

## **ACCORD SUR LE DÉPLOIEMENT DE L'ALTERNANCE DANS LE SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI A DOMICILE**

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a réformé le système de formation professionnelle initiale et a notamment mis l'accent sur les formations en alternance. Les formations en alternance ont pour objet de permettre aux jeunes d'acquérir une qualification professionnelle, de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Elles associent des enseignements généraux et techniques dispensés pendant le temps de travail et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus.

On distingue parmi elles, les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage. Ce sont ces derniers qui ont fait l'objet d'une réforme profonde.

La loi a ainsi ouvert l'accès à l'activité de formation par apprentissage ce qui a entraîné une très forte croissance du nombre de centre de formation par apprentissage. Elle a également transformé en profondeur les modalités de financement de l'apprentissage et aménagé les règles relatives au contrat d'apprentissage. Elle a ouvert la possibilité de préparer à tous les métiers par la voie de l'apprentissage et réhaussé à 29 ans, voire au-delà par dérogation, l'âge maximal pour conclure un contrat d'apprentissage.

Par ailleurs, elle prévoit l'allongement de la durée maximale du contrat de professionnalisation sous certaines conditions.

Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile a, à la fois des besoins en termes de recrutement, en particulier chez les jeunes, et des besoins en termes de professionnalisation et de qualification.

A cet effet, le secteur s'est doté, notamment dans le cadre d'un dialogue social dynamique et innovant, des moyens nécessaires au développement de politiques de formation ambitieuses. Les accords interbranche des 19 décembre 2018 et 17 novembre 2020 prévoyant des dispositions en matière de professionnalisation témoignent à cet égard de la volonté de disposer de moyens adaptés aux spécificités du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile afin de développer le recours et l'accès à la formation professionnelle.

Aux termes de l'accord cadre du 17 novembre 2020 de mise en œuvre d'une professionnalisation dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile les partenaires sociaux ont prévu des dispositions visant à faciliter l'accès des salariés à la qualification et la certification professionnelle notamment par l'alternance.

Dans les branches du particulier employeur, le dispositif de l'alternance n'est pas utilisé malgré une expérimentation menée en 2012 pour le contrat de professionnalisation. En effet, les règles applicables avant la réforme rendaient, eu égard aux spécificités du secteur, la mise en œuvre de l'alternance difficile.

Depuis la réforme résultant de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le cadre législatif et réglementaire est mieux adapté aux spécificités du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et les branches en parallèle se sont dotées d'outils nouveaux voués au développement de la formation professionnelle.

En application de l'article 12 de l'accord du 17 novembre 2020 relatif à la mise en œuvre d'une politique de professionnalisation dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, les partenaires sociaux réaffirment leur souhait de mettre en place l'alternance et de développer le recours à l'apprentissage et au contrat de professionnalisation dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

## **CHAPITRE1 - Dispositions générales**

### **Article 1 – Champ d'application professionnel et géographique**

Le présent accord couvre l'ensemble des particuliers employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et géographique de la nouvelle convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile conclue le 15 mars 2021.

Il est précisé que, jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des particuliers employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et géographique de :

- la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 étendue par arrêté du 2 mars 2000, JORF 11 mars 2000 ;
- la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1<sup>er</sup> juillet 2004 étendue par arrêté du 17 décembre 2004, JORF 28 décembre 2004.

### **Article 2 - Objet de l'accord**

Le présent accord a pour objet de fixer les objectifs, les modalités et les moyens permettant la mise en place de l'alternance dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Le présent accord organise le recours à l'apprentissage dans le cadre législatif et réglementaire actuel. Il s'appuie pour cela sur les dispositifs conventionnels mis en place par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile pour traiter les questions spécifiques au développement de la formation professionnelle des salariés et des assistants maternels du particulier employeur.

## **CHAPITRE 2- Le contrat d'apprentissage**

### **Article 3- Le développement de l'apprentissage**

L'apprentissage est un dispositif de formation initiale, qui s'est ouvert aux branches professionnelles, dans le cadre d'un contrat de travail. Il associe une formation délivrée par un Centre de formation d'apprenti (CFA) conduisant à un titre ou diplôme inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et une formation pratique délivrée dans le cadre de l'activité professionnelle.

Les partenaires sociaux considèrent qu'en vue du développement de l'apprentissage, le particulier employeur doit bénéficier de la possibilité d'être accompagné dans l'exercice de sa fonction de maître d'apprentissage pour sécuriser le fait que le parcours de formation présente toutes les garanties au regard de la finalité du contrat d'apprentissage.

