Agent d'entretien petits travaux de jardinage Agent d'entretien petits travaux de bricolage Assistant(e) de vie (1) Garde d'enfant(s)(1) Assistant(e) ménager(ère) (1)	I	9,67
Garde d'enfant(s) (2) Assistant(e) ménager(ère) (2)	II	9,70
Assistant(e) de vie (2) Garde d'enfant(s) (3)	III	9,73
Assistant(e) de vie (3)	IV	9,83

Article 2 Prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise

(Art. supprimé par Avenant 1^{er} mars 2018, étendu)

Partie VI Protection sociale

(Partie exclue de l'extension par arr. 3 avr. 2014, JO 30 avr.)⁽¹⁾

(1) Arrêté du 3 avril 2014

portant extension de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne

(NOR : ETST1408167A)

(JO, 30 avr. 2014)

Le ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu l'arrêté du 24 janvier 2011 portant extension de l'accord national professionnel du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application de la convention collective des services à la personne ;

Vu la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012 ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 novembre 2012 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendus lors des séances du 11 décembre 2013 et du 28 janvier 2014, notamment les oppositions, portant sur la légalité de la convention collective, formulées par la CGT, au motif que les modalités de prise en charge du trajet entre deux interventions contreviennent à l'article L. 3121-4 du code du travail, que l'absence de mesures destinées à organiser des améliorations des conditions de travail liées au travail de nuit contrevient à l'article L. 3122-40 du code du travail, que la règle la plus favorable au salarié n'est pas retenue dans le cadre des dispositions relatives à la rémunération des congés payés, qu'en matière de forfait jours l'accord ne serait pas conforme à la législation européenne, que les dispositions concernant le travail le 1^{er} mai contreviennent à l'article L. 3133-6 du code du travail ; par la CGT-FO, au motif que les dispositions relatives au contrat de mission ponctuelle ou occasionnelle permettraient d'imposer à un salarié ce contrat précaire plusieurs années civiles, que la convention collective prévoit l'insertion dans le contrat de travail d'une clause de loyauté ainsi que l'instauration d'un délai de prévenance en cas de départ en délégation pour l'exercice d'un mandat représentatif, que les heures complémentaires ne font pas l'objet d'une majoration de salaire de 25% dès la première heure, que les modalités de compensation et d'indemnisation dans le cadre du travail de nuit seraient contraires à l'article L. 3122-39 du code du travail ;

Considérant que la réserve formulée sur la base de l'article L. 3121-4 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc 16 juin 2004, n° 02-43685) permet d'assurer la légalité des dispositions conventionnelles et de garantir que le temps de

trajet pour se rendre d'un lieu de travail à un autre lieu de travail constitue bien un temps de travail effectif, et à ce titre rémunéré comme tel, quelle que soit sa durée ;

Considérant que la réserve formulée sur la base de l'article L. 3122-40 du code du travail permet de garantir la légalité des dispositions conventionnelles relatives aux modalités de compensation et d'indemnisation du travail de nuit ;

Considérant que la réserve dont font l'objet les dispositions relatives à la rémunération des congés payés en cas de travail occasionnel permet de garantir que la règle de calcul la plus avantageuse pour le salarié soit retenue, conformément aux dispositions de l'article L. 3141-22 du code du travail ;

Considérant que, dans son arrêt du 29 juin 2011, la Cour de cassation a validé dans son principe le dispositif des forfaits jours et a jugé que ce dispositif n'était ni contraire aux textes communautaires ni à la Charte sociale européenne révisée dans la mesure où les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs sont respectés, que la présente convention prévoit le recours aux conventions de forfait en jours sur l'année, sous réserve du respect des dispositions légales en vigueur et de garanties réelles données aux salariés ;

Considérant que la réserve dont font l'objet les dispositions relatives au travail le 1^{er} mai permet de circonscrire cette possibilité aux salariés ayant des fonctions nécessitant une continuité de services et qui, par conséquent, ne peuvent interrompre le travail, conformément aux dispositions de l'article L. 3133-6 du code du travail ;

Considérant que le contrat dit « de mission ponctuelle ou occasionnelle » est un contrat à durée indéterminée dont la durée n'est pas connue à l'avance et dont l'usage est réservé à des cas très précis, qu'en outre la convention se limite à disposer qu'une entreprise ne pourra conclure plus de trois fois ce type de contrat avec un même salarié dans une année civile et que cette clause conventionnelle n'enfreint pas les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

Considérant que la possible insertion dans le contrat de travail d'une clause de loyauté correspond à l'obligation générale de loyauté inhérente à l'exécution de tout contrat de travail ;

Considérant que la clause relative à l'instauration d'un délai de prévenance en cas de départ en délégation pour l'exercice d'un mandat représentatif n'enfreint pas les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

Considérant que les articles L. 3123-17 et suivants du code du travail n'imposent pas que les heures complémentaires soient majorées de 25% dès la première heure, mais seulement à partir du dixième de la durée au contrat et que, par conséquent, les dispositions visant à permettre l'accomplissement d'heures complémentaires dans la limite de 33% de la durée contractuelle et ce sans majoration de salaire de 25% dès la première heure sont conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

Considérant que l'exclusion des termes « ou une indemnité équivalente » permet de garantir que les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale, sans qu'il soit possible de substituer au repos obligatoire une indemnité équivalente, conformément aux dispositions de l'article L. 3122-39 du code du travail ;

Considérant que les autres motifs d'opposition ne portent pas sur la légalité de la convention collective,

Arrête :

Art. 1^{er}. - Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application et à l'exclusion des entreprises relevant du régime de protection sociale agricole, les dispositions de la convention collective des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012.

L'article 2 du chapitre IV de la partie I est étendu, sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les termes : « signataires ou adhérentes » et « signataire ou adhérent » figurant à l'article 1.2 et à l'article 2.1 du chapitre VII de la partie I sont exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel que défini par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001. Cegelec).

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

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

Les termes : « ou une indemnité équivalente » de l'article 2.1 de la section 2 du chapitre II de la partie II sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3122-39 du code du travail.

Le point 2 « Modalités de compensation ou d'indemnisation » de la section 2 du chapitre II de la partie II est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3122-40 du code du travail.

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

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

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

Le point IV « Aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année » de la section 2 du chapitre II de la partie II est étendu, sous réserve qu'un accord négocié au niveau de l'entreprise prévoit les clauses mentionnées à l'article L. 3122-2 du code du travail.

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

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

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

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

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

L'article 2.1 du chapitre I^{er} de la partie IV est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1111-2 du code du travail.

L'article 5.1 et la dernière phrase du deuxième alinéa du 5.2 du chapitre I^{er} de la partie IV sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions des articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du code du travail.

La première phrase de l'article 2.3 du chapitre II de la partie IV est étendue, sous réserve que les crédits d'heures de délégation soient distincts de ceux prévus par les articles L. 2143-13 et suivants du code du travail.

Les termes : « élu sur la liste présentée par le syndicat concerné » figurant au premier alinéa de l'article 4 du chapitre II de la partie IV sont

exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2143-6 du code du travail.

Le terme «représentative» figurant à l'article 7 du chapitre II de la partie IV est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2324-2 du code du travail.

L'article 9 du chapitre II de la partie IV est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2142-1-4 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 10 du chapitre II de la partie IV est étendu, sous réserve qu'en application des dispositions combinées des articles L. 2142-8 et L. 2141-11 du code du travail un local commun soit en tout état de cause mis à la disposition des sections syndicales dès lors qu'est atteint l'effectif de deux cents salariés agréé conformément aux conditions légales.

L'article 2.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L. 2142-1-1 et L. 2143-23 du code du travail et de l'article 6-III de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail desquelles il résulte que la négociation avec le représentant de la section syndicale n'est prévue qu'à titre dérogatoire et dans des conditions strictement limitées.

L'article 2.4 est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-24 du code du travail duquel il résulte notamment que la négociation avec des salariés mandatés n'est ouverte que dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, étant précisé que un ou plusieurs salariés sont expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche.

L'article 1^{er} relatif aux minima conventionnels bruts de l'annexe 2 est étendu, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

La partie VI relative à la protection sociale est exclue de l'extension en tant qu'elle prévoit un régime conventionnel de prévoyance fondé sur une clause de désignation d'organismes assureurs et une clause de migration, pris en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, déclaré contraire à la Constitution par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013.

Art. 2. - L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Art. 3. - Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Mod. par Avenant n° 1, 25 avr. 2013, non étendu.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESP ;

FEDESAP.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FSS CFTC.

Préambule

Le secteur des services à la personne est marqué par une proportion importante de salariés à temps partiel, très majoritairement féminine.

Or, les prestations versées par la Sécurité sociale et les organismes complémentaires n'assurent pas une couverture suffisante contre des risques importants (incapacité, invalidité, perte totale et irréversible d'autonomie et décès) puisque la nature et le montant des prestations restent liés au montant des cotisations et à la durée d'affiliation.

Partant de ce constat, les parties à la présente convention collective décident de mettre en place au profit des salariés des garanties renforcées contre les risques « lourds », sous forme de garanties collectives de prévoyance et d'instituer une assurance de la Mensualisation de la Loi du 19 janvier 1978 améliorée afin d'en faciliter la gestion par les entreprises.

Dans ce cadre, les parties reconnaissent qu'il est nécessaire de tenir compte de la situation objective des salariés à temps partiel et de la nécessité de compenser les effets d'une certaine précarité qui en découle. À cet effet doit être instauré un dispositif de protection sociale permettant d'optimiser les prestations malgré la modicité des revenus et des capacités contributives du temps partiel. Une mutualisation des risques est donc nécessaire.

Le présent dispositif comprend également un fonds social de la branche (art.10).

Pour garantir la pérennité du régime conventionnel, les parties ont souhaité mettre en place une commission paritaire spécifique chargée de l'interprétation, de l'application et du suivi du présent régime et de l'examen des comptes du régime élaboré avec les organismes assureurs co-désignés (art.9).

1 - Objet - Champ d'application

La présente partie a pour objet d'instituer un régime obligatoire de prévoyance dans les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des entreprises de Services à la Personne tel que défini par l'accord du 12 octobre 2007 étendu par arrêté du 24 janvier 2011.

2 - Bénéficiaires

Sont bénéficiaires du régime de prévoyance, à titre obligatoire, sans sélection médicale, tous les salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des entreprises de services à la personne et ayant une ancienneté de 6 mois (consécutifs ou non) dans la branche professionnelle des entreprises de services à la personne au cours des 18 derniers mois le premier jour de l'arrêt de travail ou de l'événement ouvrant droit à garantie.

Ils sont éligibles au bénéfice des prestations dès lors qu'ils remplissent les conditions prévues par le présent accord et sous réserve des limitations et exclusions de garanties définies aux articles 4.6 et 6.3.

L'ancienneté s'entend de la période de travail effectif ou période de suspension du contrat assimilée à du travail effectif ou à du temps de présence par la loi ou la convention collective.

Pour le calcul de l'ancienneté, si le salarié a ou a eu plusieurs employeurs sur une même période, il n'est pas fait cumul des durées des différents contrats de travail sur ladite période.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu, en arrêt de travail pour maladie ou accident, professionnel ou non et indemnisés ou non par la Sécurité sociale à ce titre, sont bénéficiaires du régime.

Les garanties sont maintenues de plein droit sans contrepartie de cotisation pour les salariés bénéficiant de congés pour événements familiaux définis par la présente convention collective et non indemnisés par l'employeur.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour un autre motif sont bénéficiaires uniquement dans le cas où l'employeur maintient tout ou partie du salaire, sauf le cas des salariés en contrat à durée indéterminée intermittent pour lesquels les périodes non travaillées non rémunérées sont prises en compte.

3 - Garanties

Le régime de prévoyance comporte pour l'assuré des garanties en cas de :

- décès ;
- perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) ;
- incapacité temporaire de travail ;
- invalidité.

4 - Clauses communes à l'ensemble des garanties

4.1- Salaire de référence

4.1.1- En cas d'incapacité de travail

Le salaire de référence servant de base au calcul des « indemnités d'incapacité » est le salaire mensuel brut moyen, perçu par le salarié de l'entreprise, au cours des trois derniers mois civils précédant le premier jour d'arrêt de travail, à l'exclusion de l'indemnité de congés payés lorsqu'elle est versée mensuellement en plus du salaire.

En cas de versement d'une prime exceptionnelle, cette prime est proratisée sur la période pour laquelle elle a été versée.

En cas de période incomplète pour embauche en cours de trimestre ou absence pour maladie ou accident ou période non travaillée, le salaire de référence est reconstitué prorata temporis à partir des périodes connues,

Dans le cas de contrat de travail à durée indéterminée intermittent, si la période précédant l'arrêt de travail est non travaillée ou partiellement non travaillée, la base de calcul sera le salaire mensuel brut moyen des 12 derniers mois civils précédant le premier jour de l'arrêt de travail.

En cas de période incomplète en raison de congés payés, pour laquelle le salarié n'a reçu aucun salaire pendant au moins un mois, le salaire de référence se calcule sur les douze (12) derniers mois civils précédant le premier jour d'arrêt de travail.

En cas de rechute, le salaire de référence retenu est celui utilisé pour l'indemnisation de la période d'arrêt précédente.

Les salaires déclarés pour le calcul des indemnités d'incapacité seront ultérieurement vérifiés avec les salaires qui ont servi de base au calcul de cotisations, avec régularisation des cotisations et des prestations, s'il y a lieu.

4.1.2- En cas d'invalidité, décès ou perte totale et irréversible d'autonomie

Le salaire de référence servant de base au calcul de la rente d'invalidité et du capital décès ou perte totale et irréversible d'autonomie, est le salaire annuel brut perçu par le salarié dans l'entreprise au cours des 12 derniers mois civils précédant l'arrêt de travail initial ou le décès ou la perte d'autonomie totale et irréversible.

4.2- Revalorisation des prestations

Les prestations sont revalorisées selon la périodicité et le taux fixés par la commission paritaire nationale, en accord avec les organismes assureurs co-désignés, en fonction de l'évolution générale des prix et des résultats techniques du régime.

4.3- Cessation des garanties

Les garanties cessent à la date de rupture du contrat de travail de l'assuré, sauf cas de maintien de garantie visés aux articles 4.4 et 4.5.

Les modalités de maintien en cas de non renouvellement de la désignation de l'organisme assureur ou de dénonciation de l'accord sont précisées à l'article 8.4.

4.4- Maintien des garanties décès et perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) aux assurés en arrêt

de travail

Les garanties sont maintenues aux salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident, professionnel ou non. En outre, pour les périodes pendant lesquelles l'assuré ne perçoit pas de salaire, le maintien est garanti sans contrepartie de cotisation.

4.5- Maintien des garanties aux assurés indemnisés par le régime d'assurance chômage

Conformément aux dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008, en cas de cessation du contrat de travail (sauf hypothèse de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge par l'assurance chômage, l'ex-salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des garanties du régime, pour une durée égale à celle du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers et dans la limite de 9 mois.

L'ex-salarié doit également informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage intervenant avant la fin de la période de maintien des garanties visée à l'alinéa précédent.

Le financement de ce dispositif de portabilité des garanties est inclus dans la cotisation fixée à l'article 7.

4.6- Exclusions de garanties

4.6.1- Exclusions concernant le Capital décès / perte totale et irréversible d'autonomie

Sont exclues des garanties décès - perte totale et irréversible d'autonomie les conséquences :

- de faits de guerre, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre, étant précisé que l'invalidité ayant pour cause un fait de guerre n'est jamais garantie ;
- d'accident de navigation aérienne, sauf si l'assuré se trouve à bord d'un appareil muni d'un certificat valable de navigabilité et conduit par un pilote possédant un brevet ou une licence non périmée, le pilote pouvant être l'assuré lui-même ;
- les conséquences d'accidents survenus au cours de compétitions, démonstrations aériennes, acrobaties, raids, tentatives de records, vols sur prototypes, vols d'essais, sauts effectués avec des parachutes non homologués et les vols effectués avec un deltaplane ou un engin ultra léger motorisé (ULM) ou tout autre matériel équivalent ;
- le décès ou la perte totale et irréversible d'autonomie résultant du risque atomique ou de radiations ionisantes.

4.6.2- Exclusions concernant les prestations incapacité / invalidité

Sont exclus de la garantie incapacité-invalidité :

- l'incapacité de travail ou l'invalidité résultant d'un fait de guerre, quel qu'il soit ;
- l'incapacité de travail ou l'invalidité résultant d'accident de navigation aérienne, sauf si l'assuré se trouve à bord d'un appareil muni d'un certificat valable de navigabilité et conduit par un pilote possédant un brevet ou une licence non périmée, le pilote pouvant être l'assuré lui-même ;
- les conséquences d'accidents survenus au cours de compétitions, démonstrations aériennes, acrobaties, raids, tentatives de records, vols sur prototypes, vols d'essais, sauts effectués avec des parachutes non homologués et les vols effectués avec un deltaplane ou un engin ultra léger motorisé (ULM) ou tout autre matériel équivalent ;
- l'incapacité de travail ou l'invalidité résultant du risque atomique ou de radiations ionisantes.

4.7- Modifications ultérieures de la législation

Les changements apportés le cas échéant par la législation ne peuvent avoir pour effet d'augmenter le niveau des prestations prises en charge par les organismes assureurs co-désignés ou de diminuer les cotisations (nettes de taxes ou contributions) affectées au régime.

Les modifications à apporter seront mises en œuvre en accord avec la Commission paritaire de Prévoyance définie à l'article 9.1.

5 - Garantie capital décès / Perte totale et irréversible d'autonomie

5.1- Capital en cas de décès toutes causes

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, il est versé un capital, sauf désignation expresse d'un ou plusieurs bénéficiaires, dans l'ordre de priorité suivant :

- au conjoint survivant de l'assuré, ni séparé de corps, ni divorcé par un jugement définitif ;
- ou au partenaire du pacte civil de solidarité, c'est-à-dire la personne, quel que soit son sexe, ayant conclu avec l'assuré un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 et 506-1 du Code civil, sous réserve qu'il ne soit pas rompu de fait à la date du sinistre ;
- ou au concubin, c'est-à-dire la personne, quel que soit son sexe, vivant au même domicile que l'assuré, de façon notoire et permanente depuis au moins deux ans à la date de l'événement ouvrant droit à prestations sous réserve que chacun des concubins ne soient, mariés ou liés par un PACS ; aucune durée n'est exigée si un enfant, reconnu

par l'assuré, est né de cette union ;

- à défaut, aux enfants de l'assuré, nés ou à naître, vivants ou représentés par partségales entre eux, la part du précédé ou des précédés revenant à ses propres descendants ou à ses frères et sœurs, s'il n'a pas de descendant ;
- à défaut, aux ascendants de l'assuré par partségales entre eux, ou au survivant en cas de prédécès ;
- à défaut, aux autres personnes à charge au sens fiscal, par partségales ;
- à défaut, aux héritiers de l'assuré, à proportion de leur part héréditaire ;
- à défaut, au fonds social de la Branche.

Le montant du capital est calculé en pourcentage du salaire de référence égal au salaire annuel brut soumis à cotisations perçu par le salarié dans l'entreprise au cours des 12 derniers mois civils précédant l'arrêt de travail initial ou le décès.

5.2- Capital en cas de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA)

L'assuré peut demander à percevoir par anticipation le capital défini à l'article 5.3 s'il est considéré comme définitivement incapable de se livrer à une occupation ou à un travail quelconque lui procurant gain et profit et ne peut réaliser seul les actes de la vie courante au sens de la Sécurité sociale, sous réserve que la Sécurité sociale ait notifié un classement en invalidité 3^{ème} catégorie ou un taux d'incapacité permanente de 100% au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles avec majoration pour tierce personne.

Le versement anticipé du capital, en cas de perte totale et irréversible d'autonomie, met fin à la garantie décès.

Le montant du capital est calculé en pourcentage du salaire de référence égal au salaire annuel brut soumis à cotisations perçu par le salarié dans l'entreprise au cours des 12 derniers mois civils précédant le décès ou la perte d'autonomie totale et irréversible constatée (date de notification par la Sécurité sociale du classement en invalidité 3^{ème} catégorie).

5.3-

Le montant du capital estimé à

Nature des garanties	Montant des garanties Exprimées en % du salaire annuel brut Tranches A et B
- Décès toutes causes - Perte totale et irréversible d'autonomie Capital versé quelle que soit la situation de famille	150% avec un minimum de 6 000 euros de capital, quel que soit le nombre d'entreprises adhérentes

6 - Garantie mensualisation - Incapacité temporaire de travail invalidité

6.1- Garantie mensualisation - Incapacité

6.1.1- Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, professionnel ou non, pris en compte par la Sécurité sociale, des indemnités d'incapacité sont versées au salarié justifiant à la date de l'arrêt de travail d'une ancienneté de 6 mois (consécutifs ou non) dans la branche professionnelle des entreprises de services à la personne au cours des 18 derniers mois au jour de son arrêt de travail.

Sous réserve de l'ancienneté définie ci-dessus, le bénéfice de cette garantie sera également accordé au salarié ne remplissant pas les conditions d'activité minimale requise pour être indemnisé par la Sécurité sociale en termes de cotisations ou d'heures travaillées selon les cas.

6.1.2- Point de départ de la garantie

Le versement des indemnités d'incapacité intervient après un délai de franchise de 6 jours calendaires d'arrêt de travail continu.

Le salarié dont l'absence a pour origine un accident de travail ou une maladie professionnelle reconnus par la Sécurité sociale est indemnisé sans délai de carence (Loi du 19 janvier 1978 modifiée).

6.1.3- Durée de service des prestations - Mensualisation et incapacité de travail

L'indemnisation au titre de cette garantie est décomposée en trois parties distinctes :

- Une partie relative à la part de la couverture des obligations de l'employeur prise en charge par le régime, telle que prévue par la Loi du 19 janvier 1978 modifiée, dont le coût est supporté à 100% par l'employeur ;
- une partie relative à la couverture de garanties arrêt de travail intervenant en complément ou avant les obligations de l'employeur résultant de la Loi du 19 janvier 1978 modifiée, pour les assurés répondant aux conditions posées par cette Loi pour être indemnisés ;
- une partie relative à la couverture de garanties arrêt de travail intervenant pour les assurés ne répondant pas aux

conditions posées pour être indemnisés au titre de la Loi du 19 janvier 1978 modifiée.

L'indemnisation au titre de l'incapacité d'un salarié prend fin, soit :

- à la date de reprise d'activité ;
- à la date d'effet d'une rente d'invalidité, dont l'attribution est postérieure à la date d'arrêt de travail ;
- au décès du salarié ;
- à la date de prise d'effet de la retraite de la Sécurité sociale ;
- à la date de cessation du versement des indemnités journalières par la Sécurité sociale
- suite à décision du médecin conseil de l'assureur, pour les assurés ne remplissant pas les conditions d'activité minimale requise pour être indemnisés par la Sécurité sociale en termes de cotisations ou d'heures travaillées ;
- après l'avis du médecin conseil de l'assureur lors du contrôle médical ;
- en tout état de cause, au 1095^{ème} jour de maladie continue, carences comprises. En cas d'arrêts successifs, la durée de 1095 jours est reconstituée si, entre deux arrêts, la reprise du travail est au moins égale à 6 mois. Dans le cas contraire, les arrêts se cumulent dans la limite de 1095 jours.

6.1.4- Contrôle médical

L'organisme assureur peut procéder dans le cadre du service des prestations incapacité à un contrôle médical.

L'assuré qui conteste une décision du médecin conseil de l'organisme assureur relative à son état de santé peut se faire représenter par son médecin.

En cas de désaccord entre le médecin de l'assuré et le médecin conseil de l'organisme assureur les deux parties feront appel à un troisième médecin pour les départager dans le mois suivant la décision rendue, et à l'avis duquel les parties devront se ranger.

Faute d'accord sur le choix de ce médecin, un médecin sera désigné par le Tribunal de Grande Instance compétent sur requête de la partie la plus diligente.

Les honoraires du troisième médecin ainsi que les frais liés à sa désignation seront supportés par l'organisme assureur.

Dans ces conditions et au vu des résultats du contrôle médical effectué, la décision de l'organisme assureur pourra provoquer la suspension ou la suppression des prestations ; il en sera de même en cas de refus ou opposition à ce contrôle par l'assuré.

