

Brochure n° 3180

Convention collective nationale

IDCC : 2111. – **SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR**

Brochure n° 3317

Convention collective nationale

IDCC : 2395. – **ASSISTANTS MATERNELS
DU PARTICULIER EMPLOYEUR**

ACCORD PROFESSIONNEL DU 27 FÉVRIER 2017

INSTITUANT UN FONDS D'INFORMATION ET
DE VALORISATION DE L'EMPLOI À DOMICILE

NOR : ASET1750345M

IDCC : 2111, 2395

Entre
FEPEM

D'une part, et

FGTA FO
FS CFDT
CGT CDS
CFTC santé sociaux
SPAMAF

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article L. 7221-1, titre II du livre II de la septième partie du code du travail, modifié par loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, art. 93, consacre la reconnaissance légale du statut de particulier employeur et de la modernisation des références aux salariés intervenant à leur domicile. Il confirme également qu'être particulier employeur n'est pas un métier mais un statut qui peut concerner chacun aux différentes étapes de sa vie : en tant que parent employeur d'une garde d'enfant à domicile ou d'un assistant maternel, en tant que particulier employeur dépendant ou en situation de handicap, mais aussi pour concilier au mieux vie professionnelle et vie personnelle.

Le statut d'employeur à domicile est exigeant : il requiert de connaître les droits et les devoirs respectifs de l'employeur et du salarié, de savoir gérer la relation de travail laquelle se caractérise par sa singularité propre. Cette responsabilité ne peut être exercée que si le particulier employeur dispose des compétences nécessaires.

Celles-ci ne peuvent s'acquérir que par la mise en place d'un accompagnement des intéressés tout au long de leur vie prenant la forme d'un développement massif de l'information à destination de l'ensemble des particuliers employeurs des deux branches (salariés et assistants maternels du particulier employeur). Ce déploiement s'appuiera sur des outils modernes et innovants assurant un accès facile aux personnes qui recourent ou souhaitent recourir à l'emploi entre particuliers.

La massification et la généralisation de l'information conduiront à la mise en œuvre d'une politique efficace de gestion des ressources humaines adaptée au secteur de l'emploi à domicile, respectueuse des conditions de travail et ouverte sur des activités sociales et culturelles au profit des salariés des deux branches.

L'intérêt général commande la mise en place d'un fonds mutualisé destiné à financer ces programmes d'information au bénéfice de l'ensemble des particuliers employeurs (ou ceux qui veulent le devenir) et d'accès aux activités sociales et culturelles des salariés qu'ils emploient. En effet, le développement attendu de cette forme d'emploi entre particuliers dans les années à venir (400 000 emplois à court terme, doublement du nombre d'emplois du secteur dans les 10 prochaines années) et les défis à relever (lutte contre le travail dissimulé, mise en œuvre du dispositif « santé au travail », prélèvement de l'impôt à la source, etc.) rendent indispensables la mise en œuvre de moyens ambitieux dont seul le fonds institué par le présent accord pourra en assurer le financement.

Article 1^{er}

Création du fonds – objet

Il est institué un fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile (FIVED) destiné à :

- financer des actions d'information et des programmes d'accompagnement à destination des particuliers employeurs des salariés visés à l'article L. 7221-1 du code du travail et des assistants maternels visés à l'article L. 421-1 du code de l'action sociale et des familles ou des personnes souhaitant devenir particuliers employeurs ;
- promouvoir une politique de ressources humaines dans le secteur de l'emploi à domicile ;
- valoriser la relation de travail entre particuliers en accompagnant les pratiques vertueuses et responsables (lutte contre le travail illégal, etc.) ;
- permettre l'accès des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur aux activités sociales et culturelles.

Article 2

Financement

Le financement du fonds prévu à l'article 1 du présent accord est assuré par une contribution à la charge des particuliers employeurs.

Elle est égale à 0,05 % assise sur les salaires bruts soumis à cotisations de sécurité sociale versés à l'ensemble des salariés de la branche des salariés du particulier employeur et de la branche des assistants maternels du particulier employeur.

Elle est recouvrée par l'organisme chargé de la gestion de la prévoyance en même temps et aux mêmes conditions que la cotisation de prévoyance.

Le produit de cette contribution est affecté respectivement à l'association paritaire nationale des salariés du particulier employeur pour sa fraction assise sur salaires bruts versés aux salariés du particulier employeur et à l'association paritaire nationale des assistants maternels du particulier employeur pour sa fraction assise sur les salaires bruts versés aux assistants maternels du particulier employeur.

Article 3

Modification de l'accord du 18 mai 2000 relatif au développement du paritarisme (branche salariés du particulier employeur)

Après le premier alinéa de l'article II.2 de l'accord du 18 mai 2000 relatif au développement du paritarisme est ajouté un second alinéa rédigé comme suit :

« L'association finance également les actions en faveur de la branche des salariés du particulier employeur définies par accords collectifs. »

Au deuxième alinéa devenu troisième alinéa, après le mot « cotisations » est ajouté « et les contributions ».

Article 4

Modification de l'annexe III de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004 (branche assistants maternels du particulier employeur)

Après le premier alinéa de l'article II.2 de l'annexe III à la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 01/07/2004 est ajouté un second alinéa rédigé comme suit :

« L'association finance également les actions en faveur de la branche des assistants maternels du particulier employeur définies par accords collectifs. »

Au deuxième alinéa devenu troisième alinéa, après le mot « cotisations » est ajouté « et les contributions ».

Article 5

Dénonciation et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce doit adresser à chacune des autres parties signataires une lettre recommandée avec avis de réception indiquant les raisons de sa dénonciation et respecter les formalités de dépôt conformément aux dispositions légales applicables.

La dénonciation sera réglée par application des dispositions légales en vigueur.

Toute révision du présent accord fera l'objet d'un avenant. La négociation de cet avenant sera précédée de la remise d'un projet à l'ensemble des parties signataires à l'initiative de la partie signataire qui souhaite la modification demandée.

Article 6

Notification

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 7

Dépôt et extension

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail (service du dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15).

L'extension du présent accord sera demandée sur l'initiative de la partie signataire la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article 8

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en application à compter du premier jour du mois civil suivant celui de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 27 février 2017.

(Suivent les signatures.)