

**Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999.
Etendue par arrêté du 2 mars 2000 JORF du 11 mars 2000.**

Rémunération

Article 20

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 21 mars 2014 - art. 1er

a) Salaires

1. Salaire horaire

Pour 1 heure de travail effectif aucun salaire horaire brut ne peut être inférieur au salaire horaire minimum conventionnel, ni au Smic horaire en vigueur, sauf abattement légal particulier.

2. Salaire mensuel

Pour les horaires réguliers (à temps complet ou à temps partiel), le salaire est mensualisé (salaire horaire brut x nombre d'heures de travail effectif hebdomadaire x 52/12) :

- pour un temps complet, le salaire est calculé sur la base de 174 heures ;
- pour les horaires irréguliers, le salaire est calculé, à partir du salaire horaire brut, en fonction du nombre d'heures de travail effectif décomptées dans le mois.

3. Salaire minimum conventionnel

Le salaire minimum conventionnel, fixé en fonction du niveau de la classification, est un salaire brut avant déduction des charges salariales et du montant des prestations en nature éventuellement fournies.

Le salaire brut doit au moins être égal au salaire minimum conventionnel. Le salaire minimum conventionnel de base est augmenté d'une majoration découlant d'une certification professionnelle de la branche.

Ainsi bénéficieront de cette majoration, attachée au salaire minimum conventionnel, les salariés titulaires :

- pour les emplois repères retenus du domaine enfant et l'emploi repère employé(e) familial(e) auprès d'enfant(s) :
- du titre de niveau V de la branche des salariés du particulier employeur inscrit au RNCP : assistant maternel/garde d'enfants ;
- ou du CQP de la branche demeurant inscrit au RNCP : « Garde d'enfants au domicile de l'employeur » ;
- pour les emplois repères retenus du domaine adulte :
- du titre de niveau V de la branche des salariés du particulier employeur inscrit au RNCP : assistant de vie dépendance ;
- ou du CQP de la branche demeurant inscrit au RNCP : « Assistant de vie » ;
- pour les emplois repères retenus du domaine espaces de vie :
- du titre de niveau V de la branche des salariés du particulier employeur inscrit au RNCP : employé familial ;
- ou du CQP de la branche demeurant inscrit au RNCP : « Employé familial polyvalent..

4. Prestations en nature

On désigne par prestations en nature les repas ou le logement fournis.

Le montant minimum de chaque prestation en nature est fixé paritairement lors de la négociation sur les salaires. Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat.

Les prestations en nature sont déduites du salaire net.

5. Présence de nuit

Voir article 6 « Nuit ».

b) Périodicité

Le paiement des salaires se fera à date fixe au moins une fois par mois et au plus tard le dernier jour du mois.

c) Bulletin de paie

Un bulletin de paie sera délivré au salarié au moins une fois par mois. Un modèle de bulletin de paie est annexé à la présente convention (annexe II).

d) Chèque emploi-service

Lorsque l'employeur et le salarié optent pour le chèque emploi-service, l'employeur n'est pas tenu de délivrer un bulletin de paie.

e) Conduite automobile

Au cas où l'employeur demande au salarié autre que le chauffeur d'assurer, pour les besoins du service, la conduite d'un véhicule automobile, un supplément de rémunération sera prévu au contrat de travail et fixé de gré à gré en fonction de l'importance du service.

L'employeur veillera à la conformité du contrat d'assurance du véhicule utilisé.

Dans le cas où le véhicule utilisé est celui du salarié, l'employeur vérifiera que le contrat d'assurance du salarié le lui permet et celui-ci sera indemnisé des frais supplémentaires engagés de ce fait. Sauf accord particulier, on appliquera à cet effet le barème kilométrique des fonctionnaires.