Un bilan annuel sera adressé à la Commission paritaire de Prévoyance par les organismes assureurs. Ce bilan devra respecter les dispositions légales et réglementaires relatives au secret médical.

6.1.5- Montant des prestations

Le montant total des indemnités dues, y compris les prestations servies par la Sécurité sociale le cas échéant, s'élève en tout état de cause à 100% du salaire net Tranches A et B.

Par ailleurs, la garantie s'applique au remboursement des prélèvements sociaux salariaux obligatoires dus sur les indemnités versées.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçu au titre de la même période.

En cas d'accident du travail d'un salarié de plusieurs Entreprises Adhérentes, le salarié sera indemnisé sur la base d'un accident du travail pour chacune des Entreprises Adhérentes.

6.2- Garantie Invalidité

6.2.1- Définition et durée de service des prestations

En cas d'invalidité reconnue par la Sécurité sociale en 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie, une rente sera versée au salarié justifiant à la date de l'arrêt de travail d'une ancienneté de 6 mois (consécutifs ou non) dans la branche professionnelle des entreprises de services à la personne au cours des 18 derniers mois.

L'indemnisation au titre de l'invalidité prend fin, soit :

- à la date d'arrêt du versement de la pension ou rente de la Sécurité sociale ;
- à la date de prise d'effet de la retraite de la Sécurité sociale ;
- au jour du décès du salarié ;
- à la date où le taux d'incapacité accident du travail ou maladie professionnelle devient inférieur à 66% ou à la date de passage en invalidité de première catégorie.

6.2.2- Montant des prestations

Le montant de cette garantie, y compris les prestations servies par la Sécurité sociale, s'élève pour les 2^{ème} et 3^{ème}

catégories à 80% du salaire net Tranches A et B.

6.3- *Clauses communes applicables aux articles 6.1 et 6.2 - Limitations de garanties*

Les prestations incapacité/invalidité versées au salarié ne pourront, en s'ajoutant aux prestations en espèces de même nature qui seraient servies par la Sécurité sociale et par tout autre organisme de prévoyance collective obligatoire, ou à tout autre rémunération résultant d'une activité salariée ou prestation de l'assurance chômage, avoir pour effet de porter les ressources à un niveau supérieur à 100% du salaire net de référence.

Le salaire net s'obtient à partir du salaire de référence après déduction de tous les prélèvements obligatoires à la charge du salarié.

Les prestations sont versées tant que les conditions sont remplies par l'assuré, et en tout état de cause au plus tard jusqu'à la date de prise d'effet d'une pension de retraite, Sécurité sociale ou régime complémentaire.

7 - *Assiette, taux et paiement des cotisations*

7.1- *Définition de l'assiette de cotisations*

Les cotisations dues sont assises sur la rémunération annuelle brute, de chaque salarié, retenue comme assiette pour le calcul des cotisations de la Sécurité sociale, à l'exclusion des sommes versées en raison de la rupture du contrat de travail visées à l'article L. 242-1 du code de la Sécurité sociale, limitée aux tranches suivantes :

Tranche A : fraction de la rémunération limitée au montant du plafond annuel de la Sécurité sociale ;

Tranche B : fraction de la rémunération supérieure au montant du plafond annuel de la Sécurité sociale et inférieure ou égale à quatre fois ce même plafond.

7.2- *Taux de cotisations et contribution*

Les taux de cotisations, incluant la reprise des sinistres en cours selon les modalités définies à l'article ci-dessous et à l'article 8.3, ainsi que les frais de gestion sur cotisations et/ou prestations sont :

	Part patronale	Part salariale	Ensemble
Capital décès / PTIA	0,40%	-	0,40%
Mensualisation	0,35%	-	0,35%
Incapacité de travail	0,32%	0,68%	1,00%
Invalidité	0,24%	0,25%	0,49%
Portabilité	0,05%	0,03%	0,08%
Reprise des en-cours*	0,07%	-	0,07%
Contribution au fonds social	0,01%	-	0,01%
Total cotisations et contribution	1,44%	0,96%	2,40%

* La part de la cotisation afférente à la reprise des en-cours est appelée pour une période de trois ans. À l'expiration de cette période, les organismes assureurs proposeront à la Commission paritaire de prévoyance une réaffectation de cette part sur les autres risques, si le compte de résultats du régime le permet. En cas de résiliation de la convention avant cinq ans, une indemnité de résiliation sera appelée si nécessaire pour financer le coût résiduel de la reprise des en-cours, évaluée à la date de la résiliation.

Selon l'article 7 de la Convention Collective Nationale des cadres du 14 mars 1947, les cadres doivent bénéficier d'une garantie prévoyance obligatoire dont la cotisation minimum de 1,50% sur la tranche A de leur salaire est à la charge exclusive de l'employeur. Cette garantie sera affectée prioritairement à la couverture du risque décès.

Chaque entreprise est tenue de se mettre en conformité avec cette obligation en souscrivant une couverture complémentaire pour ses cadres.

Si la prise en charge de cette cotisation minimum fait défaut, l'employeur est redevable, en cas de décès, d'un capital égal à 3 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

7.3- *Maintien des taux de cotisations*

Les organismes assureurs co-désignés s'engagent à maintenir ces taux pendant trois ans à compter de la date de mise en place du régime dans la branche professionnelle, sans que cet engagement n'englobe les conséquences des changements de législations sociale et fiscale pendant cette période.

Les taux de cotisation seront, au-delà de cette période de trois ans, révisables annuellement par une décision prise par la commission paritaire nationale de la branche sur proposition des organismes assureurs co-désignés.

8 - Gestion du régime de prévoyance conventionnel

8.1- Désignation des organismes assureurs

La Branche a co-désigné l'RCEM Prévoyance (Groupe IRCM) et OREPA Prévoyance (groupe KLESIA) en tant qu'organismes assureurs du régime de prévoyance conventionnel. IRCM Prévoyance est le gestionnaire du régime. L'organisme gestionnaire du régime a la charge d'agrèger les comptes des deux organismes assureurs indépendants afin de donner à la Commission paritaire nationale une vision complète du régime de prévoyance conventionnel pour en préserver l'équilibre et la solvabilité.

Les modalités d'organisation du régime et des conditions de gestion seront réexaminées par la commission paritaire nationale périodiquement et, en tout état de cause, dans le délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale.

À cet effet, la commission paritaire nationale se réunira au cours du semestre qui précédera l'expiration de ce délai.

8.2- Adhésion des entreprises

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente partie à la convention collective ont l'obligation d'adhérer au régime de Prévoyance conventionnel à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, auprès d'un des deux organismes assureurs co-désignés.

Toutefois, conformément aux dispositions des articles L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale et L. 2253-3, du Code du Travail, les entreprises dotées à la date d'effet de la présente partie à la Convention collective d'un régime collectif de prévoyance, peuvent rester assurées auprès de l'organisme auprès duquel elles ont antérieurement contracté, sous réserve que les garanties en place soient, risque par risque (mensualisation incapacité, invalidité, décès, PTIA, portabilité) plus favorables à celles définies par la présente convention collective.

Si cette condition est vérifiée, elles pourront maintenir leur contrat ou adhérer au régime de branche dans un délai de douze mois sans cotisation supplémentaire exigible.

Les entreprises qui ne répondent pas à ces conditions doivent résilier leur contrat, à sa date d'échéance annuelle, afin de rejoindre le régime mutualisé auprès d'un des organismes assureurs co-désignés.

Les dispositions qui précèdent sont applicables aux entreprises qui viendraient à entrer dans le champ d'application de la convention collective, notamment suite à l'élargissement du champ d'application de celle-ci ou à un changement d'activité de l'entreprise (fusion/absorption, restructuration, etc.).

D'autre part, afin de permettre aux entreprises disposant de contrats plus avantageux de rejoindre le régime conventionnel, les organismes assureurs pourront proposer aux entreprises concernées la mise en place de régimes différentiels à des conditions spécifiques.

8.3- Reprise des en-cours

8.3.1- En présence d'un contrat antérieur

Conformément à l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité sociale, seront garantis, à la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise à la convention d'assurance, pour les salariés ou anciens salariés en arrêt de travail ou bénéficiaires de prestations périodiques et déclarés dans « l'état des risques en cours » lors de la demande d'adhésion :

- les revalorisations concernant les prestations périodiques (indemnités journalières, rentes invalidité, incapacité permanente professionnelle en cours de service), que le contrat de travail ait cessé ou non à la date de l'adhésion ;
- l'éventuel différentiel de garanties pour le maintien des garanties décès si les garanties de la précédente adhésion étaient inférieures aux dispositions du régime de prévoyance conventionnel, si le contrat de travail n'est pas rompu à la date de l'adhésion, à l'exception des anciens salariés qui bénéficient du maintien temporaire des garanties définies à l'article 4.5 ;
- le maintien de la garantie décès pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité ou d'invalidité versées ou à verser par un précédent assureur en cas de transfert d'engagement de celui-ci vers les organismes assureurs désignés, que le contrat de travail soit rompu ou non à la date de l'adhésion. Dans ce cas le précédent organisme assureur transfère aux organismes co-désignés les provisions qu'il a constituées au titre de ces garanties.

Les entreprises qui régularisent leur adhésion au régime de prévoyance conventionnel plus de 12 mois après la date de l'obligation mise à leur charge au titre des dispositions relatives à la protection sociale prévues par la convention collective de branche, ou qui entreraient ultérieurement dans le champ d'application de la convention collective, pourront, après examen des sinistres en cours et afin de financer la prise en charge des prestations et revalorisations, être assujetties au versement d'une prime unique ou d'une cotisation supplémentaire.

8.3.2- En l'absence d'un contrat antérieur

Les salariés présents dans les effectifs, tels que définis à l'article 2 de la convention collective de branche, sont bénéficiaires de l'ensemble des garanties prévues, à la date d'effet du contrat souscrit par l'employeur.

Les entreprises qui régulariseraient leur adhésion au régime de prévoyance conventionnel plus de 6 mois après la

date de l'obligation mise à leur charge au titre des dispositions relatives à la protection sociale prévues par la convention collective de branche ou qui entreraient ultérieurement dans le champ d'application de la convention collective, pourront, après examen des sinistres en cours et afin de financer la prise en charge des prestations et revalorisations, être assujetties au versement d'une prime unique ou d'une cotisation supplémentaire.

8.4- Non renouvellement de la co-désignation ou de la convention d'assurance

En cas de non renouvellement de la désignation des organismes assureurs co-désignés, ceux-ci maintiendront les prestations en cours de service, à leur montant atteint à la date du non renouvellement, sauf transfert des provisions constituées auprès du nouvel organisme assureur. La Commission paritaire nationale organisera les modalités de revalorisation future.

Les mêmes dispositions s'appliquent en cas de dénonciation de la convention d'assurance.

Dans le cas où une Entreprise Adhérente cesse de relever du champ d'application de la convention collective de branche, elle pourra résilier son contrat d'assurance dans le respect des conditions contractuelles ; les organismes assureurs maintiennent les prestations en cours à leur niveau atteint à la date de la résiliation, l'entreprise organisant les modalités de revalorisation future.

Les organismes assureurs ont l'obligation d'envoyer à l'ancienne Entreprise Adhérente la liste des prestations en cours de service.

9 - Suivi du régime de prévoyance conventionnel

9.1- Commission paritaire de prévoyance

La mise en œuvre, le suivi et l'interprétation du régime de prévoyance conventionnel sont assurés par une Commission paritaire de prévoyance, composée :

- d'un collège «salariés» comprenant 2 membres pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives

- d'un collège «employeurs» composé d'un nombre de membres des organisations d'employeurs représentatives égal au total de ceux du collège «salariés».

Les représentants des organismes assureurs co-désignés assistent aux réunions de la commission et rendent compte de manière détaillée des informations portant sur la situation du régime de prévoyance et son évolution, ainsi que sur l'environnement législatif ou réglementaire, de façon à permettre à la commission paritaire de prévoyance d'exercer ses missions.

La commission se réunit au moins une fois par an.

La désignation d'un salarié d'une entreprise de la branche comme membre de la Commission paritaire de prévoyance emporte autorisation d'absence rémunérée.

9.2- Rapport et comptes annuels

Chaque année, au plus tard le 30 juin, les organismes assureurs co-désignés présentent et communiquent à la commission paritaire de prévoyance le rapport annuel et les comptes détaillés de l'exercice clos le 31 décembre précédent, en application des dispositions légales et réglementaires, notamment la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 ainsi que tous documents nécessaires à la bonne compréhension du régime et permettant l'appréciation de chaque risque.

10 - Fonds social de la branche des entreprises de service à la personne

Le fonds social de la branche a pour objet d'aider ou d'accompagner des personnes en situation difficile et notamment, de leur attribuer des allocations individuelles à caractère exceptionnel. Il a également pour objet de contribuer à des actions collectives.

La Commission paritaire nationale de la Branche fixe le fonctionnement du fonds social.

Ce fonds sera financé par une contribution de 0,01% de l'assiette de cotisations définie à l'article 7.1. Cette contribution est incluse dans la part patronale des cotisations.

Ce fonds sera également financé par 5% du bénéfice technique du régime et il bénéficiera de 90% des produits financiers qui lui sont attachés, sur la base de l'actif général des organismes assureurs co-désignés en assurant la gestion financière.

Le fonds social appartient au régime de prévoyance et pourra faire l'objet d'un transfert en cas de changement d'organisme assureur dans un délai de 6 mois suivant la clôture des comptes des organismes assureurs co-désignés.

11 - Information des salariés

Une notice d'information sur les garanties collectives de prévoyance est rédigée par les organismes assureurs co-désignés. Après validation par la commission paritaire de prévoyance, elle est communiquée aux entreprises adhérentes qui devront obligatoirement la remettre aux salariés.

Toute modification des droits et obligations des bénéficiaires, donnera lieu à la rédaction, par les organismes assureurs co-désignés, d'une nouvelle notice d'information qui, après validation de la commission paritaire de prévoyance, sera communiquée aux entreprises adhérentes, lesquelles devront obligatoirement la remettre aux salariés.

SALAIRES

Avenant n° 1 du 21 mars 2016

[Étendu par arr. du 22 juill. 2016, JO 29 juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois de la publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESP ;

FEDESAP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CFTC Santé sociaux.

Cet avenant annule et remplace l'article 1er sur les minima conventionnels bruts de l'annexe II Positionnement des emplois repères. - Salaires et le second alinéa du point e) Temps de déplacement entre deux lieux d'intervention de la section 2 du chapitre II de la partie 2 concernant l'indemnité en cas d'utilisation du véhicule personnel du salarié pour réaliser des déplacements professionnels de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 21 septembre 2012.

Article 1

Salaires minima conventionnels

Les salaires minima par la convention collective nationale des entreprises de services à la personne sont fixés comme suit :

(Voir Partie V, Annexe 2, art. 1er)

Article 2

Indemnité kilométrique

En cas d'utilisation de son véhicule personnel pour réaliser des déplacements professionnels, le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à 20 centimes d'euros par kilomètre.

Article 3

Égalité femmes-hommes

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de rémunération.

Il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Négociation annuelle sur les salaires minima

Les partenaires sociaux conviennent d'engager la négociation chaque année sur les salaires minima dès le mois de septembre dans l'objectif de conclure un accord applicable au 1^{er} janvier de l'année suivante.

Article 5

Renégociation sur les salaires minima 2016

Les partenaires sociaux s'engagent expressément à se rencontrer dans la première quinzaine de juillet 2016 afin de rouvrir les négociations portant sur la revalorisation des minima conventionnels de salaire en 2016.

Article 6

Entrée en vigueur

Le présent avenant est applicable à compter du premier jour du mois de la publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Les parties tiennent à préciser que les futurs accords salaires comprendront la même condition de rétroactivité au premier jour du mois de la publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Article 7

Formalités de dépôt

Cet avenant est déposé selon les règles en vigueur.

La partie la plus diligente s'engage à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension dans les plus brefs délais.

Avenant n° 2 du 25 janvier 2017

[Étendu par arr. 18 juill. 2017, JO 29 juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au Journal Officiel de son arrêté ministériel d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESP ;

FEDESAP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFTD ;

CFTC Santé sociaux.

Cet avenant annule et remplace l'article 1^{er} sur les minima conventionnels bruts de l'annexe II Positionnement des emplois repères. - Salaires de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 21 septembre 2012.

Article 1

Salaires minima conventionnels bruts

Les salaires minima de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne sont fixés comme suit :

Emploi repère	Niveau	Taux Horaire Brut
Agent d'entretien petits travaux de jardinage Agent d'entretien petits travaux de bricolage Assistant(e) de vie (1) Garde d'enfant(s) (1) Assistant(e) ménager(ère) (1)	I	9,76
Garde d'enfant(s) (2) Assistant(e) ménager(ère) (2)	II	9,79
Assistant(e) de vie (2) Garde d'enfant(s) (3)	III	9,82
Assistant(e) de vie (3)	IV	9,92

Article 2

Égalité femmes-hommes

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de rémunération.

Les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire et à une ancienneté et une expérience égales.

Article 3

Négociation annuelle sur les salaires minima

Les partenaires sociaux conviennent d'engager la négociation chaque année sur les salaires minima dès le mois de décembre dans l'objectif de conclure un accord applicable au 1^{er} avril de l'année suivante.

Article 4

Classification des emplois repères-Salaires

Conformément à la négociation ayant abouti à la conclusion du présent accord, les organisations syndicales et patronales s'engagent à ouvrir avant juin 2017 une négociation portant sur l'élargissement de la grille de classification à l'ensemble des emplois repères identifiables dans la branche. Cette négociation doit permettre de déterminer les salaires minima conventionnels par niveaux pour ces nouveaux emplois.

Article 5 Entrée en vigueur

Le présent avenant est applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Article 6 Formalités de dépôt

Cet avenant est déposé selon les règles en vigueur.

La partie la plus diligente s'engage à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension dans les plus brefs délais.

Avenant n° 3 du 6 avril 2018

[Étendu par arr. 8 févr. 2019, JO 14 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNERPA ;
FEDESAP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;
CFTC SANTE SOCIAUX.

Cet avenant annule et remplace l'article 1^{er} sur les minima conventionnels bruts de l'annexe II Positionnement des emplois repères, - Salaires de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 21 septembre 2012.

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1 Salaires minima conventionnels bruts

Les salaires minima de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne sont fixés comme suit :

Emploi repère	Niveau	Taux Horaire Brut
Agent d'entretien petits travaux de jardinage Agent d'entretien petits travaux de bricolage Assistant(e) de vie (1) Garde d'enfant(s) (1) Assistant(e) ménager(ère) (1)	I	9,88
Garde d'enfant(s) (2) Assistant(e) ménager(ère) (2)	II	9,91
Assistant(e) de vie (2) Garde d'enfant(s) (3)	III	9,94
Assistant(e) de vie (3)	IV	10,04

Article 2 Égalité femmes-hommes

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de rémunération.

les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire et à une ancienneté et une expérience égales.

Article 3 Entrée en vigueur

Le présent avenant est applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Article 4 Formalités de dépôt

Cet avenant est déposé selon les règles en vigueur.

La partie la plus diligente s'engage à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension dans les plus brefs délais.

Avenant n° 4 du 31 janvier 2019

[Étendu par arr. 25 sept. 2019, JO 2 oct. à l'exception des entreprises relevant du régime de protection sociale agricole exclues de l'extension, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au JO de l'arrêté ministériel d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNERPA ;

FESP ;

FEDESAP ;

FFEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFTD ;

CFTC Santé Sociaux.

Cet avenant annule et remplace l'article 1^{er} sur les minima conventionnels bruts de l'annexe II Positionnement des emplois repères. - Salaires de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 21 septembre 2012.

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1 Salaires minima conventionnels bruts

Les salaires minima de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne sont fixés comme suit :

Emploi repère	Niveau	Taux Horaire Brut
Agent d'entretien petits travaux de jardinage Agent d'entretien petits travaux de bricolage Assistant(e) de vie (1) Garde d'enfant(s)(1) Assistant(e) ménager(ère) (1)	I	10,03
Garde d'enfant(s) (2) Assistant(e) ménager(ère) (2)	II	10,06
Assistant(e) de vie (2) Garde d'enfant(s) (3)	III	10,09
Assistant(e) de vie (3)	IV	10,19

Article 2 Négociation annuelle sur les minima conventionnels

Les partenaires sociaux conviennent d'engager la négociation sur les minima conventionnels dès le mois de septembre dans l'objectif de conclure un accord qui puisse être étendu avant le 31 décembre de la même année.

Article 3 Égalité femmes-hommes

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe de non-discrimination en raison du sexe de la per-

sonne, notamment en matière de rémunération.

Les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire et à une ancienneté et une expérience égales.

Article 4 **Entrée en vigueur**

Le présent avenant est applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Article 5 **Formalités de dépôt**

Cet avenant est déposé selon les règles en vigueur.

La partie la plus diligente s'engage à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension dans les plus brefs délais.

Avenant n° 6 du 7 janvier 2021

[Étendu par arr. 7 sept. 2021, JO 25 sept., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNERPA ;

FESP ;

FEDESAP, FFEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFTD ;

CFTC Santé Sociaux.

Cet avenant annule et remplace l'article 1^{er} sur les minima conventionnels bruts de l'annexe II Positionnement des emplois repères.- Salaires de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 21 septembre 2012.

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1 **Champs d'application**

Le présent accord s'applique, conformément à l'Accord professionnel du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application du secteur des entreprises de services à la personne, aux entreprises à but lucratif exerçant sur le territoire français.

Le présent accord n'est pas applicable à Mayotte qui bénéficie, conformément au Décret n° 2020-1598 du 16 décembre 2020 portant relèvement du salaire minimum de croissance, d'un SMIC horaire différent.

Article 2 **Salaires minima conventionnels bruts**

Les salaires minima de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne sont fixés comme suit :

Emploi repère	Niveau	Taux Horaire Brut
Agent d'entretien petits travaux de jardinage Agent d'entretien petits travaux de bricolage Assistant(e) de vie (1) Garde d'enfant(s) (1) Assistant(e) ménager(ère) (1)	I	10,25

Garde d'enfant(s) (2) Assistant(e) ménager(ère) (2)	II	10,30
Assistant(e) de vie (2) Garde d'enfant(s) (3)	III	10,35
Assistant(e) de vie (3)	IV	10,47

Article 3 **Clause de revoyure**

Les partenaires sociaux conviennent de se retrouver avant la fin d'année 2021 pour négocier sur la revalorisation des minima conventionnels pour 2022.

Article 4 **Égalité femmes-hommes**

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de rémunération.

les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire et à une ancienneté et une expérience égales.

Article 5 **Entrée en vigueur**

Le présent avenant est applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Article 6 **Formalités de dépôt**

Cet avenant est déposé selon les règles en vigueur.

La partie la plus diligente s'engage à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension dans les plus brefs délais.

Avenant n° 7 du 27 avril 2022

[Étendu par arr. 5 oct. 2022, JO 19 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDESAP ;

FFEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFTD ;

CFTC Santé Sociaux.

Cet avenant annule et remplace l'article 1^{er} sur les minima conventionnels bruts de l'annexe II Positionnement des emplois repères.- Salaires de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 21 septembre 2012.

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1 **Champs d'application**

Le présent accord s'applique, conformément à l'Accord professionnel du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application du secteur des entreprises de services à la personne, aux entreprises à but lucratif exerçant sur le territoire français.

Le présent accord n'est pas applicable à Mayotte qui bénéficie, conformément au Décret n° 2020-1598 du 16

décembre 2020 portant relèvement du salaire minimum de croissance, d'un SMIC horaire différent.

Article 2

Salaires minima conventionnels bruts

Les salaires minima de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne sont fixés comme suit :

Emploi repère	Niveau	Taux Horaire Brut
Agent d'entretien petits travaux de jardinage	I	10,85
Agent d'entretien petits travaux de bricolage		
Assistant(e) de vie (1)		
Garde d'enfant(s) (1)		
Assistant(e) ménager(ère) (1)		
Garde d'enfant(s) (2)	II	10,92
Assistant(e) ménager(ère) (2)		
Assistant(e) de vie (2)	III	11
Garde d'enfant(s) (3)		
Assistant(e) de vie (3)	IV	11,25

Article 3

Égalité femmes-hommes

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de rémunération.