Ils conviennent que cet accompagnement est réalisé dans les conditions fixées par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile en vue de garantir l'efficacité du dispositif.

### **Article 4 - Nature, durée et rupture du contrat d'apprentissage**

#### **Article 4.1 La nature du contrat d'apprentissage**

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée déterminée ou indéterminée, conclu entre un salarié et un employeur, conformément aux dispositions des articles L.6221-1 et suivants du code du travail.

Il s'adresse aux jeunes âgés de 16 ans à 29 ans révolus. Toutefois les jeunes d'au moins 15 ans peuvent conclure un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement secondaire.

#### **Article 4.2 La durée du contrat d'apprentissage**

La durée du contrat dans le cadre d'un CDD ou de la période d'apprentissage dans le cadre d'un CDI est comprise entre 6 mois et 3 ans. Elle est égale à la durée du cycle de formation,

soit la durée calendaire nécessaire à l'obtention du diplôme.

Eu égard aux spécificités du secteur, les partenaires sociaux conviennent que la durée du contrat d'apprentissage peut être adaptée sans être inférieure à 6 mois.

Dans tous les cas, la durée de la formation en CFA est au moins égale à 25% de la durée du contrat.

#### Article 4.3 La rupture du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage peut être rompu sans motif et sans préavis par le particulier employeur ou le salarié jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours de formation pratique réalisée par l'apprenti sur le lieu de travail, que ceux-ci soient consécutifs ou non.

Passé ce délai, le contrat d'apprentissage peut être rompu avant son terme dans l'un des cas et selon les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Par exception, en cas de rupture à l'initiative de l'employeur, les modalités de rupture sont celles prévues par les articles 119-1 et 161-1 de la convention collective en vigueur.

#### Article 5 - Les conditions d'emploi de l'apprenti

L'apprenti bénéficie des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux salariés de la branche dans laquelle il exerce son activité dès lors qu'elles sont compatibles avec son statut de jeune en formation.

La CPNEFP examine les modalités de rémunération des apprentis dans le respect des principes énoncés ci-après. Ces principes doivent être également adaptés par la CPNEFP pour les assistants maternels.

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti			
	De 16 à 17 ans	De 18 ans à moins de 20 ans	21 ans à 25 ans	26 ans et plus
1 <sup>re</sup> année	27 % du SMIC	43 % du SMIC	53 % du SMIC sans pouvoir être inférieur à 53 % du Salaire Minimum Conventionnel (SMC)	100 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel
2 <sup>e</sup> année	39 % du SMIC	51 % du SMIC	61 % du SMIC sans pouvoir être inférieur à 61 % du SMC	correspondant à l'emploi occupé

3 <sup>e</sup> année	55 % du SMIC	67 % du SMIC	78 % du SMIC sans pouvoir être inférieur à 78 % du SMC	
----------------------	--------------	--------------	--------------------------------------------------------	--

Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18 ans ou de 21 ans, le taux de rémunération change le premier jour du mois de la date de son anniversaire.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur ou avec un autre employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues au présent article en fonction de son âge est plus favorable.

Une majoration de 15% est appliquée à la rémunération réglementaire de l'apprenti dès lors que les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an,
- l'apprenti prépare un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu,
- la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu,

Dans ce cas, les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant accompli la durée d'apprentissage pour l'obtention de leur diplôme ou titre.

Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat en application du troisième alinéa des articles L. 6222-7-1 ou L. 6222-12-1 du code du travail, ou en application de l'article R. 6222-23-1 du code du travail, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation.

Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, en application du troisième alinéa de l'article L. 6222-7-1 du code du travail, le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui correspondant à la dernière année d'exécution du contrat précédant cette prolongation selon les modalités prévues à l'article D. 6222-26 du code du travail.

### **Article 6 - Les apprentis en situation de handicap**

Lorsque l'apprenti est en situation de handicap, il n'existe pas de limite d'âge pour la conclusion du contrat d'apprentissage et la formation peut faire l'objet d'aménagements, dans les conditions prévues aux articles R.6222-50 et suivants du code du Travail.

Pour favoriser l'embauche des apprentis en situation de handicap, l'employeur qui embauche une personne en situation de handicap peut bénéficier d'une aide versée par l'Agefiph sous réserve de remplir certains critères.

Par ailleurs, pour permettre aux CFA d'aménager leurs cursus et de mettre en place les moyens spécifiques liés au handicap, l'OPCO EP peut majorer le niveau de prise en charge annuel du contrat d'apprentissage, en application de l'article L. 6332-14 du code du travail, dans la limite de 4 000 euros conformément au décret n°2020-1450 du 26 novembre 2020 relatif à la majoration du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés.

