

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

Classification
Article 2

En vigueur étendu
Modifié par Accord du 21 mars 2014 - art. 4

La grille de classification comporte vingt et un emplois repères avec une échelle à douze niveaux. Le descriptif détaillé de tous les emplois repères figure aux annexes I à V de l'accord de classification signé le 21 mars 2014.

Echelle	DOMAINES				
	Enfant	Adulte	Espaces de vie	Environnement technique	Environnement externe
I	Baby-sitter		Employé(e) familial(e) A		Employé(e) d'entretien et petits travaux/ homme, femme toutes mains A
II			Employé(e) familial(e) B	Accompagnateur(trice), personne de compagnie	Employé(e) d'entretien et petits travaux/ homme, femme toutes mains B Gardien(ne) A
III	Garde d'enfant(s) A	Assistant(e) de vie A	Employé(e) familial(e) auprès d'enfant(s)	Secrétaire particulier(ère)	Gardien(ne) B
	Garde d'enfant(s) B				
IV		Assistant(e) de vie B			
V		Assistant(e) de vie C			
VI		Assistant(e) de vie D		Enseignant(e) particulier(ère) (élémentaire) A	
				Assistant(e) informatique A	
VII				Enseignant(e) particulier(ière) (collège, lycée) B	
				Assistant(e) informatique B	
VIII				Enseignant(e) particulier(ière) (études supérieures) C	

IX	
X	
XI	
XII	

Postes d'emploi à caractère familial (PECF)

Article 3

En vigueur étendu
Modifié par Accord du 21 mars 2014 - art. 4

Présence responsable

Les salariés occupant un poste d'emploi à caractère familial assument une responsabilité auprès de personnes : enfants, personnes âgées ou handicapées, dépendantes ou non.
Dans le cadre de l'horaire défini dans le contrat, ces salariés peuvent effectuer des heures de travail effectif et des heures de présence responsable dont le nombre respectif sera précisé au contrat.

a) Définition des postes d'emploi à caractère familial

Les salariés occupant un poste d'emploi à caractère familial assument une responsabilité auprès de personnes : enfants, personnes âgées ou handicapées, dépendantes ou non. Sont donc visés l'ensemble des emplois repères du domaine "adulte", du domaine "enfant" et l'emploi repère "employé(e) familial(e) auprès d'enfants".

Dans le cadre de l'horaire défini dans le contrat, ces salariés peuvent effectuer des heures de travail effectif et des heures de présence responsable dont le nombre respectif sera précisé au contrat.

b) Définition de la présence responsable

Les heures de présence responsable sont celles où le salarié peut utiliser son temps pour lui-même tout en restant vigilant pour intervenir, s'il y a lieu.

Le nombre d'heures éventuelles de présence responsable peut évoluer notamment en fonction de :

- l'importance du logement ;
- la composition de la famille ;
- l'état de santé de la personne âgée, handicapée ou malade.

Une heure de présence responsable équivaut à 2/3 de 1 heure de travail effectif.

Emplois spécifiques

Article 4

En vigueur étendu
Modifié par Accord du 21 mars 2014 - art. 4

Garde partagée :

La garde partagée concerne les emplois repères du domaine "enfant".

Salarié assurant simultanément la garde des enfants de deux familles alternativement au domicile de l'une et de l'autre.

Le travail et la responsabilité auprès des enfants des deux familles employeurs resteront une priorité.

Selon les directives des parents, assure le travail effectif lié à la présence des enfants, notamment : préparation de leurs repas, entretien du linge, habillement, toilettes, promenades, trajets, nettoyage de leurs chambres, salle de bains, cuisine, etc. ;

Contribue à l'éveil des enfants.

Il est spécifiquement dans la nature de cet emploi de faire vivre ensemble et en harmonie des enfants de familles différentes, ce qui implique une concertation et une entente des parents.

Ce qui précède constitue une clause essentielle du contrat.

Cela implique également des règles spécifiques :

Contrat de travail

(Art. 7 de la CCN des salariés du particulier employeur)

Un contrat de travail écrit est établi avec le salarié par chaque famille employeur. Il inclut une clause identique précisant le lien avec l'autre famille employeur.

Rupture du contrat de travail
(Art. 11 et 12 de la CCN des salariés du particulier employeur)

La rupture de l'un des contrats de travail entraîne une modification substantielle de l'autre contrat.

Durée du travail
(Art. 15 de la CCN des salariés du particulier employeur)

La durée du travail s'entend du total des heures effectuées au domicile de l'une et de l'autre famille. Toutes ces heures ont le caractère de travail effectif.

Congés payés
(Art. 16 de la CCN des salariés du particulier employeur)

La date des congés payés est fixée par les deux employeurs d'un commun accord, de telle sorte que le salarié bénéficie d'un congé légal réel.

Rémunération
(Art. 20 de la CCN des salariés du particulier employeur)

Chaque famille rémunère les heures effectuées à son domicile selon les modalités définies au contrat de travail.

Médecine du travail
(Art. 22 de la CCN des salariés du particulier employeur)

Si la durée du travail globale équivaut à un temps plein, la médecine du travail est obligatoire à la charge des deux employeurs.

Salarié logé **Article 5**

En vigueur étendu
Création Convention collective nationale du 24 novembre 1999, en vigueur à l'extension. Etendue par arrêté du 2 mars 2000
(JO du 11 mars 2000)

Pour le salarié à temps complet ou à temps partiel logé par l'employeur, le logement est une prestation en nature déduite du salaire net.

Nuit **Article 6**

En vigueur étendu
Modifié par Accord du 21 mars 2014 - art. 4

a) Si le salarié est tenu de dormir sur place, sans contrainte horaire, le logement ne sera pas déduit du salaire net.

b) Poste d'emploi à caractère familial (PECF)

Les postes d'emploi à caractère familial tels que visés au point a de l'article 3 de la présente convention concernés par la nuit sont les emplois repères du domaine "adulte", du domaine "enfant" et l'emploi repère "employé(e) familial(e) auprès d'enfants".

1. Présence de nuit

La présence de nuit, compatible avec un emploi de jour, s'entend de l'obligation pour le salarié de dormir sur place dans une pièce séparée, sans travail effectif habituel, tout en étant tenu d'intervenir éventuellement dans le cadre de sa fonction.

Cette présence de nuit ne peut excéder 12 heures.

Il ne pourra être demandé plus de 5 nuits consécutives, sauf cas exceptionnel.

Pour les salariés tenus à une présence de nuit, le logement ne sera pas pris en compte dans l'évaluation des prestations en nature et donc ne sera pas déduit du salaire net.

Cette présence de nuit sera prévue au contrat et rémunérée pour sa durée par une indemnité forfaitaire dont le montant ne pourra être inférieur à 1/6 du salaire conventionnel versé pour une même durée de travail effectif. Cette indemnité sera majorée en fonction de la nature et du nombre des interventions.

Si le salarié est appelé à intervenir toutes les nuits à plusieurs reprises, toutes les heures de nuit sont considérées comme des heures de présence responsable.

Cette situation ne peut être que transitoire. Si elle perdure le contrat sera revu.

2. Salarié assurant les fonctions de garde-malade de nuit

Le salarié assurant les fonctions de garde-malade de nuit est à proximité du malade et est susceptible d'intervenir à tout moment.

Cet emploi n'est pas compatible avec un emploi de jour à temps complet. Le salarié reste à proximité du malade et ne dispose pas de chambre personnelle.

La rémunération est calculée sur une base qui ne peut être inférieure à huit fois le salaire horaire pour 12 heures de présence par nuit.