Les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire et à une ancienneté et une expérience égales.

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent avenant est applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Article 5

Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent, en cas de revalorisation du Smic en 2022, à ouvrir des négociations dès le début du mois qui suit cette revalorisation et à engager des négociations sur les salaires minima pour 2023 avant le 1^{er} janvier 2023.

Article 6

Formalités de dépôt

Cet avenant est déposé selon les règles en vigueur.

La partie la plus diligente s'engage à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension dans les plus brefs délais.

Avenant n° 8 du 12 janvier 2023

[Étendu par arr. 2 mai 2023, JO 20 mai, à l'exception des entreprises relevant du régime de protection sociale agricole exclues de l'extension, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDESAP ;

FFEC ;
SYNERPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;
CFDT ;
CFTC.

Cet avenant annule et remplace l'article 1^{er} sur les minima conventionnels bruts de l'annexe II Positionnement des emplois repères. - Salaires de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 21 septembre 2012.

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1 **Champs d'application**

Le présent accord s'applique, conformément à l'Accord professionnel du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application du secteur des entreprises de services à la personne, aux entreprises à but lucratif exerçant sur le territoire français.

Le présent accord n'est pas applicable à Mayotte qui bénéficie, conformément au Décret n° 2022-1608 du 22 décembre 2022 portant relèvement du salaire minimum de croissance, d'un SMIC horaire différent.

Article 2 **Salaires minima conventionnels bruts**

Les salaires minima de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne sont fixés comme suit :

Emploi repère	Niveau	Taux Horaire Brut
Agent d'entretien petits travaux de jardinage Agent d'entretien petits travaux de bricolage Assistant(e) de vie (1) Garde d'enfant(s) (1) Assistant(e) ménager(ère) (1)	I	11,29
Garde d'enfant(s) (2) Assistant(e) ménager(ère) (2)	II	11,38
Assistant(e) de vie (2) Garde d'enfant(s) (3)	III	11,46
Assistant(e) de vie (3)	IV	11,72

Article 3 **Égalité femmes-hommes**

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de rémunération.

Les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire et à une ancienneté et une expérience égales.

Article 4 **Entrée en vigueur**

Le présent avenant est applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Article 5 **Clause de revoyure**

Les partenaires sociaux s'engagent, en cas de revalorisation du Smic en 2023, à ouvrir des négociations dès le début du mois qui suit cette revalorisation afin d'actualiser les minima de salaires en maintenant à minima les écarts défi-

nis par le présent accord.

Les partenaires sociaux s'engagent également à ouvrir des négociations sur les salaires minima pour 2024 avant le 1^{er} janvier 2024.

Article 6 Formalités de dépôt

Cet avenant est déposé selon les règles en vigueur.

La partie la plus diligente s'engage à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension dans les plus brefs délais.

Avenant n° 9 du 11 mai 2023

[Étendu par arr. 17 août 2023, JO 23 août, applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNERPA ;

FESP ;

FEDESAP ;

FFEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CFTC Santé Sociaux.

Cet avenant annule et remplace l'article 1^{er} sur les minima conventionnels bruts de l'annexe II Positionnement des emplois repères. - Salaires de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 12 janvier 2023.

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique, conformément à l'Accord professionnel du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application du secteur des entreprises de services à la personne, aux entreprises à but lucratif exerçant sur le territoire français.

Le présent accord n'est pas applicable à Mayotte qui bénéficie, conformément à l'Arrêté du 26 avril 2023 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance portant relèvement du salaire minimum de croissance, d'un SMIC horaire différent.

Article 2 Salaires minima conventionnels bruts

Les salaires minima de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne sont fixés comme suit :

Emploi repère	Niveau	Taux Horaire Brut
Agent d'entretien petits travaux de jardinage Agent d'entretien petits travaux de bricolage Assistant(e) de vie (1) Garde d'enfant(s) (1) Assistant(e) ménager(ère) (1)	I	11,55
Garde d'enfant(s) (2) Assistant(e) ménager(ère) (2)	II	11,64
Assistant(e) de vie (2) Garde d'enfant(s) (3)	III	11,72
Assistant(e) de vie (3)	IV	11,98

Article 3 **Égalité femmes-hommes**

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de rémunération.

les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire et à une ancienneté et une expérience égales.

Article 4 **Entrée en vigueur**

Le présent avenant est applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Article 5 **Clause de revoyure**

Les partenaires sociaux s'engagent, en cas de revalorisation du Smic en 2023, à ouvrir des négociations dès le début du mois qui suit cette revalorisation afin d'actualiser les minima de salaires en maintenant à minima les écarts définis par le présent accord.

Les partenaires sociaux s'engagent également à ouvrir des négociations sur les salaires minima pour 2024 avant le 1^{er} janvier 2024.

Article 6 **Formalités de dépôt**

Cet avenant est déposé selon les règles en vigueur.

La partie la plus diligente s'engage à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension dans les plus brefs délais.

Avenant n° 11 du 22 janvier 2024

[Étendu par arr. 14 juin 2024, JO 20 juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESP ;

FFEC ;

FEDESAP ;

Synerpa.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

Cet avenant annule et remplace l'article 1^{er} sur les minima conventionnels bruts de l'annexe II Positionnement des emplois repères. - Salaires de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 11 mai 2023.

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique, conformément à l'Accord professionnel du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application du secteur des entreprises de services à la personne, aux entreprises à but lucratif exerçant sur le territoire français.

Le présent accord n'est pas applicable à Mayotte qui bénéficie, conformément au Décret n° 2023-1216 du 20 décembre 2023 portant relèvement du salaire minimum de croissance, d'un SMIC horaire différent.

Article 2 **Salaires minima conventionnels bruts**

Les salaires minima de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne sont fixés comme

suit :

Emploi repère	Niveau	Taux Horaire Brut
Agent d'entretien petits travaux de jardinage Agent d'entretien petits travaux de bricolage Assistant(e) de vie (1) Garde d'enfant(s) (1) Assistant(e) ménager(ère) (1)	I	11,68
Garde d'enfant(s) (2) Assistant(e) ménager(ère) (2)	II	11,77
Assistant(e) de vie (2) Garde d'enfant(s) (3)	III	11,85
Assistant(e) de vie (3)	IV	12,11

Article 3 **Égalité femmes-hommes**

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de rémunération.

Les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire et à une ancienneté et une expérience égales.

Article 4 **Entrée en vigueur**

Le présent avenant est applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Article 5 **Clause de revoyure**

Les partenaires sociaux s'engagent, en cas de revalorisation du Smic en 2024, à ouvrir des négociations dès le début du mois qui suit cette revalorisation afin d'actualiser les minimas de salaires en maintenant à minima les écarts définis par le présent accord.

Les partenaires sociaux s'engagent également à ouvrir des négociations sur les salaires minimas pour 2025 avant le 1^{er} janvier 2025.

Article 6 **Formalités de dépôt**

Cet avenant est déposé selon les règles en vigueur.

La partie la plus diligente s'engage à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension dans les plus brefs délais.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Programme des négociations en 2012

Accord du 23 janvier 2012

[Nonétendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESP ;

FEDESAP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFE-CGC.

Les partenaires sociaux ont bien conscience que le texte soumis à la signature n'est pas une fin en soi. Les partenaires sociaux s'accordent par conséquent sur la nécessité de continuer les négociations dans la perspective d'améliorer le texte conventionnel adopté.

Les partenaires sociaux entendent faire en sorte que les conditions de fonctionnement du secteur soient mieux connues et favoriser aussi le fonctionnement de l'observatoire de la branche.

Dans cette logique, les partenaires sociaux ont pris l'engagement d'ouvrir ou de poursuivre les négociations initiées sur les sujets suivants en 2012 :

- L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, thème incluant notamment le travail le dimanche et les jours fériés et les modalités de compensation, plus globalement l'analyse des rythmes de travail...,
- Les classifications,
- La santé au travail et la prévention des risques professionnels,
- L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- L'emploi des seniors.

Les partenaires sociaux engagent dès 2012 le travail de l'observatoire.

Les partenaires sociaux se réuniront de manière périodique en 2012, à raison en moyenne d'une commission paritaire par mois et d'une commission mixte paritaire par trimestre.

Une première réunion est d'ores et déjà programmée le 3 février 2012 et une deuxième le 23 mars 2012.

Programme des négociations en 2012 et 2013

Accord du 20 septembre 2012

[Nonétendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESP ;

FEDESAP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC.

Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord ont bien conscience de ce que le texte de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012 n'est pas une fin en soi. Elles s'accordent par conséquent sur la nécessité de continuer les négociations dans la perspective d'améliorer et compléter le texte conventionnel adopté.

Dans cette logique, les parties signataires prennent l'engagement d'ouvrir ou de poursuivre, en 2012 et 2013, les négociations initiées sur les sujets suivants :

- Le contrat de travail dit «à temps choisi»
- Les classifications, notamment celles relatives à l'encadrement,
- Le statut des femmes enceintes,

- La santé au travail et la prévention des risques professionnels,
- L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- L'emploi des seniors.

Les parties signataires entendent faire en sorte que les conditions de fonctionnement du secteur soient mieux connues. Ainsi, ont été engagés et se poursuivront en 2012 et 2013 les travaux de l'observatoire de la branche. Ce dernier devra notamment comporter les éléments d'évaluation des points de la convention collective nationale faisant l'objet d'un suivi.

Les partenaires sociaux se réuniront de manière périodique en 2012 et en 2013, à raison en moyenne d'une commission paritaire par mois et d'une commission mixte paritaire par trimestre. Les réunions d'ores et déjà programmées sont :

- le 20 septembre 2012 ;
- le 22 octobre 2012 ;
- le 7 novembre 2012 ;
- le 14 décembre 2012.

Parmi les thèmes de négociations prévus en 2012 et 2013, les parties signataires retiennent deux thèmes de négociation prioritaires, le temps partiel (contrat de travail dit «à temps choisi,...») et la classification des emplois (notamment celles de l'encadrement), étant précisé que cette priorité n'a pas vocation à ralentir la négociation sur les autres thèmes qui seront traités en parallèle.

Enfin, les parties signataires prennent acte de l'existence dans certaines entreprises d'une organisation du travail articulée autour de contrats de travail dit «à temps choisi». Dans ce cadre, les parties signataires pourront solliciter un concours particulier de la DGT pour étudier les modalités d'organisation et la situation existante dans le secteur des services à la personne.

Champ d'application

Accord du 12 octobre 2007

[Étendu par arr. 24 janv. 2011, JO 27 janv. ⁽¹⁾

(1) L'accord du 12 octobre 2007 avait été étendu par un arrêté du 1^{er} avril 2008. Cet arrêté a été annulé par une décision du Conseil d'État du 23 juillet 2010 n° 316953, 316968, 317301.

]

Mod. par Avenant n° 10, 24 nov. 2023, étendu par arr. 28 nov. 2024, JO 7 déc., à l'exclusion des entreprises relevant du régime de protection sociale agricole, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant celui de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESP ;

FFEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC.

Article 1

Le champ d'application de la Convention Collective des Services à la Personne est défini dans les termes suivants

Mod. par Avenant n° 10, 24 nov. 2023, étendu par arr. 28 nov. 2024, JO 7 déc., à l'exclusion des entreprises relevant du régime de protection sociale agricole, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant celui de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESP ;

FFEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC.

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

- exerçant sur le territoire français, y compris les DOM, et ce quel que soit le pays d'établissement de l'employeur ;
- (Avenant n° 10, 24 nov. 2023, étendu) dont l'activité est réalisée sur le lieu de vie du bénéficiaire de la pres-

tation, qu'il s'agisse de son domicile, de sa résidence ou de son lieu de travail ; Dans le cadre de l'accueil des enfants de moins de 6 ans en dehors de leur domicile par des entreprises de crèches et de micro-crèches définies à l'article L. 2324-1 du Code de la santé publique, l'accueil se réalise au sein de ces entreprises.

— (Avenant n° 10, 24 nov. 2023, étendu) dont l'activité principale est la prestation et/ou la délivrance de services à la personne.,

Dans le cadre de la présente convention, on entend par prestation de services à la personne, les services destinés à améliorer et/ou faciliter la qualité de vie quotidienne des personnes et des familles par la réalisation de tâches normalement dévolues au bénéficiaire de la prestation.

Il s'agira exclusivement des activités suivantes exercées à titre principal par l'entreprise :

Maison

— Entretien du linge réalisé chez le client et travaux ménagers à l'exclusion des entreprises qui exercent à titre principal le nettoyage à domicile des moquettes, tapis, tentures et rideaux.

— Petits travaux de jardinage, qui recouvrent les travaux d'entretien courants des jardins des particuliers à leur domicile effectués au moyen du matériel mis à disposition du salarié par l'employeur ou le client. Ces travaux comprennent la taille des haies et des arbres, à l'exclusion des travaux forestiers tels que définis à l'article L. 722-3 du code rural.

— Petits travaux de bricolage dits Prestations Hommes toutes mains, qui recouvrent des tâches occasionnelles, de très courte durée et ne requérant pas de qualification particulière, telle que changer une ampoule, revisser une prise électrique, fixer un cadre, etc.

Ces prestations doivent être servies dans le cadre de la législation en vigueur, actuellement codifiée sous le a) de l'article D. 129-36 du code du travail.

— Commissions et préparation de repas, dès lors que la préparation intervient chez le client avec son matériel.

— Présence et entretien de la résidence principale et secondaire, à titre temporaire.

Famille

— Garde d'enfants à domicile.

— (Avenant n° 10, 24 nov. 2023, étendu) L'accueil des enfants de moins de six ans par des entreprises de crèches ou de micro-crèches.

— Soutien scolaire et cours à domicile à l'exception des cours de sport.

— Accompagnement et aide à l'usage de l'outil informatique personnel à domicile, à l'exclusion de tout usage professionnel.

Personnes âgées, dépendantes et ou handicapées

— Aide et accompagnement à domicile des personnes âgées, dépendantes et ou handicapées en dehors de toute prescription médicale.

Services à la personne sur son lieu de travail

— Conciergerie d'entreprise entendue comme l'implantation physique permettant au bénéficiaire de la prestation d'accéder aux services à la personne suivants, sur son lieu de travail :

- Intermédiation de services à la personne ;
- Livraison de courses ;
- Assistance administrative ;
- Collecte et livraison de linge repassé.

— Garde collective d'enfants.

L'activité principale d'une entreprise est déterminée selon les règles dégagées par la jurisprudence de la Cour de Cassation.

N'entrent pas dans le champ d'application de la présente convention collective, les entreprises relevant de manière obligatoire d'une autre convention collective.

Afin de tenir compte de l'évolution du secteur, les partenaires sociaux se réuniront une fois par an dans le cadre d'une commission paritaire de négociation afin d'envisager l'adaptation du champ d'application de la présente convention.

Annexe à la définition du champ d'application

La définition du champ d'application telle que mentionnée à l'article 1 de la présente convention est précisée par

les dispositions suivantes :

1. Activités complémentaires

La liste des activités exercées à titre principal par l'entreprise est complétée par une liste d'activités qui ne peuvent être exercées qu'à titre accessoire et complémentaire.

Ces activités sont les suivantes :

- la livraison de repas, la livraison de courses, l'assistance administrative, la collecte, la livraison de linge repassé ;
- l'accompagnement des personnes âgées, dépendantes et/ou handicapées en dehors de leur domicile, l'aide du transport, ou les prestations de conduite de véhicule personnel des personnes ;
- les soins et promenades d'animaux domestiques pour les personnes dépendantes (à l'exclusion du toilettage) ;

2. Définitions

Délivrance : ce terme recouvre les activités des entreprises de services à la personne exerçant sous le mode mandataire. La convention collective a donc vocation à couvrir le seul personnel salarié de ces entreprises, généralement désigné par les termes «personnel administratif».

Personnes âgées : les personnes âgées s'entendent de soixante ans et plus.

Personnes dépendantes : les personnes dépendantes s'entendent des personnes momentanément ou durablement atteintes de pathologies chroniques invalidantes ou présentant une affection les empêchant d'accomplir les actes ordinaires de la vie quotidienne.

Personnes handicapées : les autres personnes ayant besoin d'une aide personnelle à leur domicile s'entendent des personnes rencontrant une difficulté temporaire ou permanente de nature à mettre en péril l'autonomie et l'équilibre de la vie familiale et le maintien dans l'environnement social.

Aide et accompagnement à domicile des personnes âgées, dépendantes et/ou handicapées : ces activités comprennent : l'accompagnement et l'aide aux personnes dans les actes essentiels de la vie quotidienne : aide à la mobilisation et aux déplacements, à la toilette, à l'habillage, à l'alimentation, aux fonctions d'élimination, garde malade, soutien des activités intellectuelles, sensorielles, motrices, transport etc.

Elles comprennent également l'accompagnement et l'aide aux personnes dans les activités de la vie sociale et relationnelle : accompagnement dans les activités domestiques, de loisirs et de la vie sociale, soutien des relations sociales, assistance administrative, à domicile ou à partir du domicile à l'exclusion des activités de transports routiers réguliers de voyageurs et d'ambulance.

Intermédiation : on entend par intermédiation toute opération effectuée par un intermédiaire consistant à rapprocher des particuliers intéressés par des services à la personne des entreprises du secteur.

3. Qualification des intervenants auprès des personnes âgées, dépendantes et/ou handicapées

Dans le paragraphe relatif aux activités concernant les personnes âgées, dépendantes et/ou handicapées, les intervenants :

— soit sont titulaires d'un diplôme, certificat ou titre délivré par l'État ou homologué ou inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, attestant de compétence dans le secteur concerné et notamment

- des diplômes visés au code de l'action sociale et des familles (diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale, diplôme d'État de technicien de l'intervention sociale et familiale, certificat d'aptitude aux fonctions d'aide médico-psychologique,...) ;
- diplômes visés au code de la santé publique (diplôme professionnel d'aide soignant, diplôme professionnel d'auxiliaire de puériculture) ;
- diplômes délivrés par le ministère chargé de l'éducation nationale (CAP petite enfance, BEP carrière sanitaire et sociale, mention complémentaire aide à domicile...) ;
- diplômes délivrés par le ministère chargé de la jeunesse et des sports (brevet d'aptitudes professionnelles assistant animateur technique...) ;
- titres délivrés par le ministère chargé du travail (titre professionnel d'assistant de vie...) ;
- diplômes délivrés par le ministère chargé de l'agriculture (BEP agricole services aux personnes...) ;
- certificat d'employé familial polyvalent délivré par l'institut FEPEM de l'emploi familial.

— soit disposent d'une expérience professionnelle de trois ans dans le secteur concerné et bénéficient d'actions de formation ou d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience, dans une perspective de formation qualifiante ;

— soit bénéficient d'un contrat aidé par l'État assorti de mesure de formation professionnelle correspondant à

l'emploi exercé, soit d'une formation en alternance correspondant à l'emploi exercé ;
— soit bénéficient d'une formation d'adaptation à l'emploi suivie d'une formation qualifiante, dans le domaine.

4. Documents d'information

Sont annexés également aux fins d'information :

- la lettre adressée par les partenaires sociaux à la DGT le 6 novembre 2006
- la réponse de la DGT en date du 27 novembre 2006

Régime de prévoyance

Accord du 6 février 2025

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du quatrième mois civil suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} juill. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDESAP ;

FFEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO ;

CGT ;

CFTC.

Préambule

Les Partenaires sociaux de la branche des entreprises de service à la personne (ESAP) souhaitent mettre en place un régime de prévoyance conventionnel pour le personnel «non-cadre», en vue d'apporter à cette catégorie de salariés de la branche des garanties dans ce domaine (Capital décès - IAD/ Double effet, frais d'obsèques, rente éducation, invalidité).

Afin de permettre l'accès à ce régime à l'ensemble des entreprises et des salariés non-cadres de la branche, quels que soient leur sinistralité, leur âge ou leur état de santé, les Partenaires sociaux ont estimé indispensable de mettre en place une mutualisation des risques auprès d'organismes assureurs co-recommandés après une procédure de consultation et de mise en concurrence organisée dans le respect des dispositions de l'article L.912-1 du Code de la Sécurité sociale.

Les partenaires sociaux soulignent l'importance de rendre la branche attractive en matière de protection sociale complémentaire à l'égard de l'ensemble des actuels et futurs collaborateurs, en leur assurant un accès aux garanties collectives définies par le présent accord.

Article 1

Objet

Le présent accord a pour objectif d'instituer un régime de prévoyance pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012.

Il est préconisé aux entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale, d'adhérer aux organismes assureurs co-recommandés par la branche, et d'y affilier la totalité de leurs salariés non-cadres sans condition d'ancienneté.

Les entreprises qui décident de mettre en place leur propre régime de prévoyance obligatoire, selon l'une des modalités de l'article L.911-1 du code de la sécurité sociale, devront offrir des garanties d'un niveau supérieur ou égal à celles définies dans le présent accord.

Enfin, les entreprises ayant instauré un régime de prévoyance obligatoire avant l'entrée en vigueur du présent accord, mais dont les garanties assurées ne couvrent pas les mêmes prestations à un niveau supérieur ou égal à celles définies dans le présent accord, devront adapter leurs garanties à compter de la date d'entrée en vigueur du

présent accord.

Article 3 **Bénéficiaires**

Les entreprises visées à l'article 2 sont tenues de couvrir, à hauteur des garanties minimales prévues par le présent accord, les salariés non-cadres ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'Accord National Interprofessionnel du 17 novembre 2017, travaillant dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

L'adhésion de ces salariés non-cadres au régime conventionnel de prévoyance mis en place dans l'entreprise est obligatoire.

Article 4 **Organismes assureurs recommandés**

Les entreprises peuvent souscrire un contrat d'assurance auprès de l'assureur de leur choix.

Toutefois, les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de la couverture au niveau national en recommandant des organismes assureurs, choisis au terme d'une procédure de mise en concurrence conforme aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, pour assurer la couverture des garanties de prévoyance.

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander :

- Pour les garanties Décès (capital décès - IAD/Double effet), les frais d'obsèques et l'Invalidité (1^{ère}, 2^{ème} et 3^{ème} catégorie):

m AG2R Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le Titre III du Livre IX le code de la Sécurité sociale - dont le siège social est 14-16, boulevard Malesherbes 75008 Paris - Siren 333 232 270

m KLESIA Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le Titre III du Livre IX du Code de la Sécurité sociale, dont le siège social est siège social 4, rue Georges Picquart 75017 Paris

- Pour les garanties «Rente éducation»

m l'OCIRP, l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 17, rue de Marignan, CS 50003, 75008 Paris, pour la garantie rente éducation.

Ces organismes assureurs proposent un contrat conforme aux dispositions conventionnelles de la Branche des Entreprises du Service à la Personne. L'adhésion des entreprises à ce contrat permet la mutualisation des risques au niveau de la Branche par l'application d'un tarif unique à l'ensemble des entreprises adhérentes.

Les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance du délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord.

Conventions de mise en œuvre et financière du régime prévoyance : Pour l'ensemble des garanties définies dans le présent accord, les modalités de fonctionnement font l'objet de dispositions spécifiques inscrites dans une convention de mise en œuvre et dans une convention financière conclues entre les signataires du présent accord et les organismes co-recommandés, convention applicable pour la durée de la recommandation.

Les partenaires sociaux confient l'apérition du dispositif d'assurance co-recommandé à Klesia Prévoyance pour la durée de la recommandation.

Article 5 **Assiette des prestations (salaire de référence)**

À défaut d'indications particulières dans le présent accord et notamment au sein du tableau de garantie pour le régime obligatoire conventionnel des salariés non-cadres prévu à l'article 6.7 ci-après, il sera retenu pour le calcul des garanties le salaire de référence du salarié comme étant la somme des rémunérations brutes soumises à cotisations de Sécurité sociale, y compris primes, gratifications et rappels de salaire, dus au cours des 12 derniers mois civils précédant celui au cours duquel est intervenu l'évènement entraînant la mise en œuvre des garanties.