La formation visée à l'article 9.4 du présent accord comprend un volet relatif à l'accueil d'apprentis en situation de handicap et à la prise en compte du handicap dans l'intégration de l'apprenti et l'organisation de son parcours d'apprentissage.

### **Article 7- La formation de l'apprenti**

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

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

La formation réalisée par le CFA a une durée égale à 25 % au moins de la durée du contrat, quelle que soit la durée effective de travail. Le CFA a la possibilité de conclure une convention par laquelle tout ou partie de la formation qu'il doit organiser est réalisée par un établissement de formation.

### **Article 8 - Le financement de la formation de l'apprenti**

La CPNEFP, en relation avec France compétences, fixe les niveaux de prise en charge des trois titres à finalité professionnelle identifiés à l'article 7 et préparés dans le cadre du contrat d'apprentissage. Ces montants sont financés par l'OPCO EP selon les modalités réglementaires en vigueur.

Le cas échéant, dans l'objectif de garantir la qualité de la formation et l'atteinte des objectifs du contrat, des co-financements peuvent être sollicités auprès des conseils régionaux.

### **Article 9 - Le maître d'apprentissage**

Article 9.1 – La qualité de maître d'apprentissage et les conditions requises

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

Le maître d'apprentissage doit remplir l'une des conditions suivantes :

- être titulaire d'un diplôme, ou titre inscrit au RNCP, du même domaine professionnel et d'un niveau au moins équivalent à celui visé par l'apprenti et d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti,  
ou
- justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti,  
ou
- avoir suivi une formation mise en place par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile pour disposer des compétences minimales d'un maître d'apprentissage.

#### Article 9.2- Les missions du maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Article 9.3- La délégation de la fonction de maître d'apprentissage par le particulier employeur

A défaut de remplir les conditions listées à l'article 9.1 du présent accord, le particulier employeur peut déléguer, sous sa responsabilité, l'exercice de sa fonction de maître d'apprentissage à une personne tierce salariée d'un organisme habilité, qui dispose des compétences requises pour l'exercice de cette mission. Cette compétence est établie dès lors que l'une des trois conditions visées à l'article 9-1 du présent accord est remplie.

Les partenaires sociaux de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile désignent IPERIA (*Association Certifications & Compétences*), la plateforme nationale de professionnalisation du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, comme organisme habilité.

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

L'OPCO EP peut financer sur la base d'un coût forfaitaire la prestation de maître d'apprentissage délégué. La CPNEFP examinera les voies et les moyens permettant des financements complémentaires.

#### Article 9.4 - La formation des maîtres d'apprentissage et des maîtres d'apprentissage délégués

La formation visée au 3<sup>ème</sup> tiret de l'article 9.1 du présent accord est mise en place par la branche du secteur des particuliers employeur et de l'emploi à domicile à partir d'un cahier des charges des compétences requises pour exercer la fonction de maître d'apprentissage ou de maître d'apprentissage délégué. La CPNEFP est chargée de valider ce cahier des charges.

La formation peut être financée par l'OPCO EP. La CPNEFP examinera les voies et les moyens permettant des financements complémentaires.

#### **Article 10 – Le livret d'apprentissage**

La CPNEFP élabore un livret type d'apprentissage pour les principaux métiers qui sont accessibles dans ce cadre dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Ces métiers sont les suivants :

- Assistant maternel
- Garde d'enfants
- Employé familial
- Assistant de vie

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

#### **Article 11 – La mise en place d'un CFA sectoriel**

Pour impulser la dynamique en matière d'apprentissage, les partenaires sociaux s'engagent à soutenir le dispositif en créant un CFA sectoriel de dimension nationale qui aura notamment pour mission :

- De satisfaire aux obligations des CFA en tenant compte des spécificités du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ;
- D'accompagner les particuliers employeurs dans la mise en place des contrats d'apprentissage ;

- De travailler en réseau avec différents opérateurs de formation labellisés par l'organisme habilité par les partenaires sociaux, sur l'ensemble du territoire.

Ce CFA sectoriel est abrité au sein de l'Université du Domicile, acteur majeur du déploiement de l'offre prioritaire de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Un conseil de perfectionnement paritaire est mis en place pour piloter et suivre les formations par apprentissage et les obligations dévolus au CFA. Sa composition et son fonctionnement sont définis dans un règlement intérieur.