Le salaire de référence est pris en compte dans la limite de la Tranche 1 (part de la rémunération brute soumise à cotisations de Sécurité sociale n'excédant pas le plafond annuel de la Sécurité sociale) et de la Tranche 2 (part de la rémunération brute soumise à cotisations de Sécurité sociale comprise entre un et huit plafonds annuels de la Sécurité sociale).

Article 6 **Garanties des salariés non-cadres**

Les entreprises doivent garantir les salariés non-cadres en matière de prévoyance en respectant les minima de couverture fixés ci-dessous.

Ces niveaux de couverture correspondent aux garanties proposées dans le cadre du contrat conclu avec les organismes assureurs co-recommandés.

6.1

Définition des ayants-droits

Par la suite, est considéré comme conjoint :

- l'époux (se) du salarié, non séparé de corps judiciairement à la date du sinistre ouvrant droit à prestations;
- le partenaire lié au salarié par un Pacte Civil de Solidarité (PACS) ;
- le/la concubin(e) : personne vivant en couple sous le même toit que le salarié, non marié et libre de tout lien de PACS, entretenant une relation stable et continue avec le salarié.

Sont considérés comme enfants à charge :

Les enfants du salarié reconnus, adoptés ou recueillis et ceux de son conjoint lorsqu'ils sont fiscalement à charge du salarié et sont :

- âgés de moins de 21 ans (18 ans pour le risque rente éducation) ;
- âgés de 21 ans (18 ans pour le risque rente éducation) à moins de 26 ans et :

m poursuivent des études ;

m sont sous contrat d'apprentissage ;

- quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L 241-3 du code de l'action sociale et des familles, sous réserve que l'état d'invalidité soit survenu avant le 26^{ème} anniversaire.
- nés dans les 300 jours suivant le décès du salarié.

Sont considérés comme fiscalement à charge du salarié, les enfants :

- pris en compte dans le calcul de l'impôt sur le revenu du salarié ;
- recevant du salarié une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu de celui-ci ;
- adoptés ou reconnus par le salarié, s'ils sont fiscalement à charge de son conjoint.

6.2

Garantie décès «toutes causes»

Le régime prévoit le paiement d'un capital en cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause : le montant de ce capital est défini dans le tableau figurant à l'article 6.7 du présent accord.

En cas de survenance d'une invalidité absolue et définitive (IAD), le régime prévoit le paiement anticipé du capital décès au salarié, si lui ou son représentant en fait la demande suivant la notification de la Sécurité sociale (sauf cas de force majeure). Le paiement anticipé du capital décès entraîne automatiquement la cessation de toutes les garanties dont bénéficie le salarié à l'exception, le cas échéant, de la garantie double effet, de la garantie de Rente éducation en cas de décès et de l'Allocation frais d'obsèques.

6.3

Garantie double effet

En cas de décès du conjoint avant l'âge de liquidation de ses droits à la pension retraite, simultanément ou postérieur à celui du salarié, le régime prévoit qu'un capital supplémentaire est versé aux enfants, restant à charge, du salarié ou à leur tuteur. Ce capital est réparti à parts égales entre les enfants à charge.

Le montant de ce capital est défini dans le tableau figurant à l'article 6.7 du présent accord.

Le capital est versé sous les conditions cumulatives suivantes :

- le conjoint, décède au plus tôt le jour du décès du salarié ;
- il n'a pas encore atteint l'âge légal d'ouverture des droits à la pension vieillesse ;
- il laisse un ou plusieurs enfants, à sa charge au moment du décès, et initialement à la charge du salarié ;
- le contrat collectif de prévoyance est toujours en vigueur à la date de son décès.

6.4

Garantie frais d'obsèques

Le régime prévoit le versement d'une allocation en cas de décès du salarié inscrit aux effectifs de l'entreprise, quelle qu'en soit la cause. L'allocation est limitée au strict remboursement des frais d'obsèques réellement engagés dans la limite d'un montant défini dans le tableau figurant à l'article 6.7 du présent accord.

L'allocation est versée à l'entreprise de pompes funèbres ayant réalisé les obsèques ou à la personne physique ayant supporté leurs frais à hauteur du montant de la facture des obsèques et dans la limite du montant garanti.

6.5 Garantie rente éducation

Le régime prévoit le service d'une rente aux enfants à charge, en cas de décès du salarié durant la période de garantie.

Cette rente est une rente temporaire versée pour chacun des enfants à charge du salarié dont le montant est défini dans le tableau figurant à l'article 6.7 du présent accord.

La rente éducation est payable trimestriellement à terme échu à partir du premier jour du mois suivant le décès.

La prestation est versée :

- à la personne qui assume la charge de l'enfant ;
- à l'enfant lui-même s'il est majeur ;
- le cas échéant au représentant légal.

En tout état de cause, la rente éducation cesse d'être due à compter du premier jour du trimestre suivant la date à laquelle le bénéficiaire ne remplit plus les conditions d'enfant à charge telles que définies par les conditions contractuelles ou à la date de son décès, sauf pour les enfants dont l'état d'invalidité (2^{ème} ou 3^{ème} catégorie) a été reconnu, ou qui bénéficient de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH), avant le terme de versement de la rente éducation. Dans cette dernière hypothèse, la rente éducation est alors convertie en rente viagère.

6.6 Garantie invalidité

Le régime prévoit le paiement d'une rente lorsque le salarié justifie remplir les critères d'attribution fixés à l'article L. 341-1 du Code de la Sécurité sociale ou lorsqu'il justifie d'un taux d'incapacité permanente au moins égal au pourcentage indiqué dans le tableau figurant à l'article 6.7 du présent accord.

Le montant de la rente est fixé en pourcentage du traitement de base, selon le classement par la Sécurité sociale du salarié en 1^{ère}, 2^{ème}, 3^{ème} catégorie d'invalidité telles que définies à l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité sociale, ou selon son pourcentage d'incapacité permanente. La prestation versée par l'organisme assureur est exprimée sous déduction des prestations brutes versées par la Sécurité sociale (hors majoration pour recours à une tierce personne).

Le versement de la rente cesse au plus tard :

- dès que la Sécurité sociale ne verse plus la rente d'incapacité permanente professionnelle ou la pension d'invalidité ;
- à la date de la reprise d'une activité professionnelle à temps complet ;
- à la date de l'attribution par la Sécurité sociale de la pension de vieillesse, y compris au titre de l'incapacité au travail ;
- à la suite d'un contrôle médical révisant la situation de l'intéressé de sorte que les conditions de perception de la rente d'invalidité ne sont plus remplies ou d'un refus de contrôle ;
- en cas de décès du salarié.

6.7 Niveaux de garanties du régime de prévoyance des salariés non-cadres

	Base conventionnelle non-cadre
Garanties Décès	
Capital versé en cas de décès du salarié (toute cause) - Invalidité Absolue et Définitive	
Quelle que soit la situation familiale	100 % du salaire de référence
Double effet	
Doublement du capital en cas de décès simultané ou avec enfant à charge postérieur du conjoint du salarié décédé	
Frais d'obsèques	
Décès du salarié	100 % PMSS ¹
Rente éducation	
Jusqu'au 18 ^e anniversaire	10 % du salaire de référence
Du 18 ^e au 26 ^e anniversaire (si poursuite d'études)	10 % du salaire de référence

	Base conventionnelle non-cadre
<i>Rente devenant viagère pour les enfants reconnus en invalidité (2 ou 3) ou bénéficiaire de l'AAH avant le terme de la rente ci-dessus</i>	
<i>Rente doublée pour les orphelins de père et de mère</i>	
<i>Garanties Arrêt de travail</i>	
<i>Invalidité (sous déduction des prestations versées par la Sécurité sociale)</i>	
<i>1^{ère} catégorie SS (ou taux IPP entre 33 % et 66%)</i>	<i>36 % du salaire de référence</i>
<i>2^e ou 3^e catégorie SS (ou taux IPP ≥ 66 %)</i>	<i>60 % du salaire de référence</i>
<i>¹ PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale</i>	

Article 7 Reprise des encours

Les organismes assureurs garantissent les prestations suivantes :

- Pour les entreprises précédemment couvertes par un contrat d'assurance :

m La revalorisation des prestations en cours de services et de l'assiette des garanties décès,

m L'éventuel différentiel de garanties des salariés en arrêt de travail à la date de mise en place du nouveau contrat.

- Pour les entreprises non précédemment couvertes par un contrat d'assurance :

m La prise en charge de la garantie décès pour les salariés avec un arrêt de travail en cours à la date de mise en place du nouveau contrat,

m La prise en charge de la garantie invalidité pour les salariés avec un arrêt de travail en cours à la date de mise en place du nouveau contrat.

Article 8 Cotisations

8.1 Taux de cotisation

Les taux de cotisation du régime de prévoyance des non-cadres sont définis comme suit :

	Tranche 1	Tranche 2
<i>Capitaux décès / PTIA</i>	<i>0,23 %</i>	<i>0,23 %</i>
<i>Frais d'obsèques</i>	<i>0,01 %</i>	<i>0,01 %</i>
<i>Rente éducation</i>	<i>0,11 %</i>	<i>0,11 %</i>
<i>Invalidité permanente Cat. 1</i>	<i>0,10 %</i>	<i>0,15 %</i>
<i>Invalidité permanente Cat. 2&3</i>	<i>0,35 %</i>	<i>0,56 %</i>
<i>Sous-total cotisations de risques</i>	<i>0,80 %</i>	<i>1,06 %</i>
<i>Reprise de passifs</i>	<i>0,10 %</i>	<i>0,10 %</i>
<i>Sous-total cotisations de passif</i>	<i>0,10 %</i>	<i>0,10 %</i>
<i>Total</i>	<i>0,90 %</i>	<i>1,16 %</i>

Les organismes assureurs co-recommandés s'engagent sur un maintien des taux pendant 3 ans à compter de la date d'effet de l'accord (à législation sociale et fiscale constante).

8.2 Répartition de la cotisation

S'agissant du financement des garanties du régime, et à défaut d'accord collectif d'entreprise, d'accord référendaire ou de décision unilatérale de l'employeur en application des dispositions de l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité sociale, prévoyant une répartition plus favorable, la cotisation est prise en charge par l'employeur et par le

salarié dans les proportions suivantes :

- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge du salarié.

Article 9

Sort des garanties en cas de changement d'assureur

Conformément à l'article L. 912-3 du Code de la sécurité sociale, en cas de changement d'assureur, les rentes en cours de service à cette date, continueront à être revalorisées. Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations incapacité ou invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès sera au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation.

Les conditions dans lesquelles ces obligations seront couvertes seront définies lors du changement d'organisme assureur.

Article 10

Degré élevé de solidarité (DES)

Conformément aux articles L. 912-1 et R. 912-1 du Code de la sécurité sociale, une partie de la cotisation au régime de prévoyance est affectée au financement de prestations à caractère non directement contributif.

À cet effet, les partenaires sociaux ont décidé de constituer un Fonds de gestion du degré élevé de solidarité («Fonds DES»). Ce fonds intervient en complément de l'action sociale mise en œuvre par les organismes co-recommandés.

Le Fonds de gestion du degré élevé de solidarité est dédié spécifiquement aux entreprises et aux salariés de la CCN des entreprises des services à la personne ayant rejoint le régime de prévoyance des assureurs co-recommandés. Il est alimenté par 2 % des cotisations prévoyance versées au titre de l'année par les entreprises adhérentes aux organismes co-recommandés.

La gestion du Fonds de gestion du degré élevé de solidarité est confiée par les partenaires sociaux aux organismes assureurs co-recommandés.

Les prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité prennent la forme :

- D'une prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévues au b du 2° de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, ainsi que de la cotisation de tout ou partie des salariés, apprentis dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts;
- du financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- de la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment, à titre individuel, l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés, et ayants droit ; à titre collectif, des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux.

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) détermine les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale, en prenant en compte, le cas échéant, les objectifs d'amélioration de la santé définis dans le cadre de la politique de santé à la mise en œuvre desquels ces orientations contribuent.

Dans le cadre de la gestion du fonds DES, les organismes assureurs co-recommandés s'engagent à respecter les orientations et les règles de fonctionnement définies par la CPPNI pour le degré élevé de solidarité.

Un suivi détaillé de l'utilisation du fonds DES est effectué et des présentations de ce suivi sont faites une fois par an à la Commission Paritaire de suivi du régime.

Les entreprises qui ne rejoignent pas les organismes co-recommandés doivent affecter 2 % des cotisations de leur régime de prévoyance à des actions similaires.

Article 11

Commission paritaire de suivi du régime

Afin d'assurer un suivi de l'application du présent accord, les partenaires sociaux signataires décident d'instituer une commission paritaire de suivi du régime de prévoyance de la branche.

- Composition

Le Comité Paritaire de Suivi du régime est composé :

- *de deux membres représentants de chacune des organisations syndicales d'employeurs,*
- *d'un nombre égal de représentants de chacune des organisations syndicales de salariés ;*
- *Missions*
- *de piloter le régime de prévoyance de la Branche tel que résultant des dispositions conventionnelles en vigueur et notamment des dispositions issues du présent accord. Dans ce cadre, de préconiser toute mesure de nature à assurer l'équilibre du régime de prévoyance ;*
- *de veiller à la bonne gestion technique, financière et administrative du régime par les organismes assureurs co-recommandés ;*
- *de recevoir le rapport annuel du régime prévoyance, remis par les organismes assureurs co-recommandés, d'analyser les remarques et propositions de ceux-ci, de demander toutes études aux organismes assureurs co-recommandés de façon à apprécier l'équilibre du régime prévoyance ;*
- *de prendre connaissance du rapport annuel rédigé par les organismes assureurs co-recommandés au titre de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale.*

Article 12

Période de suspension du contrat de travail

Sauf lorsque ces périodes donnent lieu à maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur, ou à versement d'un revenu de remplacement (par exemple : allocation d'activité partielle), ou à versement d'indemnité journalière complémentaire financé pour partie par l'employeur, les garanties du salarié sont suspendues lorsque son contrat de travail est suspendu, notamment à l'occasion :

- *d'un congé sabbatique visé au code du travail ;*
- *d'un congé pour création d'entreprise visé au code du travail ;*
- *d'un congé parental d'éducation visé au code du travail ;*
- *ou en cas de tout congé sans solde légal du salarié visé par le code du travail.*

La suspension intervient à la date de cessation de l'activité professionnelle, et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Pendant la période de suspension de la garantie, aucune cotisation n'est due au titre de l'intéressé.

Pour les suspensions du contrat de travail à l'initiative du salarié (congés parentaux, congés sans solde, congés sabbatiques, etc ...), ainsi qu'en cas de mise à pied du salarié, les garanties en cas de décès pourront être maintenues au salarié concerné, à titre facultatif, à charge pour ce dernier d'assumer intégralement le montant total de la cotisation pendant la durée du maintien. La rémunération servant de base de cotisation sera alors la moyenne des douze derniers mois de salaire brut précédant la suspension du contrat de travail. Le salarié se chargera du paiement de la cotisation auprès de l'organisme assureur.

Dans tous les autres cas de suspension du contrat de travail non rémunérées, les garanties sont suspendues.

Cas particulier de l'activité partielle

Si la suspension du contrat de travail est due à une période d'activité partielle, les cotisations seront payées sur la base du salaire qui aurait été perçu en l'absence de mise en œuvre de l'activité partielle. Les prestations seront alors payées sur la base de cette même assiette reconstituée.

Article 13

Cessation des garanties

L'obligation de couverture des employeurs cesse pour chaque salarié:

- *en cas de cessation du contrat de travail notamment en cas de départ à la retraite (sauf cumul emploi-retraite), de démission, de licenciement ou de rupture conventionnelle, sans préjudice du bénéfice de la portabilité de ses garanties de prévoyance en cas de chômage ;*
- *en cas de décès du salarié ;*
- *en cas de dénonciation du présent accord à l'issue de la période de survie de l'accord dans les conditions énoncées aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.*

Article 14

Portabilité des garanties conventionnelles de prévoyance

Les salariés relevant du présent accord bénéficient de la portabilité des garanties de prévoyance dans certains cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage.

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale, les salariés bénéficient, du maintien à titre gratuit

des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Article 15 **Date d'entrée en vigueur et durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur pour les employeurs membres ou adhérents des organisations signataires et, pour les autres entreprises, le premier jour du quatrième mois civil suivant celui au cours duquel l'arrêté portant extension de ses dispositions aura été publié au Journal officiel et au plus tôt le 1^{er} juillet 2025.

Si l'équilibre général de l'accord est remis en cause par des exclusions à l'extension ou par des textes législatifs ou réglementaires ultérieurs, les parties conviennent de réexaminer le présent accord dans un délai de 3 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension ou du changement législatif ou réglementaire au regard de l'impossibilité d'assurer la continuité de l'accord ainsi altéré. La partie la plus diligente saisira alors les autres signataires dans le cadre ainsi défini.

Article 16 **Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord vise à assurer une couverture sociale minimale au bénéfice de l'ensemble des salariés non-cadres de la branche, quelle que soit la taille de leur entreprise.

En conséquence, il est précisé pour les besoins de son extension, et conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, qu'il ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 17 **Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des articles L. 2261-23-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, conformément aux dispositions du Code du travail.

Article 18 **Dépôt et publicité**

Le présent accord fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ainsi qu'une demande d'extension, conformément aux dispositions du Code du travail.

Modalités d'indemnisation des salariés participant aux réunions paritaires relatives à la négociation de la convention

Accord du 18 mai 2005

[Nonétendu, applicable à compter de sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SESP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFE-CGC ;

CFDT ;

CGT ;

FGTA-FO.

Article 1 **Objet**

Le présent accord définit les modalités d'indemnisation des membres des délégations des organisations syndicales représentatives, appelés à participer aux réunions paritaires relatives à la négociation de la Convention collective nationale des entreprises de service à la personne.

Article 2

Nombre de délégués

Chaque organisation syndicale représentative pourra être représentée à une même réunion par deux délégués au maximum. Ils bénéficieront des dispositions des articles ci-après à condition qu'ils soient présents à la réunion et signent la feuille d'émargement.

Article 3

Indemnisation

Afin de permettre le remboursement des frais par le SESP de chacun des délégués présents à la réunion, une feuille de frais sera transmise au SESP, mentionnant les noms, prénom et adresse des personnes concernées, accompagnée des justificatifs mentionnés dans ladite feuille.

Article 4

Montant de l'indemnisation

a) Maintien de la rémunération

Dans le cas où les membres des délégations sont des salariés d'entreprises adhérentes au SESP, ceux-ci ne subiront aucune perte de rémunération du fait de leur participation aux réunions paritaires.

Le maintien de la rémunération sera assuré par les entreprises elles-mêmes.

Dans le cas où les membres des délégations sont des salariés d'entreprises non adhérentes au SESP une indemnisation forfaitaire de 40 euro sera versée aux salariés ou aux organisations représentées par lesdits membres ayant subi une perte de salaire à l'occasion des réunions de négociation sur le production d'un justificatif d'activité professionnelle, dans les conditions précisées ci-dessous.

b) Frais de transport

- membres venant de province :

Remboursement du billet S.N.C.F. aller et retour, seconde classe sur production du billet ou d'une attestation de tarif seconde classe.

- membres de la région parisienne :

Remboursement du ticket R.A.T.P. ou S.N.C.F. sur production du ticket ou du billet.

c) Frais d'approche (réservé aux membres venant de province)

- Frais de voiture :

Forfait kilométrique en application du barème fiscal en vigueur sur la base d'une puissance de 5 chevaux fiscaux, sur production d'un justificatif de domicile.

- Frais de parking :

Remboursement sur production d'un ticket.

d) Frais de séjour (forfaitaire)

- membres venant de province (hors départements 75-92-93-94) :

17 euros par repas (sans justificatif)

70 euros par nuit (logement et petit déjeuner), sur production d'une facture d'hôtel.

- membres de la région parisienne :

17 euros par repas (sans justificatif)

e) Délai d'indemnisation

Le SESP s'engage à verser le montant de l'indemnisation dans un délai de 30 jours à compter de la réception de la feuille de frais dûment complétée et accompagnée de l'ensemble des justificatifs.

f) Destinataire de l'indemnisation

Le montant de l'indemnisation sera adressé au destinataire (salarié ou organisation syndicale représentée) désigné dans la feuille de frais.

Article 5

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature avec effet rétroactif au 10 décembre 2004. Il a vocation à s'appliquer pendant toute la durée des négociations de la convention ci-dessus désignée jusqu'à sa signature ou jusqu'à l'interruption des négociations.

Article 6 **Dépôt**

Le SESP s'engage à déposer le présent accord auprès de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi qu'auprès du Greffe du Conseil du Prud'hommes de Paris.

Formation professionnelle

Accord du 18 décembre 2009

[Étendu par arr. 20 avr. 2010, JO 27 avr. à l'exception des entreprises relevant de la mutualité sociale agricole exclu de l'extension]

Préambule

Les parties signataires du présent accord, après avoir analysé les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009, et dans le cadre de l'ensemble des dispositions de la Sixième partie - livre III du code du travail et de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, souhaitent affirmer un positionnement dynamique autour de la modernisation du secteur.

Cet accord traite de la formation des salariés des entreprises de services à la personne, et s'inscrit dans le cadre des différents plans de développement afférents.

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

À ce titre, et façon tout à fait exceptionnelle, les parties conviennent de l'importance de mettre en place le système de collecte de la formation professionnelle continue pour la branche et de la mise en place des différentes structures y afférent.

Cela ne remet pas en cause les principes du protocole d'accord du 9 octobre 2008, prévoyant la globalisation des thèmes de négociation. Dans cet esprit, il est convenu qu'une négociation sur les dispositifs de la formation professionnelle continue viendra compléter cet accord, notamment au regard de la nouvelle loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

L'ensemble de ces dispositions a vocation à être intégré dans la partie formation de la CCN étendue.

Compte tenu des enjeux liés à la modernisation du secteur, les parties conviennent également :

- de la désignation d'un OPCA de plein exercice pour la Branche,
- de la création d'une CPNEFP,
- de la création d'un observatoire sur les emplois et les métiers,
- d'harmoniser leur contribution au titre de la formation professionnelle,
- de développer la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Article 1

Objectifs de la politique de formation

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

- définir et mettre en place des formations qualifiantes pour les principaux emplois repères (construction systématique de référentiel métier, compétences, formation),
- diversifier modalités d'accès aux formations (en cours d'emploi, formation en alternance, E-learning, FOAD,...) et de validation des compétences, afin d'augmenter les effectifs qualifiés (création de passerelles et d'équivalences, en lien avec l'ensemble des pouvoirs publics concernés),
- favoriser le développement de la VAE au travers d'une communication et d'un accompagnement adaptés,
- encourager, le développement des compétences dans le cadre de la formation professionnelle continue,
- favoriser les passerelles entre les différents emplois de la branche,
- maîtriser le développement des dispositifs de formation par une présence active à l'intérieur des centres de formation agréés et au travers du développement de l'accueil de stagiaires.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Entreprises de Services à la Personne.

Article 3

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

L'évolution du dispositif législatif, réglementaire ou conventionnel, tant en matière d'emploi que dans le domaine de la formation professionnelle continue incite les partenaires sociaux à la mise en place d'une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

3.1

Missions de la CPNEFP

La Commission a pour mission générale de promouvoir la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans le secteur d'activité.

À ce titre, les missions principales de la CPNEFP sont les suivantes :

- examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles au regard des informations issues de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications,
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification,
- rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens,
- participer à la définition des priorités et orientations en matière de formation professionnelle,
- s'assurer de la mise en œuvre effective de ces priorités et orientations et prendre les dispositions en conséquence. Ces dispositions préciseront des objectifs quantitatifs et qualitatifs (flux, filière, diplômes, localisations, répartition régionale) et des objectifs de moyens (financement, mesures d'accompagnement, aides publiques et autres),
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de Branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle
- concourir à l'insertion professionnelle des jeunes et au maintien dans l'emploi.

La CPNEFP examine chaque année le rapport réalisé par l'OPCA, destiné à faire le bilan des actions de formation engagées par la Branche, au cours de l'année écoulée.

3.2

Composition de la CPNEFP

La CPNEFP est composée paritairement en nombre égal d'un titulaire et d'un suppléant désigné par chaque organisation syndicale représentative au plan national dans la branche professionnelle et d'un nombre équivalent de représentants désignés par les organisations professionnelles de la Branche.

Tout titulaire dans l'incapacité de participer à une réunion de la CPNEFP peut se faire représenter par son suppléant.

En cas d'impossibilité de siéger du titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un membre de la CPNEFP de son choix du même collège.

En cas de démission d'un des membres titulaires ou suppléants, l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation patronale concernée procède à une nouvelle désignation.

3.3

Fonctionnement de la CPNEFP

La CPNEFP élit un Président et un Vice-Président n'appartenant pas au même collège.

Chaque Président est désigné par son collège. Le mandat du Président est de deux ans.

Chaque poste sera occupé alternativement par un représentant de l'organisation d'employeurs et par un représentant des organisations de salariés concernées.

La première présidence sera assurée par un représentant de la délégation employeur.

La Commission se réunit au moins deux fois par an ; selon les besoins, elle se réunit plus souvent par accord entre au moins deux organisations syndicales, une de chaque collège.

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté par le Président en fonction des propositions faites par les organisations signataires du présent accord.

Les convocations doivent parvenir aux membres de la commission par lettre simple ou courriel au moins 15 jours ouvrables avant la date de la réunion avec le compte rendu de la précédente réunion et tout document nécessaire à l'examen de l'ordre du jour.

Les suppléants sont convoqués en même temps et sont destinataires des mêmes documents que les membres titulaires.

Par ailleurs, les frais liés à ces réunions leur sont remboursés par leur organisation en fonction des accords sur le

fonctionnement du paritarisme.

Les décisions sont prises comme suit :

— **Vote par collège** : les délibérations et les avis sont arrêtés à la majorité conjointe de chaque collège au 1^{er} tour,

— **Vote à la majorité des membres** : les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents ou dûment représentés par pouvoir, en cas de second tour.

Seul le membre titulaire dispose d'un droit de vote, le suppléant ne votant qu'en son absence.

Le secrétariat est attribué par décision de la CPNEFP.

Un compte rendu sera établi pour chacune des réunions et proposé à l'adoption à la réunion suivante.

Article 4

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vue d'appréhender les évolutions susceptibles d'affecter les emplois et les qualifications de la branche, les parties signataires du présent accord décident de mettre en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

4.1

Missions du Comité Paritaire de Pilotage de l'Observatoire (CPPO)

Les missions d'observation essentielles sont les suivantes :

— une veille-permanente sur l'évolution des métiers et des emplois

— des études spécifiques concernant les métiers et les emplois présents et à venir dans les entreprises des SAP

— la collecte de données quantitatives et qualitatives sur les métiers

Ces travaux intègrent la situation comparée des femmes et des hommes.

4.2

Le Comité Paritaire de Pilotage de l'Observatoire

4.2.1

Missions du CPPO

Le CPPO dispose notamment des attributions suivantes :

— établir le programme de travail annuel de l'Observatoire

— orienter les travaux pour alimenter les réflexions liées à la négociation triennale sur la formation au - niveau de la branche

— élaborer et suivre le budget de fonctionnement de l'Observatoire

— veiller au suivi et à la validation des travaux avant transmission à la CPNEFP

— définir les modalités de communication

4.2.2

Composition du CPPO

Un comité paritaire de pilotage de l'Observatoire (CPPO) est constitué dans la branche.

Le CPPO est composé paritairement en nombre égal d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative au plan national dans la branche professionnelle et d'un nombre équivalent de représentants désignés par les organisations professionnelles de la branche.

4.2.3

Fonctionnement du CPPO

Le CPPO se réunira 2 fois par an sous les mêmes conditions que la CPNEFP.

Par voie de convention entre la CPNEFP et l'OPCA, les moyens techniques, humains, logistiques mis à disposition par l'OPCA seront précisés.

Le CPPO rend compte de ses travaux aux membres de la CPNEFP.

4.2.4

Financement

Le financement de l'Observatoire sera assuré sur les fonds mutualisés au titre de la professionnalisation au sein de l'OPCA, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et sur la base d'un budget de fonctionnement annuel.

Article 5

Organisme paritaire collecteur agréé

Afin d'assurer la politique de formation de la branche et la gestion optimale des ressources des entreprises, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

5.1

OPCA

Les parties signataires désignent l'AGEFOS PME comme OPCA de la Branche pour collecter les contributions dues au titre de la formation professionnelle.

5.2

Financement de la formation professionnelle

— Les contributions des employeurs de moins de 10 salariés : 0,55 %

Les employeurs de moins de 10 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle, une contribution minimale équivalent à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Cette contribution doit être versée en totalité à l'AGEFOS PME.

Dans ce cadre, les entreprises effectuent annuellement :

. Un versement correspondant à 0,15 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du DIF et de la professionnalisation

. Un versement de 0,40 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du plan de formation,

— Les contributions des employeurs de 10 à 19 salariés : 1,05 %

Les employeurs de 10 à 19 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle, une contribution minimale équivalent à 1,05 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans ce cadre, les entreprises effectuent annuellement :

. Un versement correspondant à 0,15 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'AGEFOS PME, au titre du DIF et de la professionnalisation

. Un versement minimum de 10 % de 0,90 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du plan de formation, à l'AGEFOS PME,

— Les contributions des employeurs de 20 salariés et plus : 1,60 %

Les entreprises employant plus de 20 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle une contribution minimale équivalent à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans ce cadre, les entreprises effectuent annuellement :

. Un versement correspondant à 0,20 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du CIF

. Un versement correspondant à 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du DIF et de la professionnalisation, à l'AGEFOS PME,

. Un versement minimum de 10 % de 0,90 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du plan de formation, à l'AGEFOS PME.

Ces dispositions sont applicables à compter de la collecte effectuée en 2010 sur la masse salariale annuelle brute de 2009.

Article 6

Financement du paritarisme

Conformément à l'article 2 de l'accord de branche sur le financement du paritarisme, La contribution assise sur la masse salariale brute des entreprises au-delà du taux légal est entièrement dédiée au financement du paritarisme et sera collectée par l'AGEFOS-PME.

Article 7

Durée de validité - Dépôt, extension, entrée en vigueur

7.1

Révision de l'accord et négociation

Les parties conviennent de se revoir, au plus tard dans le délai de trois ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, afin de dresser un bilan de son application et d'engager, en tant que de besoin, les négociations utiles à son évolution.

7.2 Dépôt et date d'application

Le présent accord entrera en application à partir du jour qui suit la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions des articles L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

7.3 Extension

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du Code du travail.

Accord du 2 octobre 2015

[Étendu par arr. du 7 avr. 2016, JO 16 avr., applicable à partir du jour qui suit la date de son dépôt]
Mod. par Avenant 25 sept. 2019, étendu par arr. 10 juill. 2020, JO 30 juill., applicable à compter du lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNERPA ;

FESP ;

FEDESAP ;

FFEC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CFTC Santé Sociaux.

Mod. par Avenant 9 févr. 2024, étendu par arr. 8 nov. 2024, JO 23 nov., à l'exclusion des entreprises relevant du régime de protection sociale agricole, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDESAP ;

FFEC ;

FESP ;

SYNERPA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESP ;

FEDESAP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;

FGTA FO ;

FSS CFTC.

Préambule

Les partenaires sociaux du présent accord, après avoir analysé les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, et dans le cadre de l'ensemble des dispositions de la 6^e partie, livre III, du code du travail et de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014

http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=FEB182CF11DBBEF8C5A991A9CB43099E.tpdjo02v_3&dateTexte=?cidTexte=JORFTEXT000021312490&categorieLien=cidrelative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, souhaitent poursuivre la dynamique de modernisation et de professionnalisation du secteur.

Cet accord traite de la formation des salariés des entreprises de services à la personne. Convaincus que la formation est un investissement prioritaire, condition du développement durable de réponses adaptées aux besoins des usagers et de l'employabilité des salariés de la branche, levier pour plus de temps complet, les partenaires sociaux considèrent qu'elle doit bénéficier à toutes les catégories de salariés.

Compte tenu de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et au dialogue social, les

partenaires sociaux de la branche des entreprises de Services à la Personne ont souhaité modifier les dispositions du chapitre II partie III de la convention collective des entreprises de services à la personne.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne qui comprend les DOM-COM, à l'exclusion des entreprises relevant de la mutualité sociale agricole.

Section I

Objectifs de la politique de formation

Article 2

Objectifs généraux

Ces objectifs, pour les partenaires sociaux, portent sur la modernisation et la professionnalisation du secteur et s'articulent autour des axes suivants :

- définir et mettre en place des formations qualifiantes pour les principaux emplois repères (construction systématique de référentiel métier, compétences, formation) ;
- diversifier les modalités d'accès aux formations (en cours d'emploi, formation en alternance, e-learning, FOAD...) et de validation des compétences totales ou partielles, afin d'augmenter les effectifs qualifiés (création de passerelles et d'équivalences, en lien avec l'ensemble des pouvoirs publics concernés) ;
- favoriser le développement de la VAE au travers d'une communication et d'un accompagnement adaptés ;
- encourager le développement des compétences dans le cadre de la formation professionnelle continue, notamment dans le cadre du compte personnel à la formation ;
- favoriser les passerelles entre les différents emplois de la branche ;
- maîtriser le développement des dispositifs de formation par une présence active à l'intérieur des centres de formation déclarés et au travers du développement de l'accueil de stagiaires.

Article 3

Priorités de formation

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

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

3.1

Qualification des salariés

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

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

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

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

- favoriser l'obtention de qualifications pour les salariés non qualifiés au sens de l'accord national interprofessionnel ou au regard des qualifications exigées par la réglementation du secteur des services à la personne, et notamment dans les emplois d'intervention et d'encadrement ;
- favoriser l'obtention de qualifications pour les salariés bénéficiant d'une expérience dans l'emploi d'au moins 5 ans ;
- faciliter l'obtention de qualification pour les emplois d'encadrement et pour les emplois de direction ;
- mettre en place les contrats et périodes de professionnalisation ;
- favoriser l'accès aux formations permettant la maîtrise des outils informatiques nécessaires au bon fonctionnement

de l'entreprise;

- favoriser les actions de formation de perfectionnement et/ou évolution des compétences liées à l'emploi occupé ou visé ;
- favoriser les formations liées à la fonction tutorale, en particulier auprès des seniors.

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

3.2 Publics prioritaires

Les partenaires sociaux définissent deux grandes catégories de publics prioritaires au sein de la branche professionnelle dans le cadre de la mise en œuvre des différents dispositifs de formation professionnelle continue (plan de formation, période de professionnalisation et compte personnel de formation). Il est précisé que ces publics sont prioritaires au regard des actions elles-mêmes prioritaires dans le présent accord.

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

2^{ème} priorité : les partenaires sociaux considèrent également comme publics prioritaires les salariés occupant un emploi d'encadrement et les cadres pour favoriser l'évolution de leurs compétences au regard de l'évolution des métiers qu'ils exercent et des exigences législatives ou réglementaires.

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

- Pour les intervenants non qualifiés, les jeunes et les seniors (visés supra) :
 - faciliter l'accès de ces salariés à la formation professionnelle continue en développant la démarche d'alphabétisation, la lutte contre l'illettrisme, l'initiation et le perfectionnement à la langue française ;
 - renforcer les compétences techniques, organisationnelles et aptitudes de service ainsi que l'acquisition des compétences liées aux services associés, en vue d'atteindre une qualification;
 - faciliter l'accès à un parcours qualifiant ;
 - développer la formation à la prévention des risques liés aux publics fragiles, notamment par l'obtention du de l'attestation Prévention et Secours Civiques de niveau 1 en abrégée PSC1

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

- veiller à ce que les plans de formation accordent une attention particulière aux actions de formation en faveur de ces personnels ;
 - favoriser la mise en place de parcours d'intégration notamment par la mise en place d'un tutorat au moment de l'entrée en fonction du personnel non qualifié ;
 - favoriser l'accès aux formations sur les savoirs de base (socle de compétences et de connaissances).
- Pour les salariés n'intervenant pas à domicile et les cadres:
 - Pour les salariés n'intervenant pas à domicile : le développement des compétences techniques, organisationnelles et relationnelles (aptitudes de service face au client).
 - Pour les cadres :
 - Les certifications au moins de niveau II enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation permettant la direction d'établissements ou services sociaux ou médico-sociaux
 - le développement des compétences commerciales (notamment concernant la dimension «services»), d'organisation, de gestion des structures (légalisation, gestion d'exploitation, qualité, devis) et de management des équipes (notamment le tutorat et l'accompagnement des salariés en alternance) ;
 - le développement de démarches de gestion des ressources humaines, notamment la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Section II

Favoriser l'insertion dans la branche par une meilleure articulation entre formation initiale et formation continue

La branche des entreprises privées de service à la personne est une branche récente dont le développement passe par le recrutement de personnels qualifiés. Aussi, les parties affirment leur volonté de construire et de mettre en œuvre les filières de qualification de la branche de manière cohérente entre les contrats de professionnalisation et

les contrats d'apprentissage.

Elles souhaitent développer activement les liens nécessaires entre formation professionnelle continue et formation professionnelle initiale pour une professionnalisation efficace et la création de véritables projets de carrière, notamment par le biais de l'alternance.

Article 4

La préparation opérationnelle à l'emploi

Au regard des besoins de professionnalisation du secteur pour répondre aux exigences des clients et sécuriser les parcours professionnels des demandeurs d'emploi, les partenaires sociaux confirment leur volonté de mettre en œuvre la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle et collective.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à étudier, avant toute embauche, l'opportunité de mettre en place en amont une préparation opérationnelle à l'emploi individuelle, sous réserve du maintien du financement par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et de Pôle emploi pour la POEI.

Ils souhaitent également poursuivre le recours à la préparation opérationnelle à l'emploi collective pour les emplois dont les difficultés de recrutement de personnels compétents sont les plus importantes.

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

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

Article 5

Le contrat de professionnalisation

5.1

Publics

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

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

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

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

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

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

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

5.2

Durée du contrat et de la formation

Durée du contrat

— 6 à 12 mois pour les CDD ;

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

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

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

— un titre ou un diplôme ;

— un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;

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

Durée des actions de formation et assimilées

La durée des actions de formation et assimilées (accompagnement et évaluation) est comprise entre 15 et 25 % de la durée du contrat (contrat à durée déterminée) ou de l'action de professionnalisation (contrat à durée indéterminée). La durée des actions de formation ne peut être inférieure à 150 heures.

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

- les jeunes de moins de 26 ans n'ayant pas de qualification professionnelle reconnue les jeunes non titulaires de diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel, de certificats de qualification professionnelle ou d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective ;
- les jeunes de moins de 26 ans titulaires de diplômes de l'enseignement général ;
- les personnes en situation d'illettrisme ;
- les personnes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire (lycée) ;
- les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ;
- les personnes visant une qualification dont l'objet est la préparation à la fonction de chef d'entreprise (dirigeant, adjoint de dirigeant...) dans le cadre d'une reprise ou création d'entreprise

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

5.3 Objectifs

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

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

5.4 Tutorat

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

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation (avec un maximum de deux bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage).

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

5.5 Rémunérations

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

Article 6 Contrat d'apprentissage

Bien que très peu organisé au sein de la branche, les partenaires sociaux considèrent que le contrat d'apprentissage est une voie appropriée pour accéder à certains métiers de la branche.

Ils conviennent de financer, en priorité, les diplômes et titres professionnels figurant sur la liste établie par la CPNE. Les partenaires sociaux s'engagent à mener une véritable réflexion en matière d'apprentissage en vue de le développer au sein des entreprises et de permettre l'accès aux métiers de la branche de cette voie.

Afin que la branche puisse disposer de moyens nécessaires pour prendre en charge des actions collectives de communication sur les métiers et le financement des établissements d'enseignement préparant à ses métiers, les partenaires sociaux invitent toutes les entreprises, à verser leur taxe d'apprentissage à AGEFOS PME en tant qu'OCTA de la branche.

Section III

Favoriser le développement professionnel des salariés de la branche et l'accès à une qualification

Article 7 **À l'initiative de l'employeur**

7.1 **Plan de formation**

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

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

Le plan de formation de la structure doit prévoir :

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

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

7.2 **Périodes de professionnalisation**

7.2.1 **Publics**

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés en contrat à durée indéterminée, de salariés en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 avec un employeur relevant de l'article L. 5132-4 et de salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1.

7.2.2 **Durée**

La durée minimale de formation suivie par les bénéficiaires d'une période de professionnalisation ne peut être inférieure à 70 heures, sauf pour les actions de validation des acquis de l'expérience, l'abondement du Compte personnel de formation et les formations inscrites à l'inventaire de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

7.2.3 **Objectifs**

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

- Des formations qualifiantes mentionnées à l'article L. 6314-1 du Code du travail ;
- Des actions permettant l'accès réglementaire au socle de connaissances et de compétences ;
- Des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP)

Les périodes de professionnalisation peuvent être abondées par le compte personnel de formation du salarié, dans les conditions prévues à l'article 8.1.4.

7.2.4 **Tutorat**

La spécificité de l'exercice du travail au domicile d'un particulier conduit les partenaires sociaux à rendre obligatoire la désignation d'un tuteur formé, pour toute période de professionnalisation mise en œuvre dans l'entreprise au bénéfice d'intervenant à domicile. Un tuteur ne peut accompagner plus de trois salariés en période de professionnalisation.

Un travail sera conduit avec l'OPCA pour mettre en place des outils d'accompagnement spécifique pour la formation et le suivi des tuteurs ¹.

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

7.3

Développement du tutorat

La fonction tutorale est mise en place dans trois situations :

- l'accueil des stagiaires ;
- l'accompagnement des nouveaux embauchés ;
- l'accompagnement des salariés en formation en alternance (période et contrat de professionnalisation).

Le tuteur est désigné par l'employeur en priorité parmi les salariés seniors tel que le prévoit l'article V du chapitre III de la partie III de la CCN des entreprises de services à la personne sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise ayant 2 ans minimum d'expérience dans le secteur, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification qui devront être en adéquation avec les objectifs de la formation.

Le tuteur a pour mission :

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

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

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

La spécificité du travail au domicile des particuliers conduit les partenaires sociaux à engager un travail d'ingénierie pour la mise en œuvre de modalités innovantes d'exercice du tutorat, et de construction de parcours de formation adaptés au bénéfice des tuteurs.

Article 8

À l'initiative du salarié

8.1

Compte personnel de formation

8.1.1

Conditions d'ouverture et de calcul des droits

Le Compte Personnel de Formation (CPF) est institué par les articles L. 6111-1 et L. 6323-1 et suivants du code du travail à effet du 1^{er} janvier 2015 au bénéfice de chaque personne âgée d'au moins 16 ans qu'elle soit salariée, demandeur d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation ou d'insertion professionnelle ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail mentionné au a du 5^o du I de l'article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles. Par dérogation, ce compte personnel de formation est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage, s'il justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 h par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 h, puis de 12 h par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Pour les salariés à temps partiel, l'alimentation du compte est calculée à proportion du temps de travail effectué.

Les abondements n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte personnel du salarié chaque année et ainsi que dans le mode du calcul du plafond de 150 h.

8.1.2

Modalités de mise en œuvre

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et est mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée

ou demandeur d'emploi pour suivre une action de formation à son initiative.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Les heures inscrites au compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte.

La mobilisation du compte personnel de formation en dehors du temps de travail n'est pas soumise à l'accord de l'employeur et ne donne pas lieu au versement d'une allocation de formation.

La mobilisation du compte personnel de formation sur le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai de 30 jours vaut acceptation de la demande.

8.1.3

Formation éligibles au CPF

Les formations éligibles au compte et mobilisables de droit auprès de l'employeur, sous réserve d'accord sur le calendrier de la formation sont :

- les formations permettant d'acquérir le socle réglementaire de connaissances et de compétences et ce conformément à l'article L. 6323-6 du Code du travail ;
- l'accompagnement à la VAE mentionné à l'article L. 6313-11 du code du travail ;

Sont également éligibles au CPF :

- Les formations visées par la liste élaborée et actualisée par la CPNE de la branche conformément aux dispositions du 1^o du I de l'article L. 6323-16 du Code du travail.
- Les formations visées par les listes nationales et régionales élaborées conformément aux dispositions des 2^o et 3^o du I de l'article L. 6323-16 du Code du travail.

L'information sur les formations éligibles au compte figure sur le service dématérialisé administré par la Caisse des dépôts et consignations.

8.1.4

Politique d'abondement

Au regard des besoins de qualification des salariés de la branche et indépendamment de l'abondement obligatoire prévu par l'article L. 6323-13 du Code du travail, les partenaires sociaux décident de mettre en place une politique d'abondement ambitieuse, en particulier en faveur des salariés à temps partiels, en prévoyant d'y affecter une contribution conventionnelle de 0,1 % de la masse salariale. Cette contribution pourra être complétée par des financements au titre des périodes de professionnalisation. Pour plus de souplesse, les partenaires sociaux confient à la CPNE le soin d'en fixer les modalités, en particulier de définir les certifications prioritaires, les publics concernés, et la nature de l'abondement au regard des fonds disponibles.

8.1.5

Financement

Les frais liés au Compte personnel de formation sont pris en charge par l'OPCA de la Branche ou par l'entreprise en application d'un accord d'entreprise portant gestion en interne du compte personnel de formation, dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation du salarié.

Les partenaires sociaux conviennent de confier à la Section Paritaire Professionnelle des entreprises privées de service à la personne le soin de déterminer les enveloppes financières consacrées à la politique d'abondement de la branche.

8.1.6

Période de transition

Conformément à l'article L. 6323-23 du Code du travail, le solde des droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 est utilisable sur le régime du compte personnel de formation à compter du 1^{er} janvier 2015 et jusqu'au 1^{er} janvier 2021. Il peut se cumuler avec le CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures et dans des conditions définies par décret en Conseil d'État

Afin de permettre l'utilisation du solde DIF par les salariés, les employeurs informeront les salariés avant le 31 janvier 2015 du solde des droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 et non utilisés.

8.2 Validation des acquis de l'expérience

8.2.1 Principes généraux

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

8.2.2 Modalités de mise en œuvre

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

Les actions de formation nécessaires à l'obtention du diplôme (du titre ou du CQP) visé sont éligibles.

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

8.2.3 Jury

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

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

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

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

Article 8 bis Dispositif de reconversion ou promotion par alternance : «PRO-A»

Mod. par Avenant 25 sept. 2019, étendu par arr. 10 juill. 2020, JO 30 juill., applicable à compter du lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNERPA ;

FESP ;

FEDESAP ;

FFEC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CFTC Santé Sociaux.

Mod. par Avenant 9 févr. 2024, étendu par arr. 8 nov. 2024, JO 23 nov., à l'exclusion des entreprises relevant du régime de protection sociale agricole, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDESAP ;

FFEC ;

FESP ;

SYNERPA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC.

Article 8.bis.1 Actions éligibles

Au regard des enjeux de montée en qualification dans la branche, les partenaires sociaux décident de rendre éligibles à la PRO A la liste des certifications suivantes :

Niveau	Type	Certifications	Code RNCP
3	Titre professionnel	Titre professionnel Agent d'Entretien du Bâtiment (AEB)	316
3	Titre professionnel	<i>Titre professionnel Ouvrier du paysage(exclu de l'extension par arr. 10 juill. 2020, JO 30 juill.)</i>	399
3	Mention complémentaire	Mention complémentaire Aide à domicile (MCAD)	718
3	CAP	CAP Assistant Technique en Milieu Familial et Collectif (AT-MFC)	2817
3	Diplôme d'État	diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS)	4495
3	Diplôme d'État	Diplôme d'État Auxiliaire de puériculture	4496
3	Titre	Titre Professionnel Assistant de Vie aux Familles (ADVF)	4821
3		Conducteur accompagnateur de personnes à mobilité réduite	17163
3	Titre	Titre Employé familial	17799
3	Titre	Titre Assistant de vie dépendance	17800
3	Titre	Titre Assistant Maternel/ Garde d'enfants	17914
3	CAP	<i>CAPA Jardinier Paysagiste(exclu de l'extension par arr. 10 juill. 2020, JO 30 juill.)</i>	24928
3	Diplôme d'État	Diplôme d'État d'Accompagnement Éducatif et Social (AES)	25467
3		<i>Agent d'Accompagnement auprès des Personnes Âgées et Personnes Dépendantes (AAPAPD)(exclu de l'extension par arr. 10 juill. 2020, JO 30 juill.)</i>	26749
3		Assistant de vie dépendance et handicap	27513
3	CAP	CAP Accompagnement Éducatif Petite Enfance (CAP AEPE)	28048
3		Intervenant d'hygiène de vie à domicile (IHVAD)	31929
4	Titre professionnel	<i>Titre professionnel secrétaire et assistant(exclu de l'extension par arr. 10 juill. 2020, JO 30 juill.)</i>	193
4	Diplôme d'État	Diplôme d'État de Technicien d'intervention Sociale et Familiale (DETISF)	4503
4	BAC PRO	BAC PRO Services aux personnes et aux territoires	13905
4		Conseiller services en électrodomestique et multimédia	26755
4	Titre professionnel	<i>Titre professionnel Chargé d'accueil touristique et de loisirs(exclu de l'extension par arr. 10 juill. 2020, JO 30 juill.)</i>	31047
4		Accueillant éducatif	32152
(Avenant 9 févr. 2024, étendu) 4	Titre professionnel	Médiateur social accès aux droits	36241
5	BTS	BTS Négociation et relation client	474
5	Diplôme d'État	Diplôme d'État Éducateur Jeunes enfants	4501
5	BTS	BTS Services et prestations en secteur sanitaire et social (SP3S)	5297
5		Entrepreneur de la Petite Entreprise (TEPE)	6930
5		Responsable de secteurs dans les SAP	25574
(Avenant 9 févr. 2024, étendu) 5	Titre professionnel	Assistant Ressources Humaines	35030
(Avenant 9 févr. 2024, étendu) 5	Titre professionnel	Responsable - coordonnateur services au domicile (RCSAD)	35993
(Avenant 9 févr. 2024, étendu) 5	Titre professionnel	Responsable de petite et moyenne structure	38575

Niveau	Type	Certifications	Code RNCP
(Avenant 9 févr. 2024, étendu) 5	Titre professionnel	Négociateur technico-commercial	34079
(Avenant 9 févr. 2024,étendu) 5	Titre professionnel	Gestionnaire de paye	37948
(Avenant 9 févr. 2024,étendu) 5	Titre professionnel	Assistant de direction	34143
6		Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS)	2514
6	Diplôme d'État	Infirmiers diplômé d'État	8940
6		Licence professionnelle Management des établissements d'accueil du Jeune enfant	24411
6	Licence professionnelle	Licence professionnelle Service à la personne Parcours Ingénierie des services d'aides à domicile	29746
6		Responsable d'organismes d'intervention sociale et services à la personne (DISAP)	30382
(Avenant 9 févr. 2024,étendu) 6	Titre professionnel	Responsable Ressources Humaines	37177, 37794, 37010
(Avenant 9 févr. 2024,étendu) 6	Titre professionnel	Responsable de gestion des Ressources Humaines	34654, 36388
(Avenant 9 févr. 2024,étendu) 6	Titre professionnel	Programme supérieur de gestion et de commerce	36420
7	Mastère spécialisé	Mastère spécialisé Directeur de structures d'action sociale et de santé	18035

Une note à part sera jointe à l'accord pour expliciter le lien entre les certifications visées et les mutations des métiers et les besoins en qualification.

Article 8.bis.2

Durée de l'avenant et des actions

Certaines de ces certifications visées se fondent sur des référentiels de formation longs ne pouvant faire l'objet d'une alternance limitée à 1 an.

Les partenaires sociaux de la branche décident d'allonger :

- La durée de l'avenant qui peut être portée jusqu'à 24 mois ;
- La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques peut être portée au-delà de 25 % et, au maximum, jusqu'à 2 200 heures en demeurant dans la limite maximale de la certification visée.

Article 8.bis.3

Financement

Les PRO A sont prises en charge par l'OPCO selon un forfait déterminé par la branche.

Enfin, les partenaires sociaux de la branche souhaitent la prise en charge de la rémunération des salariés bénéficiaires du présent dispositif selon des conditions déterminées par décret.

Section IV

Outils d'aide au départ en formation, à l'orientation et à la définition d'un projet professionnel

Ce chapitre a une finalité pédagogique et liste les outils sur lesquels les salariés peuvent s'appuyer pour définir un projet professionnel et, le cas échéant un projet de formation, tel que le prévoit la législation au jour de la signature du présent accord.

Article 9

Entretiens professionnels

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, à l'occasion de leur embauche, les salariés sont informés par leur employeur qu'ils bénéficient tous les deux ans d'un entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du Code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 12256-47 du même code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du Code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document. Une copie est remise au salarié.

Tous les six ans, au regard de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, il donne lieu à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel de chaque salarié.

Cet état des lieux est formalisé dans un document, dont une copie est remise au salarié. Cet état doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a soit :

— suivi au moins une action de formation ;

soit

— acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience ;

soit

— bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Les entreprises peuvent s'appuyer sur les supports à l'entretien professionnel élaboré par l'OPCA et disponibles sur le site internet en page d'accueil (www.agefos-pme.com).

Article 10

Passeport formation

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

Tout salarié peut obtenir le passeport auprès de son employeur ou auprès du système d'information mis en place par la Caisse des dépôts et consignations.

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

Article 11

Bilan de compétences

11.1

Principes généraux

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

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

11.2

Modalités de départ en formation

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

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

Article 12

Conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle est une prestation gratuite relevant du service public d'orientation auquel peuvent recourir l'ensemble des salariés de la branche pour être accompagnés dans l'élaboration d'un projet profes-

sionnel qui peut, le cas échéant, nécessiter une formation et la mobilisation du compte personnel de formation.

Section V

Suivi de la politique de branche

Article 13

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Au regard des évolutions législatives, réglementaires ou conventionnelles, tant en matière d'emploi que dans le domaine de la formation professionnelle la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle a un rôle déterminant à jouer.

13.1

Missions de la CPNEFP

La commission a pour mission générale de promouvoir la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans le secteur d'activité.

À ce titre, les missions principales de la CPNEFP sont les suivantes :

- examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles au regard des informations issues de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- participer à la définition des priorités et orientations en matière de formation professionnelle ;
- s'assurer de la mise en œuvre effective de ces priorités et orientations et prendre les dispositions en conséquence. Ces dispositions préciseront des objectifs quantitatifs et qualitatifs (flux, filière, diplômes, localisations, répartition régionale) et des objectifs de moyens (financement, mesures d'accompagnement, aides publiques et autres) ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- concourir à l'insertion professionnelle des jeunes et au maintien dans l'emploi ;
- élaborer et mettre à jour régulièrement la liste des formations éligibles au Compte personnel de formation pour les salariés de la branche ;
- Structurer et piloter la politique d'apprentissage de la branche

La CPNEFP examine, chaque année, le rapport réalisé par l'OPCA, destiné à faire le bilan des actions de formation engagées par la branche au cours de l'année écoulée.

13.2

Composition de la CPNEFP

La CPNEFP est composée paritairement en nombre égal d'un titulaire et d'un suppléant désigné par chaque organisation syndicale représentative au plan national dans la branche professionnelle et d'un nombre équivalent de représentants désignés par les organisations professionnelles de la branche.

Tout titulaire dans l'incapacité de participer à une réunion de la CPNEFP peut se faire représenter par son suppléant.

En cas d'impossibilité de siéger du titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un membre de la CPNEFP de son choix du même collège. En cas de démission d'un des membres titulaires ou suppléants, l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation patronale concernée procède à une nouvelle désignation.

Un représentant de l'OPCA de la branche est associé à titre technique, aux travaux de la CPNEFP, sans droit de vote.

13.3

Fonctionnement de la CPNEFP

La CPNEFP élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège. Chaque président est désigné par son collège. Le mandat du président est de 2 ans. Chaque poste sera occupé alternativement par un représentant de l'organisation d'employeurs et par un représentant des organisations de salariés concernées.

La première présidence sera assurée par un représentant de la délégation employeur. La commission se réunit au moins 2 fois par an ; selon les besoins, elle se réunit plus souvent par accord entre au moins deux organisations syndicales, une de chaque collège. L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté par le président en fonction des pro-

positions faites par les organisations représentatives du présent accord.

Les convocations doivent parvenir aux membres de la commission par lettre simple ou courriel au moins 15 jours ouvrables avant la date de la réunion avec le compte rendu de la précédente réunion et tout document nécessaire à l'examen de l'ordre du jour. Les suppléants sont convoqués en même temps et sont destinataires des mêmes documents que les membres titulaires.

Par ailleurs, les frais liés à ces réunions leur sont remboursés en fonction des accords sur le fonctionnement du paritarisme.

Les décisions sont prises comme suit :

- vote par collège : les délibérations et les avis sont arrêtés à la majorité conjointe de chaque collège au 1^{er} tour ;
- vote à la majorité des membres : les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents ou dûment représentés par pouvoir, en cas de second tour. Seul le membre titulaire dispose d'un droit de vote, le suppléant ne votant qu'en son absence.

Le secrétariat est attribué par décision de la CPNEFP.

Un compte rendu sera établi pour chacune des réunions et proposé à l'adoption à la réunion suivante.

Article 14

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche professionnelle a pour objectif d'appréhender les évolutions susceptibles d'affecter les emplois et les qualifications de la branche afin d'appuyer la définition de la politique d'emploi et formation décidée par la branche.

14.1

Missions du comité paritaire de pilotage de l'Observatoire (CPPO)

Les missions d'observation essentielles sont les suivantes :

- une veille permanente sur l'évolution des métiers et des emplois ;
- des études spécifiques concernant les métiers et les emplois présents et à venir dans les entreprises des SAP ;
- la collecte de données quantitatives et qualitatives sur les métiers ;
- un travail de veille et d'analyse des certifications éligibles au CPF et intéressant la branche afin de mettre à jour la liste établie par la CPNE.

Ces travaux intègrent la situation comparée des femmes et des hommes.

14.2

Le comité paritaire de pilotage de l'Observatoire

Missions du CPPO

Le CPPO dispose notamment des attributions suivantes :

- établir le programme de travail annuel de l'Observatoire ;
- orienter les travaux pour alimenter les réflexions liées à la négociation triennale sur la formation au niveau de la branche ;
- élaborer et suivre le budget de fonctionnement de l'Observatoire ;
- veiller au suivi et à la validation des travaux avant transmission à la CPNEFP ;
- définir les modalités de communication.

Composition du CPPO

Un comité paritaire de pilotage de l'Observatoire (CPPO) est constitué dans la branche. Le CPPO est composé paritairement en nombre égal d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative au plan national dans la branche professionnelle et d'un nombre équivalent de représentants désignés par les organisations professionnelles de la branche.

Fonctionnement du CPPO

Le CPPO se réunira 2 fois par an sous les mêmes conditions que la CPNEFP. Par voie de convention entre la CPNEFP et l'OPCA, les moyens techniques, humains, logistiques mis à disposition par l'OPCA seront précisés.

Le CPPO rend compte de ses travaux aux membres de la CPNEFP.

Financement

Le financement de l'Observatoire sera assuré par des fonds mutualisés au sein de l'OPCA, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et sur la base d'un budget de fonctionnement annuel.

Section VI

Dispositions financières

Afin de donner toute son ampleur à la politique de formation de la branche, les partenaires sociaux décident de se doter de moyens financiers significatifs en adéquation.

Article 15

Désignation de l'OPCA/OCTA

Les partenaires sociaux renouvellent la désignation d'AGEFOS PME comme OPCA de la branche pour collecter les contributions dues au titre de la formation professionnelle. Ils recommandent AGEFOS-PME comme OCTA de la branche dans les conditions prévues à l'article VI.

Article 16

Financement de la formation professionnelle

16.1

Taux de contribution légale à la formation professionnelle

Les employeurs consacrent chaque année, au financement des actions de formation professionnelle, une contribution minimale équivalente :

- à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les entreprises de moins de 10 salariés sans être inférieur à 150 €.
- 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les entreprises d'au moins 10 salariés.

Cette contribution doit être versée en totalité à l'AGEFOS PME.

16.2

Taux de contribution conventionnelle à la formation et affectation

Au regard des besoins très significatifs de professionnalisation des salariés de la branche dans le but d'assurer la compétitivité des entreprises, les partenaires sociaux décident de mettre en place une contribution conventionnelle. Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCA désigné par la branche.

Cette contribution est de :

- 0,10 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés,
- 0,40 % de la masse salariale pour les entreprises d'au moins 20 salariés,
- Pour les entreprises de 10 à moins de 20 salariés, la contribution conventionnelle est dégressive, elle est de 0,20 % la première d'année d'application, 0,30 % la deuxième année d'application et 0,4 % à partir de la troisième année d'application.

Cette contribution conventionnelle a pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Il s'agit tout aussi bien de répondre à des besoins au titre du plan de formation que de la professionnalisation, de prendre en charge les coûts pédagogiques, comme les rémunérations et, le cas échéant, les frais annexes. Les partenaires sociaux décident que 0,1 % de la contribution conventionnelle est réservée à une politique d'abondement du CPF, en particulier en faveur des salariés à temps partiels (cf article 8.1.4 Politique d'abondement CPF).

La contribution conventionnelle est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'OPCA et gérée par la section professionnelle paritaire.

16.3

Tableau récapitulatif

Dispositif	< 10 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 salariés et +
CIF		0,15 %	0,15 %	0,20 %	0,20 %
Professionalisation	0,15 %	0,30 %	0,30 %	0,30 %	0,40 %
Plan	0,40 %	0,20 %	0,20 %	0,10 %	
CPF		0,20 %	0,20 %	0,20 %	0,20 %
FPSP		0,15 %	0,15 %	0,20 %	0,20 %

Dispositif	< 10 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 salariés et +
Contribution conventionnelle	0,10 %	Année 1 : 0,20 % Année 2 : 0,30 % Année 3 : 0,40 %	0,40 %	0,40 %	0,40 %
Total légal + conventionnelle	0,55 % + 0,10 % = 0,65 %	Année 1 : 1,20 % Année 2 : 1,30 % À partir de la 3 ^{ème} année : 1,40 %	1,4 %	1,4 %	1,4 %

Article 17 Financement du paritarisme

Conformément à l'article 2 de l'accord de branche sur le financement du paritarisme, La contribution assise sur la masse salariale brute des entreprises au-delà du taux légal est entièrement dédiée au financement du paritarisme et sera collectée par l'AGEFOS-PME.

Section VII Dispositions diverses

Article 18 Révision de l'accord et négociation

Cet accord est à durée indéterminée et peut être dénoncé par l'une des parties dans un délai de 6 mois à la date d'anniversaire de la signature. Toutefois, les partenaires conviennent de se revoir, au plus tard dans le délai de 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, afin de dresser un bilan de son application et d'engager, en tant que de besoin, les négociations utiles à son évolution.

Article 19 Dépôt et date d'application

Le présent accord entrera en application à partir du jour qui suit la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions des articles L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 20 Extension

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

Financement du paritarisme Accord du 18 décembre 2009

[Étendu par arr. 20 avr. 2010, JO 27 avr. à l'exception des entreprises relevant de la mutualité sociale agricole exclu de l'extension]

Mod. par Avenant 9 nov. 2018, étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr. à l'exception des entreprises relevant du régime de protection sociale agricole exclues de l'extension, applicable à compter du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNERPA ;

FESP ;

FEDESAP ;

FFEC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFTD ;

CFTC Santé Sociaux.

Les parties affirment leur volonté de construire et de développer des relations sociales ouvertes et responsables, dans le souci du développement des entreprises de la branche et de l'emploi. Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés ont convenu qu'un financement était indispensable pour donner aux commissions paritaires les moyens financiers d'assurer le suivi de la convention collective, de son fonctionnement, des actions de promotion de la branche et du développement du dialogue social.

C'est à l'occasion de ce constat que les parties signataires à la convention collective nationale ont entendu :

- inscrire la gestion des fonds collectés dans un cadre paritaire ;
- procéder à la définition des dépenses supportées par les fédérations et syndicats d'employeurs et de salariés et susceptibles d'être remboursées, comme indiqué dans l'article 5 ci-dessous.

À ce titre, et de façon tout à fait exceptionnelle, les parties conviennent de l'importance de mettre en place le système de financement du paritarisme pour la branche.

Cela ne remet pas en cause les principes du protocole d'accord du 9 octobre 2008, prévoyant la globalisation des thèmes de négociation.

L'ensemble de ces dispositions a vocation à être intégré dans la partie traitant du fonds du paritarisme de la CCN étendue.

Eu égard à ces considérations, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des entreprises des Services à la Personne.

Article 2 **Définition des moyens de financement**

Il est institué une contribution relative à la prise en charge des frais supportés par les fédérations et syndicats d'employeurs et de salariés, pour la négociation et l'application de la convention collective.

Cette contribution, fixée à 0,10 % est assise sur la masse salariale brute des entreprises et est entièrement à la charge des employeurs.

Il sera recherché des co-financements ponctuels en fonction des objectifs déterminés par le Conseil d'Administration, y compris auprès des pouvoirs publics, notamment l'ANSP (Agence Nationale des Services à la Personne), le FSE (Fond Social Européen),...

Article 3 **Objectifs communs des fonds**

Ces fonds ont notamment, pour objectif commun de :

- prendre en charge les frais occasionnés par les réunions préparatoires des diverses commissions des instances paritaires (commission paritaire nationale, commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle...) ;
- renforcer la présence des salariés et des employeurs dans les négociations de branche qui visent notamment à fixer les conditions d'emploi et de travail des salariés et leurs garanties sociales et à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- développer l'information et la sensibilisation des salariés et des entreprises sur les dispositions conventionnelles ;
- constituer des structures de réflexion, d'anticipation, de conception des dispositions conventionnelles ;
- financer l'établissement de rapports, documents ou actions, permettant une meilleure connaissance du secteur ;
- s'adjoindre les services d'experts pour mieux préparer les négociations,
- financer le développement du dialogue social.

Article 4 **Organisme de gestion et de recouvrement**

Mod. par Avenant 9 nov. 2018, étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr. à l'exception des entreprises relevant du régime de protection sociale agricole exclues de l'extension , applicable à compter du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNERPA ;

FESP ;

FEDESAP ;

FFEC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CFTC Santé Sociaux.

Il est créé, dans le cadre du présent accord, une association de gestion paritaire, dont les statuts et règlement intérieur sont soumis à l'approbation des parties, concomitamment à la signature du présent accord.

4.1

Association pour la gestion

Les fédérations et syndicats d'employeurs signataires ou adhérents à la Convention collective nationale «des entreprises de services à la personne» et les syndicats représentant les salariés, représentatifs au niveau national et parties au présent accord, constituent une Association régie par la loi de 1901, aux fins d'assurer indirectement le recouvrement de la contribution à la charge des entreprises et la gestion des fonds collectés (respect des affectations budgétaires, remboursement des charges engagées dans le cadre de l'objet social).

4.2

(Avenant 9 nov. 2018, étendu) - Organisme de recouvrement

La contribution définie à l'article 2 du présent accord est recouvrée par l'organisme collecteur, au plus tard avant le 1^{er} mars de chaque année, selon des modalités déterminées par voie d'avenant, signé entre l'organisme collecteur et ladite association de gestion. Cet avenant définira les frais de collecte et les obligations des parties.

Article 5

Répartition et utilisation des moyens de financement, pertes et acquisitions de la représentativité et bilan

Mod. par Avenant 9 nov. 2018, étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr. à l'exception des entreprises relevant du régime de protection sociale agricole exclues de l'extension, applicable à compter du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNERPA ;

FESP ;

FEDESAP ;

FFEC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CFTC Santé Sociaux.

5.1

Répartition des sommes recueillies

Les sommes recueillies seront réparties en trois volets :

— Volet 1 : Un pourcentage de la contribution du paritarisme est attribué à l'organisme collecteur au titre des frais de gestion de recouvrement du paritarisme. Il est fixé chaque année par le conseil d'administration de l'APNESAP.

— Volet 2 : Un pourcentage de la contribution du paritarisme est attribué à l'association APNESAP pour :

— Assurer ses frais de gestion (notamment, frais de tenue de comptabilité, de commissariat aux comptes si nécessaire, organisation des réunions (location de salle, repas...), le secrétariat de l'association, les études ou honoraires de conseillers extérieurs à l'initiative des commissions paritaires de la branche ;

— Régler, sur justificatifs, les frais engagés en application de l'article 3 du présent accord (exceptées les dépenses éligibles au volet 3) de transport, d'hébergement, de repas, de salaires exposés par les participants aux commissions paritaires, par référence aux règles en vigueur ;

— Prendre en charge, sur justificatifs, les frais de gestion des secrétariats des commissions paritaires de la branche, par référence aux règles en vigueur.

— Volet 3 : Un pourcentage la contribution au paritarisme est affecté aux organisations représentatives afin de participer aux frais de structure, d'actions en faveur de la branche des Services à la personne et de sa promotion. La somme ainsi affectée est répartie à parts égales entre d'une part, le collège «organisations syndicales de salariés», et, d'autre part, le collège «organisations d'employeurs».

Les pourcentages afférents à ces trois volets seront arrêtés par l'APNESAP lors de l'établissement de chaque budget.

5.2

Répartition et utilisation du volet 3

a. Dans chaque collège, huit pour cent (8 %) de la somme affectée au collège sont répartis également entre organisations représentatives au niveau de la branche indiquées dans le dernier arrêté de représentativité connu et publié au journal officiel à la date du vote du budget prévisionnel annuel de l'APNESAP.

b. Dans chaque collège, quatre-vingt-douze pour cent (92 %) de la somme affectée au collège sont répartis propor-

tionnellement à leur poids en tant qu'organisations représentatives au niveau de la branche comme indiqué dans le dernier arrêté de représentativité connu et publié au journal officiel à la date du vote du budget prévisionnel annuel de l'APNESAP.

Les sommes ainsi réparties seront budgétairement affectées à chaque organisation en début d'exercice comptable. Chaque organisation bénéficiera sur sa part d'un droit de tirage sur présentation de justificatifs. Si, à la fin de l'exercice comptable, une organisation n'a pas épuisé sa part, les sommes restantes sont reportées à son crédit sur l'exercice comptable suivant.

À la fin du second exercice comptable, toutes les sommes non consommées seront mutualisées entre les organisations de chaque collège et attribuées pour l'exercice comptable suivant à chacune d'elles suivant les mêmes règles ci-dessus exposées.

Toutes ces dispositions ainsi que le montant du droit de tirage devront faire l'objet d'une convention entre l'APNESAP et les organisations représentatives, conformément aux statuts de l'APNESAP.

5.3

Perte acquisition et modification de représentativité

La perte ou la modification de reconnaissance de représentativité au niveau national dans la branche des entreprises de services à la personne d'une organisation d'employeur et/ou de salariés entraîne de plein droit la suspension ou la modification du bénéfice de la répartition des fonds telle que défini ci-avant de façon différente suivant le volet concerné :

a. Pour le volet 2, la suspension prend effet le lendemain de la date de la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel ou à la date d'opposabilité de tout acte légal constatant la perte de représentativité, le cas échéant, sa nouvelle reconnaissance de représentativité.

L'acquisition de reconnaissance de représentativité *au niveau national* (*Termes exclus de l'extension par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr.*) dans la branche des entreprises de services à la personne par une organisation d'employeurs ou une organisation syndicale de salariés lui donne droit au bénéfice de ce volet au lendemain de la date de la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel ou à la date d'opposabilité de tout acte légal constatant l'acquisition de reconnaissance de représentativité.

b. Pour le volet 3, la suspension ou la modification prend effet à la fin de la période budgétaire en cours à la date de la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel ou à la date d'opposabilité de tout acte légal constatant la perte ou la modification de représentativité et cela jusqu'à la fin de la période budgétaire en cours à la date où serait officiellement constatée, le cas échéant, sa nouvelle reconnaissance de représentativité.

Les sommes justifiées jusqu'à la prise d'effet de la suspension ou la modification par l'organisation concernée sont prises en compte dans le droit de tirage de l'organisation et dans la limite du budget fixé.

L'acquisition ou la modification de reconnaissance de représentativité *au niveau national* (*Termes exclus de l'extension par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr.*) dans la branche des entreprises de services à la personne par une organisation d'employeurs ou une organisation syndicale de salariés lui donne droit au bénéfice de la répartition des fonds à compter de la période budgétaire suivante et au plus tard au premier jour de l'année qui suit la date de la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel ou à la date d'opposabilité de tout acte légal constatant l'acquisition de reconnaissance de représentativité.

5.4

bilan

L'APNESAP transmettra chaque année à la CPPNI un bilan moral sur l'utilisation de cette contribution.

Article 6

Durée de validité - dépôt, extension, entrée en vigueur

6.1

Révision de l'accord et négociation

Les parties conviennent de se revoir, au plus tard dans le délai de trois ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, afin de dresser un bilan de son application et d'engager, en tant que de besoin, les négociations utiles à son évolution.

6.2

Dépôt et date d'application

Le présent accord entrera en application à partir du jour qui suit la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions des articles L. 2261-1 et D. 2231-2 du code travail.

6.3 Extension

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du Code du travail.

Désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)

Accord du 19 novembre 2018

[Étendu par arr. 19 juill. 2019, JO 26 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDESAP ;

FESP ;

FFEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

FGTA FO.

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les OPCA en opérateurs de compétences. En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences qui sera rattaché à la filière dans laquelle chaque branche souhaite être rattachée. Ceci étant un préalable à tout accord futur constitutif d'un OPCO et ce avant le 31 décembre 2018.

Compte tenu de la Cohérence économique et de clientèle,

Compte tenu des enjeux forts de services de proximité,

Compte tenu d'une forte pratique de l'alternance, en particulier dans les petites entreprises,

Compte tenu des difficultés de recrutement, et des métiers en tension,

Compte tenu de la capacité de nos entreprises d'inclusion par l'emploi, avec le recrutement de jeunes, de personnes peu qualifiées et la possibilité d'ascension sociale,

Compte tenu des principes de cohérence des métiers et d'activités professionnelles et de l'existence d'enjeux communs de compétences, de formation et de mobilité qui devraient être les fondements premiers d'un secteur professionnel, les partenaires sociaux de la branche des entreprises de services à la personne reconnaissent la pertinence d'un «bloc sectoriel des métiers des services aux personnes et à la famille de la naissance au grand âge» identifiable dans la filière des services de proximité. Bloc dans lequel peuvent légitimement se reconnaître les branches professionnelles des branches des services à la personne.

Compte tenu que la désignation d'une filière sectorielle est un prérequis n'excluant pas la possibilité de synergie avec d'autres OPCO, les parties signataires conviennent de maintenir leur attachement à la filière services de proximité et de procéder à la désignation de l'opérateur de compétences qui en sera agréé.

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

C'est pour ces raisons que les parties signataires, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, conviennent des dispositions suivantes :

Article 1 Objet

Le présent accord a pour objet de désigner l'Opérateur de compétence rattaché à la filière des services de proximité «secteur 10» du rapport Marx-Bagorski comme l'opérateur de compétences de la branche des Entreprises privées de services à la personne au titre de sa contribution légale de participation à la formation professionnelle et à l'alternance et de sa contribution conventionnelle.

Conformément à l'article L. 6332-11-1 du Code du travail issu de la loi n° 2018-771, le présent accord prévoit que la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle est gérée au sein d'une section particulière de l'opérateur de compétences désigné par cet accord.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord portant désignation de l'Opérateur de compétences s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du septembre 2012 conformément à son champ d'application conventionnel en vigueur.

Article 3

Dispositions générales

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} janvier 2019.

Durée de l'accord

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature.

Revoyure

Les partenaires sociaux décident de se revoir avant la fin du premier semestre 2019 afin d'évoquer l'agrément de l'OPCO qui sera réalisé pour notre secteur et d'en mesurer l'impact auprès des entreprises et des salariés.

Formalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Modèle de protocole d'apprentissage

Avenant du 11 octobre 2023

[Non étendu, applicable à l'issue du délai d'opposition avec effet le premier jour du mois suivant le mois de sa date de dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNERPA ;

FESP ;

FEDESAP ;

FFEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CFTC Santé Sociaux.

Préambule

Depuis 2018, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, réformant la formation initiale en matière d'apprentissage, a notamment permis une augmentation très significative du nombre de contrats conclus sur le territoire national avec plus de 800 000 contrats débutés en 2022. Plus de 8000 l'ont été dans la branche des entreprises privées des services à la personne.

Dans la délivrance des services à domicile, les intervenants exercent leurs missions hors des murs de l'entreprise où se trouve en revanche l'équipe encadrante. Le contact entre l'apprenti, le maître d'apprentissage et/ou l'équipe tutorale s'exerce le plus souvent à distance physique, en dehors des phases de regroupement au sein de l'entreprise. Il n'en demeure pas moins que le contact avec l'intervenant à domicile ne connaît aucune interruption puisqu'il est en lien constant avec les encadrants de l'entreprise par tous moyens de communication mis à disposition des professionnels.

Pour les activités de dépendance, le décret n° 2016-502 du 22 avril 2016 relatif au cahier des charges national des services d'aide et d'accompagnement à domicile et modifiant le code de l'action sociale et des familles, via l'annexe 3.0, article 5.1.4 rappelle les conditions de recrutement et la qualification des intervenants :

- soit titulaires d'une certification (diplôme ou titre), au minimum de niveau V, ou certificat de qualification professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles attestant de compétences dans le secteur sanitaire médico-social, social ;
- soit disposent d'une expérience professionnelle de trois ans dans le domaine sani-

taire, médico-social ou social ;

- soit bénéficient d'une formation diplômante ou au minimum d'une formation d'adaptation à l'emploi dans les six mois suivant l'embauche ;
- soit bénéficient d'une formation en alternance, ou ont suivi une formation qualifiante dans le domaine sanitaire médico-social ou social.

Pour les activités de garde et l'accompagnement d'enfants à domicile, l'article 26 du cahier des charges de l'agrément définit les qualifications des intervenants :

- soit sont titulaires d'une certification professionnelle au minimum de niveau V dans les domaines sanitaire, médico-social, social ou d'un certificat de qualification inscrit au RNCP attestant de compétences dans le domaine de la petite enfance ;
- soit disposent d'une expérience professionnelle d'un an dans le domaine de la petite enfance ;
- soit attestent de la présentation à l'examen d'un à deux modules du diplôme «accompagnant éducatif petite enfance» ou du CAP petite enfance ;
- soit attestent dans le délai d'un mois après la prise de fonctions du suivi d'un cursus d'adaptation à l'emploi dans le domaine de la petite enfance.

Pour la garde d'enfants en situation de handicap, les intervenants doivent également justifier d'une sensibilisation et d'une connaissance des grandes familles de handicap dès la prise de fonction.

Le présent a pour objectif de préciser la responsabilité de l'entreprise et le rôle du maître d'apprentissage et/ou de l'équipe tutorale dans le déroulement du parcours de formation de l'apprenti qui se réalise au domicile d'une personne physique client de l'employeur.

Enfin, il est rappelé que les fonctions de maître d'apprentissage font l'objet d'une indemnisation forfaitaire.

Article 1

Champ d'application professionnel et géographique

Le présent avenant couvre l'ensemble des employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et géographique de la convention collective des entreprises de services à la personne

Article 2

Objet

Le présent avenant a pour objet d'annexer à la convention collective des entreprises de services à la personne un modèle de protocole d'apprentissage ayant une valeur conventionnelle.

Cette annexe est intitulée «Modèle de protocole d'apprentissage ayant une valeur conventionnelle», elle est positionnée à la suite de l'ensemble des annexes ayant valeur conventionnelle.

X

XX

«Modèle de protocole d'apprentissage Protocole d'apprentissage

Entre

L'entreprise ci-dessous désignée ...

Et

L'apprenti ci-dessous désigné(e) ...

L'entreprise prestataire qui recrute des salariés en contrat d'apprentissage, quelle que soit l'activité de services à la personne, est responsable en cas d'accident ou de dommages causés par l'apprenti au domicile du particulier.

Le présent protocole vise à préciser les engagements de l'employeur et du maître d'apprentissage à l'égard de l'apprenti(e) durant la durée du contrat d'apprentissage. L'entreprise devra être en capacité d'apporter la preuve des engagements ci-dessous :

- 1) En accord avec le centre de formation des apprentis et l'employeur, le rythme d'alternance entre périodes d'emploi et périodes de formation est déterminé en fonction de l'activité du service à la personne (garde d'enfant à domicile, accompagnement des personnes âgées, entretien du cadre de vie...).
- 2) L'employeur s'engage à ne recruter que des apprentis majeurs (sauf pour les apprentis mineurs dans une structure collective ou en ayant obtenu une autorisation de la DREETS) pour intervenir auprès de publics fragiles, après s'être assuré de l'adéquation du projet de l'apprenti(e) et de sa connaissance de la réalité du métier visé lors de l'entretien de recrutement. De son côté, l'organisme de formation s'assurera des aptitudes de l'apprenti (e) à exercer le métier et suivre la formation. L'employeur et le centre de formation devront s'accorder sur la capacité générale du candidat.

3) Sous réserve de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, l'apprenti (e) est rémunéré conformément aux articles D. 6222-26 et suivants le code du travail.

4) Désignation d'un maître d'apprentissage et d'une équipe tutorale. Le maître d'apprentissage devra remplir les conditions légales et réglementaires d'éligibilité à cette fonction (articles L. 6223-8-1 et R. 6223-22 du code du travail). Le maître d'apprentissage s'assure, sur toute la durée du contrat, de l'intégration et de la progression pédagogique de l'apprenti dans l'entreprise et du relais avec l'organisme de formation et plus particulièrement avec l'enseignant référent.

Le maître d'apprentissage, ou l'équipe tutorale¹

¹ Équipe encadrante de l'entreprise (manager, responsable de secteur, collaborateur agence en charge des intervenants et des clients, etc.) , est directement responsable de la formation pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage (Article L. 6223-5 du code du travail). L'entreprise s'assure de l'existence d'un lien permanent entre le maître d'apprentissage et l'apprenti et de la disponibilité requise du maître d'apprentissage ou de l'équipe tutorale.

Pour rappel, le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux par maître d'apprentissage (plus un redoublant).

5) Assurer obligatoirement une formation de maître d'apprentissage (Formation MATU : Certification relative aux compétences de maître d'apprentissage / tuteur / RS5515).

6) Cette formation vient en complément des dispositions légales et réglementaires de compétences requises pour la fonction de maître d'apprentissage. Cette formation devant être démarrée au plus tard dans le mois qui suit le début du déroulement du parcours de formation de l'apprenti

7) Certaines certifications du secteur requièrent un temps de formation pratique au sein d'une structure autre que celle employant l'apprenti à titre principal. Dans ce cas, l'employeur principal conclut une convention de mise à disposition quadripartite (apprenti, employeur principal, lieu de stage, CFA) et continue de rémunérer l'apprenti.

8) Tout au long du contrat, l'entreprise met en place des moyens de communication permanents pouvant aller jusqu'à un système de visioconférence (notamment un téléphone à sa charge ou dont l'utilisation dans un cadre professionnel fait l'objet d'un défraiement de la part de l'entreprise) permettant à l'apprenti d'être en relation avec le maître d'apprentissage ou l'équipe tutorale.

9) Tout au long de son parcours, et plus particulièrement dans les premières semaines, l'apprenti sera sensibilisé et formé par le centre de formation et l'entreprise aux enjeux des services à domicile et aux conditions de réalisation des missions, en respectant les règles de base de sécurité et de prévention des risques professionnels lui permettant de commencer ses interventions sous la supervision du maître d'apprentissage ou de l'équipe tutorale.

10) En préalable à toute intervention :

- L'apprenti aura été présenté au bénéficiaire par le maître d'apprentissage et/ou l'équipe tutorale et aura pris connaissance de l'environnement du domicile dans lequel il interviendra ;
- Le planning comprenant les missions attendues, les recommandations et préconisations spécifiques sera remis à l'apprenti par le maître d'apprentissage ou l'équipe tutorale ;
- Un livret de liaison avec les numéros utiles, les caractéristiques du domicile et les bonnes pratiques sera délivré à chaque apprenti.

11) Avant toute intervention seule au domicile, l'apprenti sera évalué, par le maître d'apprentissage ou l'équipe tutorale, sur les compétences qu'il a acquises à chacune des étapes de formation et celles restant à développer pour assurer des tâches plus complexes.

Les processus d'accompagnement des apprentis devront être formalisés par l'entreprise.

La progression pédagogique sera déterminée sur la base des compétences à développer identifiées. Pour assurer la montée en compétences, l'accompagnement pourra être réalisé par l'intermédiaire d'un travail en binôme avec le maître d'apprentissage ou un membre de l'équipe tutorale.

Tout au long de la durée du contrat, le client bénéficiaire sera amené à donner son avis sur les aptitudes au regard de la situation de travail. Les informations recueillies à cette occasion seront partagées avec le maître d'apprentissage ou l'équipe tutorale dans un objectif pédagogique.

12) À échéances prédéterminées, une restitution sera organisée entre le maître d'apprentissage et l'apprenti afin de s'assurer des acquis et fixer de nouveaux objectifs professionnels à atteindre en fonction de la progression pédagogique définie.

13) S'assurer de l'adéquation entre le CFA et la pratique professionnelle par une communication régulière entre apprenti, formateur référent, et maître d'apprentissage ou équipe tutorale. En cas d'inadéquation, des mesures correctives sont mises en œuvre.

14) Retracer dans le carnet de liaison pédagogique le déroulé de l'apprentissage pour s'assurer de la réalité des acquisitions et l'évolution des compétences acquises tout au long du parcours.

15) Signature obligatoire du protocole par l'entreprise-employeur, le maître d'apprentissage, l'apprenti et le centre de formation

À ..., le ...

L'employeur, L'apprenti Le maître d'apprentissage»

Article 3

Mention pour les entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises du champ de la convention collective des services à la personne, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Commission de suivi

Une commission de suivi de l'accord, composée des organisations signataires sera mise en place dans les six mois, suivant la signature du présent avenant et se réunira chaque année.

Article 5

Durée, dépôt et extension

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Ces dispositions sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet le premier jour du mois suivant le mois de la date de dépôt du présent accord.

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Article 6

Révision de l'accord

Toute demande de révision de l'avenant doit être signifiée selon les règles légales en vigueur.

Article 7

Dénonciation de l'accord

Le présent avenant obéit aux mêmes dispositions en matière de dénonciation que la convention collective des entreprises de services à la personne (IDCC 3127).

Commission de validation des accords d'entreprises

Accord du 26 janvier 2016

[Nonétendu, applicable à compter du jour de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESP ;

FEDESAP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFDT.

Préambule

La convention collective de branche, signée le 20 septembre 2012, prévoit en son chapitre IV - article 2.3 que la commission paritaire nationale de branche se prononce sur les accords d'entreprise négociés avec les élus du personnel, et ce dans les 4 mois suivant sa saisine.

Le présent accord a pour objet de fixer les modalités de fonctionnement de cette commission paritaire de validation, au regard des dispositions des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail

Les partenaires sociaux entendent rappeler que la négociation des accords d'entreprise doit, par principe, être menée avec les organisations syndicales représentatives de salariés de l'entreprise par l'intermédiaire de chaque délégué syndical valablement désigné.

Au sein des entreprises de moins de cinquante salariés ne disposant pas de délégués syndicaux, il peut être procédé à une négociation collective avec les élus du comité d'entreprise ou, à défaut avec les délégués du personnel, étant précisé que la condition d'effectif s'apprécie au niveau de l'ensemble de l'entreprise et non pas de l'établissement.

Néanmoins, un accord conclu dans ce cadre n'aura valeur d'accord collectif que sous réserve de sa validation par la commission paritaire de validation des accords d'entreprise instituée par le présent accord, et de son dépôt auprès de l'autorité administrative compétente, dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur.

Enfin, il est rappelé de la faculté pour les entreprises ayant eue une carence lors de leur élection professionnelle de la faculté de pouvoir négocier un accord d'entreprise avec un salarié mandaté par une organisation de salarié représentative. Un tel accord étant soumis à référendum n'a pas à être soumis à validation par la commission paritaire nationale de validation des Accords d'entreprises, tout comme les accords signés par des représentants du personnel mandaté par une organisation syndicale représentative dans la branche.

Au regard de ce qui précède, les Organisations syndicales représentatives dans la branche des entreprises de services à la personne, définissent les modalités de fonctionnement suivantes.

Article 1

Thèmes de négociation dans les entreprises

À l'exception de ceux mentionnés conventionnellement ou légalement à l'article L. 2233-22 du code du travail, les thèmes ouverts à ce type de négociation sont les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi ou par un accord collectif.

Article 2

Validation des accords d'entreprise

L'accord soumis à la commission de validation ne pourra acquérir la qualité d'accord d'entreprise qu'après validation par la commission paritaire nationale de validation. À défaut de décision de ladite commission, au terme d'un délai de 4 mois à compter de la réception du dossier réputé complet au secrétariat de la commission, l'accord est réputé validé.

Article 3

Fonctionnement de la commission paritaire nationale de validation des Accords d'entreprise

La commission paritaire nationale de validation des Accords d'entreprises (CPNVAE) contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Article 3.1 Composition

La CPNVAE est composée :

- Pour le collège salarié : 1 titulaire et 1 suppléant par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- Pour le collège patronal : il sera représenté par un nombre égal de représentants titulaires et suppléants à ceux du collège salarié

Les frais de déplacement pour assister à ces réunions sont régis par l'article 7 de l'accord sur le fonds du paritarisme de la branche.

Article 3.2

Réunion de la CPNVAE

La commission se réunit de préférence à l'occasion des commissions paritaires et au plus tard dans les 2 mois qui suivent la saisine par l'entreprise, sur convocation adressée par le secrétariat de la commission au plus tard 21 jours avant la réunion. Les dossiers complets devront être circularisés auprès des partenaires sociaux maximum 15 jours calendaires après leur réception complète par le secrétariat, la preuve en sera fournie avec le dossier. Durant ces 2 mois, les organisations patronales et syndicales de salariés peuvent demander les informations complémentaires nécessaires. Il est précisé que ces délais commencent à courir dès réception du dossier complet. Les partenaires sociaux s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers. Les séances de la commission nationale paritaire de validation sont présidées alternativement par un membre d'une des organisations syndicales de salariés et par un représentant d'une des organisations patronales.

Article 3.3

Quorum pour la validité des décisions

Afin que les décisions rendues soient valables, le quorum des membres présents à la réunion est fixé à deux organisations syndicales de salariés et une organisation patronale.

Article 4

Procédure de validation des accords - Saisine de la commission paritaire nationale de validation

L'entreprise concernée saisit la commission paritaire nationale de validation (CPNVAE) en adressant un dossier au secrétariat de la commission dans les conditions suivantes :

Envoi par lettre recommandée avec accusé de réception de la demande de validation qui devra être accompagnée des documents suivants :

- L'accord signé faisant l'objet de la demande de validation avec les coordonnées des signataires de ce dernier,
- Une fiche de présentation de l'entreprise : annexe1
- Une copie du Kbis de moins de trois mois du siège social
- Une copie de l'information préalable prévue à l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur à chacune des fédérations des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche sur sa décision d'engager des négociations collectives.
- L'attestation en annexe2 des noms et adresses des organisations syndicales de salariés invitées à négocier le protocole préélectoral des dernières élections professionnelles
- Une copie des procès-verbaux CERFA des dernières élections professionnelles (CE, DP, DUP),
- Une copie des accords d'entreprises cités dans l'accord soumis à la validation.

Article 5

Décision et notification de la commission paritaire nationale de validation

Article 5.1

Prise de décision de la commission

La CPNVAE rend une décision de validation si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- les mesures concernées ne peuvent être mise en œuvre que par accord collectif en application des dispositions légales ;
- les mesures n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. La commission examine si les conditions ainsi rappelées sont respectées.
- L'accord a obtenu la validation du collège représentant les employeurs et du collège représentant les salariés, à savoir la majorité des voix des membres présents. Si les collèges sont en désaccord (un collège pour la validation et un collège contre la validation), il est procédé à un deuxième vote. À l'issue de ce deuxième vote, l'accord sera validé s'il obtient la majorité des voix des organisations présentes, les organisations patronales prenant soin, en début de séance, de communiquer la répartition de leur nombre de voix.

Les avis rendus par la commission de validation de branche de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne, - N° 3370 - N° IDCC 3127 - ne sauraient préjuger de l'interprétation qui en serait faite par les tribunaux et ne peut engager la responsabilité de la commission et de ses membres.

Article 5.2

Notification de la décision de la CPNVAE

Toutes les décisions de la commission sont consignées dans un registre tenu par le secrétariat de la commission. La décision de la CPNVAE est notifiée à la DIRECCTE compétente en recommandé avec AR ou par courriel et à l'entreprise en recommandé avec AR dans un délai de 15 jours suivant le prononcé de la décision à l'auteur de la saisine qui se charge d'informer les signataires de l'accord.

Article 6

Secrétariat de la commission paritaire nationale de validation

Le secrétariat de la commission est assuré par les deux organisations patronales.

Les accords sont à envoyer obligatoirement aux deux organisations patronales¹

¹ Ces coordonnées étant susceptibles d'être modifiées les entreprises devront s'assurer de leur validité avant d'envoyer leur demande de validation.
:

FEDESAP

29/31 Rue Chaptal

75009 Paris

FESP

48, Boulevard de la Tour Maubourg

75007 Paris

Le secrétariat est chargé de la réception des demandes de validation et de la vérification du contenu du dossier.

Le secrétariat assure la convocation aux différentes réunions. Cette convocation indique la date, l'heure et le lieu de la réunion, ainsi que la liste des accords qui seront examinés lors de cette réunion, en vue de leur validation. Il assure aussi la circularisation auprès des partenaires sociaux des dossiers une fois réputés complets dans les 15

jours qui suivent la réception de tous les documents.

Le secrétariat rédige le procès-verbal des réunions de la commission. Le secrétariat notifie les décisions de la commission. Au titre de ce service, le secrétariat de la commission est habilité à facturer à l'APNESAP des frais de dossiers évalués sur une base forfaitaire unitaire.

Article 7

Entrée en vigueur, durée de l'accord, révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du jour de sa signature.

Le présent accord fera l'objet d'un réexamen en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

En tout état de cause, il fera l'objet d'un réexamen par les partenaires sociaux à l'issue d'un délai de 3 ans à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Les conditions de dénonciation et révision sont respectivement régies par les règles en vigueur.

Article 8

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2232 du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du Ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Annexe 1 - Demande de validation d'un accord d'entreprise

COORDONNÉES DE L'ENTREPRISE OU DE L'ÉTABLISSEMENT	
N° SIRET :	Raison sociale :
Nom du Correspondant :	Téléphone :
Courriel de contact :	
Adresse :	
Code Postal :	Commune :
Effectifs (ETP) :	APE :
L'entreprise est-elle adhérente à une fédération ? : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Si oui, à quelle fédération ? :	

Demande à la commission paritaire nationale de validation de se prononcer sur l'accord afin de vérifier qu'il n'est pas contraire aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Il s'agit d'un : ☐ accord collectif ☐ avenant

Date de conclusion de l'accord / avenant (à préciser) : / / 20

Périmètre de l'accord ou de l'avenant :

☐ Tout le personnel salarié de l'organisme

☐ Une partie seulement des salariés de l'organisme

Objet de l'accord :

☐ Organisation et aménagement du temps de travail (ex : congés, temps de travail, forfaits etc.)

☐ Formation professionnelle

☐ Sénior et génération

☐ Salaires

☐ Autre (à préciser)

Parties signataires :

☐ élu (s) membre (s) du comité d'entreprise

☐ élu (s) délégué (s) du personnel

☐ élu (s) délégué (s) Unique du personnel

Annexe 2 - Attestation des noms et adresses des organisations syndicales de salariés invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral

Dans le cadre de la saisie de la commission de branche de validation des accords d'entreprises, l'entreprise qui saisit doit informer la commission des noms et adresses des organisations syndicales de salariés invitées à négocier le protocole préélectoral des dernières élections professionnelles.

Nom de l'entreprise :...

Date de la 1^{ère} réunion de négociation du protocole d'accord préélectoral :...

Date des élections :...

Noms des organisations syndicales de salariés invitées	Adresse où le courrier a été envoyé	Date d'envoi du courrier

Je soussigné M. ou M^{me}..., représentant de l'entreprise... atteste sur l'honneur l'exactitude des informations ci-dessus.

Dans le cas du non-respect de l'invitation des organisations syndicales de salariés prévue aux articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du Code du travail lors de l'organisation des élections professionnelles, l'entreprise s'expose à l'annulation de l'accord même si la commission l'a validé.

Fait à..., le...

Signature du représentant et cachet de l'entreprise

Aménagement du temps de travail

Accord du 13 octobre 2016

[Étendu par arr. 28 juin 2021, JO 28 juill., applicable à l'issue du délai d'opposition avec effet le premier jour du mois suivant le mois de la date de dépôt du présent accord]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDESAP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS-CFDT ;

CFTC.

Préambule

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions de l'article L. 3122-2 du code du travail, tel qu'institué par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008. Il couvre le champ d'application de la convention collective des entreprises de services à la personne (IDCC3127).

L'objectif du présent accord est de permettre une application du dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année, prévu par la loi du 20 août 2008, au sein de la branche des services à la personne pour les entreprises de moins de 11 salariés équivalent temps plein (ETP) ne disposant pas de représentants du personnel.

Les dispositions du présent accord complètent celles déjà prévues dans la convention collective nationale des entreprises de services à la personne.

Article 1

Objet

Dans les entreprises de moins de 11 salariés équivalent temps plein (ETP) qui ne disposent pas de représentant du personnel et s'il n'y a pas eu de salarié mandaté, l'employeur peut, par décision unilatérale et après avoir préalablement échangé collectivement avec l'ensemble des salariés concernés, choisir d'appliquer l'aménagement du temps de travail sur l'année d'après les dispositions du présent accord.

En cas d'élection d'IRP, l'employeur devra engager des négociations sur le sujet de l'aménagement du temps de travail dans les deux mois suivant l'élection. L'employeur peut à tout moment ouvrir des négociations au titre de l'article L. 2232-24 du Code du travail, avec un ou plusieurs salarié(s) mandaté(s) par une ou plusieurs organisation(s) syndicale(s) représentative(s).

Article 2

Champ d'application

Le présent accord concerne les salariés de l'entreprise, en contrat de travail à durée indéterminée, ou en contrat de travail à durée déterminée de plus d'un mois qui interviennent au domicile des clients et qu'ils soient embauchés à temps plein ou à temps partiel.

Il ne s'applique pas pour les CDI intermittents, ni pour les salariés mis à disposition pour une durée déterminée.

Article 3

Principe de l'annualisation

Le principe de l'aménagement du temps de travail sur l'année est de répartir la durée du travail, dans le respect des plages d'indisponibilité du salarié, sur une période de référence annuelle, afin d'adapter le rythme de travail des salariés à l'activité irrégulière de l'entreprise. Par la nature de leurs activités, les entreprises de service à la personne ne peuvent pas définir à l'avance les périodes hautes et basses d'activité. De ce fait, les contrats de travail mentionneront la durée du travail mensuelle de référence et la durée annuelle sur la période de référence. La période de référence annuelle correspond soit à l'année civile : du 1^{er} janvier au 31 décembre ; soit la période de l'exercice comptable de l'entreprise sans que celle-ci ne puisse excéder 12 mois.

Article 4

Embauche en cours de période

La durée du travail annuelle des contrats de travail qui débuteront en cours de période de référence sera calculée au prorata temporis à compter de la date d'embauche du salarié dans l'entreprise sur la période de référence en cours.

Article 5

Lissage ou paiement au réel de la rémunération

5.1

Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle est lissée sur la base de la durée annuelle du travail prévue au contrat, de façon à assurer une rémunération stable et régulière, indépendante de la variation de la durée réelle travaillée pendant le mois, sauf en cas d'absence non légalement rémunérées (telles que les congés sans solde)

La rémunération mensuelle brute est déterminée de la manière suivante :

- Pour les salariés en Contrat à durée Indéterminée, elle est égale au nombre d'heure annuelle contractuelle / 12 × taux horaire brut
- Pour les salariés en Contrat à durée déterminée, elle est égale au nombre d'heure contractuelle/nbre de mois × taux horaire brut

5.2

Paiement au réel

À la demande expresse du salarié, sa rémunération pourra être versée sur la base de l'horaire réellement accompli sans que celle-ci ne puisse être inférieure à 20 % de la rémunération qu'il aurait perçue dans le cadre d'une rémunération mensuelle tel que défini à l'article 5.1 sur l'année indépendamment du nombre d'heures travaillées.

Le salarié ayant opté pour une rémunération mensuelle calculée sur la durée du travail réellement accomplie, et non sur la durée du travail mensuelle de référence, peut à tout moment changer d'avis. Le salarié doit prévenir son employeur par écrit et la modification s'effectuera à partir de la paye du mois suivant la réception du courrier. Ce changement ne pourra intervenir qu'une seule fois par période de référence. L'employeur ne peut s'opposer à cette demande.

La méthode de rémunération choisie doit figurer au contrat de travail du salarié. En cas de modification de la méthode de rémunération, un avenant au contrat de travail sera signé par les parties.

Article 6

Compteur individuel

La variation de la durée du travail du salarié implique de suivre le décompte de sa durée du travail au moyen d'un compteur individuel de suivi des heures.

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

Ce compteur est tenu pour chaque salarié et fait apparaître pour chaque mois de travail :

- le nombre d'heures mensuelles contractuelles

-
- Le nombre d'heures de travail effectif réalisées et assimilées
 - L'écart mensuel entre le nombre d'heures de travail effectif réalisées et le nombre d'heures de travail effectif prévues pour la période d'annualisation
 - L'écart (ci-dessus) cumulé depuis le début de la période d'annualisation
 - Le nombre d'heures rémunérées en application du lissage de la rémunération

Au plus tard le 6^{ème} mois de la période de référence, l'employeur communique au salarié un relevé récapitulatif du nombre d'heures de travail effectuées et du nombre d'heures contractuelles restant à effectuer jusqu'à la fin de la période de référence.

Une notice explicative est jointe au contrat de travail afin d'expliciter la méthodologie de décompte des différents événements dans les compteurs.

Article 7

Périodes non travaillées et rémunérées

En cas de périodes non travaillées donnant lieu à rémunération par l'employeur (telles que notamment les congés payés), le salarié percevra une rémunération calculée sur la base de la rémunération lissée et telle que la loi le prévoit.

La période non travaillée doit être valorisée en nombre d'heures dans le compteur d'heures tel que décrit dans la notice explicative. Ce nombre d'heures est calculé au 26^{ème} (nombre d'heures mensuelles de référence prévues au contrat / 26 × nombre de jours d'absence).

Article 8

Périodes non travaillées et non rémunérées

Les périodes non travaillées en raison d'absences et congés non légalement rémunérés par l'employeur font l'objet d'une retenue sur la paye du salarié à hauteur du nombre d'heures d'absence constatée et d'une déduction ou d'une valorisation du compteur d'heures tel que décrit dans la notice explicative.

Le nombre d'heures d'absence correspond aux heures planifiées au moment de l'absence du salarié. Si un des jours de la période non travaillée ne comporte aucune planification, le nombre d'heures d'absence correspondant à ce jour est calculé au 26^{ème} (nombre d'heures mensuelles de référence prévu au contrat / 26).

Cependant, à la demande écrite du salarié dans le mois de l'absence, si le compteur du salarié est excédentaire, le nombre d'heures d'absence calculé au 26^{ème} ou aux heures planifiées sera soustrait du compteur du salarié sans que cette amputation ne puisse rendre le compteur négatif.

Les refus de modification de planning au-delà du nombre autorisé (3 pour les modifications prévenues au moins 3 jours à l'avance et 3 pour celles correspondant à des urgences) seront comptabilisés dans un compteur spécifique tenu à la disposition du salarié.

Article 9

Notification de la répartition du travail

9.1

Notification des horaires de travail dans le respect des plages d'indisponibilité

Les horaires de travail, pour chaque journée travaillée, sont communiqués aux salariés par la remise d'un planning prévisionnel des horaires. Ce planning est mensuel. Il est remis au salarié soit en version papier soit en version dématérialisée permettant son impression à tout moment et durant toute la période de référence.

Il est notifié aux salariés au moins sept jours avant le 1^{er} jour de son exécution dans la mesure où les délais de prévenance en cas de modification ont été respectés.

Il précise pour chaque salarié la durée du travail et les horaires de travail déterminés par l'entreprise.

Les modalités de notification des plannings individuels sont définies par l'entreprise dans une note interne qui est remise aux salariés avant leur entrée en vigueur. En cas de modification ultérieure de ces modalités, une nouvelle note est communiquée aux salariés préalablement à leur entrée en vigueur.

Les salariés sont tenus de se conformer aux horaires tels que prévus au planning. Ils ne sont pas autorisés à modifier les heures et jours d'intervention mentionnés au planning, même à la demande ou avec l'accord du client.

Enfin, il est rappelé que chaque salarié, embauché à temps partiel ou à temps plein, bénéficie de plages d'indisponibilité telles que définies dans la CCN, afin de permettre aux salariés de concilier vie personnelle et vie professionnelle ou d'exercer un autre emploi à temps partiel.

9.2

Modification des horaires de travail dans le respect des plages d'indisponibilité

Le planning initial de travail peut faire l'objet de modifications à l'initiative de l'employeur. Le salarié est averti de cette modification dans un délai minimum de trois jours avant la date à laquelle la modification apportée au planning initial doit avoir lieu, dans le respect des plages d'indisponibilité prévues au contrat.

Toutefois, afin de faire face à la fluctuation des demandes inhérentes à l'activité et d'assurer une continuité de services, le délai d'information de la modification apportée au planning peut être réduit. Ainsi, en cas d'urgence tel que défini au Chapitre 2, Section 2, I, i de la CCN, les salariés pourront être informés de la modification apportée à leur planning dans un délai inférieur à 3 jours et compris entre 2 jours et 1 heure.

Il est précisé que la communication des modifications apportées par l'employeur au planning initial se fait au fur et à mesure oralement par appel téléphonique ou lorsque le salarié dispose d'un téléphone portable, par message vocal laissé sur ce dernier et confirmation par écrit en renvoyant le planning mensuel ou en le modifiant dans l'interface numérique dans les meilleurs délais et de manière à permettre une traçabilité des échanges pendant toute la période de référence.

Lorsque le salarié utilise, à la demande de l'employeur, ses outils de communication personnels à des fins professionnelles, il perçoit une indemnité mensuelle minimale de 2 euros.

9.3

Contrepartie à la réduction du délai de modification des horaires

En contrepartie d'un délai de modification des horaires inférieur à trois jours, dans le respect des plages d'indisponibilité, le salarié a la possibilité de refuser 3 fois sur la période de référence la modification de ses horaires, sans que ces refus ne constituent une faute ou un motif de licenciement.

Chaque acceptation par le salarié d'une modification de ses horaires dans un délais inférieur à trois jours incrémente de un son nombre de possibilité de refus.

Tout refus de modification d'horaire doit être confirmé par écrit par l'employeur et sera comptabilisé dans un compteur spécifique

Article 10

Durée du travail

10.1

Durée du travail des salariés à temps plein

La durée de travail des salariés à temps plein est celle fixée par la Loi, soit, à la date de la signature des présentes, 1 607 h par an ce qui correspond à 35 h par semaine. La durée du travail hebdomadaire de référence des salariés à temps plein est de 35 heures en moyenne sur la période de référence.

10.2

Durée du travail des salariés à temps partiel sur l'année

Pour les salariés à temps partiel, la durée effective du travail sur la période de référence, par définition, est inférieure à la durée légale du travail de 1 607 heures actuellement en vigueur.

Article 11

Heures supplémentaires et contingent annuel

Les heures de travail effectives, réalisées par le salarié sur la période de référence, au-delà du seuil de déclenchement des heures supplémentaires actuellement fixé à 1 607 heures par an, constituent des heures supplémentaires.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 200 heures par an et par salarié.

La majoration des heures supplémentaires sera traitée conformément aux dispositions conventionnelles et légales en vigueur.

Article 12

Heures complémentaires

Les salariés à temps partiel pourront être amenés à effectuer des heures complémentaires dans la limite d'un tiers de la durée du travail prévue pour la période de référence.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée du travail prévue pour la période de référence donnent lieu à une majoration de salaire, déduction faite des heures complémentaires déjà payées en cours de période de référence, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 13

Contreparties pour les salariés à temps partiel

Les parties s'engagent à mettre en place toutes les mesures nécessaires à garantir aux salariés à temps partiel les mêmes droits que ceux reconnus aux salariés à temps plein. L'employeur s'engage à garantir aux salariés embauchés à temps partiel et soumis aux dispositions du présent accord, l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

Article 14

Régularisation des compteurs - salarié présent sur la totalité de la période de référence

Sauf avenant au contrat de travail portant modification de la durée du travail et conclu en cours de période, l'employeur arrête les comptes de chaque salarié à l'issue de la période de référence.

14.1

Solde de compteur positif

— Pour les salariés à temps plein dans le cas où le solde du compteur est positif, c'est-à-dire qu'il dépasse la durée annuelle de 1607 heures, les heures au-delà de 1607 heures constituent des heures supplémentaires.

— Pour les salariés à temps partiel, dans le cas où le solde du compteur est positif, c'est-à-dire qu'il dépasse la durée annuelle fixée dans le contrat et dans la limite d'un tiers de la durée du travail, les heures complémentaires accomplies au-delà de ce seuil donnent lieu à une majoration de salaire conformément aux dispositions légales en vigueur.

Chaque heure supplémentaire ou complémentaire est traitée conformément aux dispositions conventionnelles et légales en vigueur au plus tard sur le bulletin de paye correspondant au mois suivant la clôture de la période d'annualisation».

Toutefois, le salarié peut demander de remplacer en tout ou partie le paiement majoré de ces heures par un repos équivalent majoré dans les mêmes conditions que les heures majorées, octroyé dans les conditions suivantes : le repos doit être pris dans un délai maximum de 6 mois, par journée entière ou demi-journée. Les heures majorées sont ramenées à un nombre de jours suivant la règle du 26^{ème} de la durée mensuelle de référence. L'employeur et le salarié fixent d'un commun accord les modalités et la date du repos convenu. À défaut d'accord entre les parties, la moitié des jours de repos acquis est prise à l'initiative du salarié, et l'autre moitié à l'initiative de l'employeur, en une ou plusieurs fois et en respectant un délai de prévenance de deux semaines. Dans ce cas, les heures correspondantes récupérées en repos n'entrent pas dans les compteurs tels que détaillés dans la notice explicative.

14.2

Solde de compteur négatif

En fin de période, les heures non réalisées du seul fait du salarié dans le respect de ses droits et devoirs tels que définis dans le présent accord pourront faire l'objet d'une compensation. En effet, ces heures ayant été rémunérées mais non travaillées leur paiement étant assimilable à un indu pourra conduire à une retenue sur le salaire mensuel ne pouvant excéder 10 % de la rémunération.

Il est précisé que lorsque l'employeur propose des heures régulières et que le salarié les refuse, le nombre d'heures refusées devant être pris en compte dans le cadre de l'annualisation du temps de travail est égal au nombre d'heures qui aurait été réalisé sur un mois d'intervention. Lorsque l'employeur propose des heures ponctuelles, le nombre d'heures refusées est égal au nombre d'heures proposées.

Article 15

Régularisation des compteurs - salarié n'ayant pas accompli la totalité de la période de 12 mois

Si en raison d'une fin de contrat ou d'une rupture de contrat un salarié n'a pas accompli la totalité des 12 mois de travail correspondant à la période de référence, une régularisation est effectuée dans les conditions suivantes :

15.1

Solde de compteur positif

Dans le cas où le solde du compteur est positif, seules les heures telles que définies à l'article 12 et 13 du présent accord sont des heures complémentaires ou supplémentaires et seront traitées conformément aux dispositions conventionnelles et légales en vigueur.

15.2

Solde de compteur négatif

Lorsque le solde du compteur est négatif, dans le cadre de licenciement pour motif économique, et à titre d'exception, si le départ est à l'initiative de l'employeur et en l'absence de faute grave ou lourde du salarié, l'employeur ne procédera pas à une récupération du trop-perçu par compensation sur le solde de tout compte avec les sommes restant dues à l'occasion de la fin ou de la rupture du contrat.

Aucune compensation n'est possible pour les salariés en contrat à durée déterminée sauf en cas de rupture à l'initiative du salarié.

Article 16 **Suivi de l'accord**

Les partenaires sociaux s'engagent par tout moyen à faire le bilan de cet accord tous les trois ans et à engager des négociations en vue d'éventuelles adaptations.

Article 17 **Durée, entrée en vigueur, dépôt de l'accord, Extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Ces dispositions sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet le premier jour du mois suivant le mois de la date de dépôt du présent accord.

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Les parties signataires ayant convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, l'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail et dans les quinze jours qui suivent la fin du délai d'opposition à sa signature.

Article 18 **Révision de l'accord**

Toute demande de révision du présent accord doit être motivée et signifiée selon les règles légales en vigueur.

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires, notamment en matière de durée ou d'aménagement du temps partiel, qui auraient des effets directs sur les dispositions du présent accord, des négociations s'ouvriraient à l'initiative de la partie la plus diligente, afin d'examiner les possibilités de réviser le présent accord pour l'adapter à la situation nouvelle.

Article 19 **Dénonciation de l'accord**

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de dénonciation que la convention collective des entreprises de services à la personne (IDCC3127).

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Accord du 13 février 2017

[Nonétendu]

(Annulé et remplacé par Avenant du 3 juillet 2018)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESP ;

FEDESAP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

CFTC Santé Sociaux.

Préambule

Dans un contexte où la loi Travail du 8 août 2016 institue de nouvelles commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation au sein des branches (Article L. 2232-9 du code du travail), et où le décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016 relatif à la procédure de transmission des conventions et accords d'entreprise aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation, publié au journal officiel sous le numéro 0269 du 19 novembre 2016, Texte n° 31, est entré en vigueur le 20 novembre 2016, il était important que les partenaires sociaux se réunissent pour définir les modalités de fonctionnement de cette commission au sein de la branche « Entreprises de services à la personne ».

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord vise les conventions et/ou les accords des entreprises relevant du champ d'application de la

Article 2

Rôle de la branche

Conformément à l'article 24 de la loi travail du 8 août 2016, il est rappelé que la branche a pour missions :

1/ De définir, par la négociation, les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application, notamment en matière de salaires minimaux, de classifications, de garanties collectives complémentaires, de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, de prévention de la pénibilité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

2/ De définir, par la négociation, les thèmes sur lesquels les conventions et accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la branche, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise ;

3/ De réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application prévue au titre VI du livre I^{er} de la quatrième partie du présent code et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionnée à l'article L. 2241-3.

Article 3

La CPPNI entreprises de services à la personne (commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation)

Il est précisé que la CPPNI remplace la précédente commission paritaire de révision, d'interprétation et de conciliation (Partie I - Chapitre 5) qui se trouve abolie par le présent accord.

Elle est composée de représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentative au plan national dans la branche professionnelle et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales représentatives au plan national dans la branche professionnelle, cette Commission Paritaire aura pour mission :

- De représenter la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- D'exercer un rôle de veille sur les conditions d'emploi et de travail ;
- D'établir un rapport annuel d'activités qui sera publié dans la base de données nationale comprenant un bilan des accords d'entreprise, qui portera en particulier sur l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Elle formulera le cas échéant des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- De rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- D'exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail ;
- D'apporter toute modification qui pourrait être nécessaire à son bon fonctionnement.

Article 4

Modalités de transmission des conventions et/ou accords d'entreprise

4.1

Accords devant être transmis à la commission

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

- La durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfaits, travail à temps partiel, travail intermittent...) ;
- Le repos quotidien ;
- Les jours fériés ;
- Les congés (congés payés et autres congés) ;
- Le Compte Épargne Temps (C.E.T.).

4.2

Diligence de transmission

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

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

4.3

Adresse d'envoi à la CPPNI

- En version électronique, à l'adresse suivante :

CPPNIESAP@gmail.com

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

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

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

Article 5

Conditions d'application de l'accord

Il est convenu que la commission se réunira :

- Au moins 3 fois par an, sur la base d'un calendrier à définir au début de chaque année, en vue des négociations annuelle, triennale et quinquennale ;

- Autant de fois que nécessaire, dans le cadre des missions qui lui incombent, telles que mentionnées à l'article 3 du présent accord ;

- Dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les clauses du présent accord.

Article 6

Durée de l'accord, extension, dénonciation et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera soumis à la procédure d'extension. Il pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions légales.

Prévention de la grippe saisonnière

Accord du 14 octobre 2020

[Non étendu, applicable à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes et à la date d'extension pour les autres]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNERPA ;

FHP ;

CNETh.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FSS CFDT ;

FSPSS FO ;

FSAS CGT ;

CFTC FSS.

Préambule

Dans un contexte sanitaire particulièrement dégradé en raison de l'épidémie COVID-19 les partenaires sociaux ont souhaité favoriser les conditions permettant aux salariés des établissements compris dans le champ d'application du présent accord de se faire vacciner contre la grippe dite saisonnière. Protéger la santé des professionnels, des patients et des résidents est l'objectif assigné par les dispositions du présent accord.

Cette vaccination reste au libre choix du salarié et ne constitue en aucun cas une obligation.

Article 1

Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les établissements privés de diagnostic et de soins et de réadaptation fonctionnelle (avec ou sans hébergement), les établissements d'accueil pour personnes handicapées et pour personnes âgées, de quelque nature que ce soit, privés, à caractère commercial, ainsi que des établissements thermaux sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements, régions et collectivités d'Outre-mer.

Sont donc notamment visées par cet accord, les activités économiques enregistrées sous les rubriques :

-
- 86-10 : service hospitaliers,
 - 86-10 Z : activités hospitalières,
 - 87-10 A : Hébergement médicalisé pour personnes âgées,
 - 87-10 B : Hébergement médicalisé pour enfants handicapés,
 - 87-10 C : Hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergements médicalisés,
 - 87-30 A : Hébergement social pour personnes âgées,
 - 88-10 B : Accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées,
 - 96-04 Z : Entretien corporel.

Article 2

Personnels concernés

Sont éligibles aux dispositions contenues dans le présent accord tous les salariés des établissements ci-dessus, quel que soit leur statut (CDI ou CDD) et leur durée du travail (temps plein ou temps partiel), sous réserve d'être présent pendant la campagne vaccinale.

Ces dispositions s'appliquent également aux salariés ayant conclu un contrat en alternance et les salariés titulaires d'un contrat aidé.

Article 3

Prise en charge du coût de la vaccination

À la date d'effet du présent accord et pendant toute la durée de la période vaccinale contre la grippe saisonnière, soit jusqu'au 31 janvier 2021, les établissements tels que définis dans l'article 1 relatif au champ d'application prendront en charge les vaccins, qu'ils mettront à disposition des salariés, tels que définis à l'article 2 ou à défaut sur justificatif du coût si la vaccination ne peut être réalisée au sein de l'établissement.

Article 4

Prise en charge du temps de vaccination

Les salariés désireux de se faire vacciner en informeront la direction de l'établissement à l'effet que toutes les mesures soient prises pour que les salariés concernés puissent se rendre disponibles pour faire effectuer cette vaccination. Dans la mesure du possible, la vaccination sera réalisée sur le temps de travail du salarié. Si toutefois l'entreprise n'est pas en mesure de réaliser la vaccination du salarié sur son temps de travail, le temps nécessaire à sa réalisation sera rémunéré comme temps de travail effectif, sur présentation de justificatifs.

Article 5

Entreprises de moins de cinquante salariés

Le présent accord s'applique sans dispositions particulières aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 6

Date d'effet

Le présent accord prend effet à la date de sa signature pour les entreprises adhérentes à la FHP, au SYNERPA et au CNETH et à la date d'extension pour les autres.

Article 7

Extension - Dépôt

L'extension du présent accord sera demandée par la partie la plus diligente.

Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, auprès de la DGT, une version signée du présent avenant sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires, plus les exemplaires destinés au dépôt légal.

Article 8

Durée - Dénonciation - Révision

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée venant à échéance au 31 janvier 2021. Il pourra être révisé à tout moment, conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.