## **CHAPITRE 3 - LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION**

### **Article 12-Le développement du contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation permet l'acquisition – dans le cadre de la formation continue – d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Les partenaires sociaux entendent promouvoir l'alternance dans le cadre du contrat de professionnalisation conformément aux dispositions de l'accord cadre du 17 novembre 2020 de mise en œuvre de la professionnalisation dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Les partenaires sociaux considèrent qu'en vue du développement du contrat de professionnalisation, le particulier employeur doit bénéficier de la possibilité d'être accompagné dans l'exercice de sa fonction de tuteur pour sécuriser le fait que le parcours de formation présente toutes les garanties au regard de la finalité du contrat de professionnalisation.

Ils conviennent que cet accompagnement doit être réalisé dans des conditions fixées par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile en vue de garantir l'efficacité du dispositif.

### **Article 13 – Nature, durée et rupture du contrat de professionnalisation**

#### **Article 13.1 La nature du contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail écrit à durée déterminée ou indéterminée conclu entre un salarié et un employeur conformément aux dispositions de l'article L.6325-5 du code du travail.

Le contrat de professionnalisation s'adresse prioritairement :

- aux jeunes de 16 ans à 25 ans révolus,
- aux demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans,
- aux bénéficiaires du RSA,
- aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS),
- aux bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH),
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Un jeune étranger titulaire de la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle portant la mention "étudiant" peut conclure un contrat de professionnalisation.

La CPNEFP détermine en tant que de besoin les publics prioritaires spécifiques.

### Article 13.2 La durée du contrat de professionnalisation

La durée d'un contrat de professionnalisation faisant l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'une action de professionnalisation se situant en début de contrat de travail à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée est fixée par l'employeur et le bénéficiaire, en cohérence avec la durée de l'action de formation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée.

Toutefois, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 36 mois et notamment pour certains publics conformément aux dispositions de l'article L.6325-11 du code du travail.

Le dépassement de la durée de 12 mois est également possible :

- si la seconde qualification visée est supérieure ou complémentaire à la première,  
ou
- si le bénéficiaire n'a pu atteindre la qualification préparée pour cause d'échec à l'examen, maternité ou adoption, maladie, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation.

### Article 13.3 La rupture du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut inclure une période d'essai. Celle-ci peut être rompue librement par l'une des parties conformément à l'article 44-1-3 de la convention collective en vigueur.

En dehors du cas visé à l'alinéa précédent, il peut être mis fin au contrat de professionnalisation, conformément aux articles 62 et 63 de la convention collective applicables en matière de rupture du contrat de travail.

#### **Article 14 - Conditions d'emploi du bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation**

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux autres salariés, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation ou du contrat.

La CPNEFP examine les modalités de rémunération des apprentis dans le respect des principes énoncés ci-après. Ces principes doivent être également adaptés par la CPNEFP pour les assistants maternels.

<b>Moins de 21 ans</b>	<b>De 21 ans à moins de 26 ans</b>	<b>26 ans et plus</b>
55 % du SMIC	70 % du SMIC	100% du SMIC sans pouvoir être inférieur à 85% du Salaire Minimum Conventionnel

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

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

#### **Article 15 -La formation du bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation**

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

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

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, la durée des actions d'évaluations, d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux, professionnels et

technologiques est comprise entre 15% et 25% de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

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

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

#### **Article 16 - Financement de la formation du bénéficiaire du contrat de professionnalisation**

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont financées par l'OPCO selon les montants définis par la CPNEFP.

L'OPCO EP prend également en charge :

- la formation des tuteurs délégués ;
- l'indemnité tutorale pour l'exercice de la fonction de tuteur délégué.

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

#### **Article 17 – Le Tuteur**

##### Article 17.1 La qualité de tuteur et les conditions requises

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

Le tuteur doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.
- avoir suivi une formation mise en place par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile pour disposer des compétences minimales d'un tuteur.

#### Article 17.2 – Les missions du tuteur

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

#### Article 17.3 - La délégation de la fonction de tuteur par le particulier employeur

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

Les partenaires sociaux des branches du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile désignent IPERIA (*Association Certifications & Compétences*), la plateforme nationale de professionnalisation du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, comme organisme habilité.

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

L'OPCO EP finance sur la base d'un coût forfaitaire la prestation de tuteur délégué. L'APNI pourra venir en complément du coût du forfait établi par l'OPCO en mobilisant les contributions à la formation professionnelle.

#### Article 17.4 - La formation des tuteurs et tuteurs délégués

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

La formation peut être financée par l'OPCO EP. L'APNI pourra venir en complément du financement en mobilisant les contributions à la formation professionnelle.

### **Article 18 – Le livret de professionnalisation**

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

Ces métiers sont les suivants :

- Assistant maternel ;
- Garde d'enfants ;
- Employé familial ;
- Assistant de vie.

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

## **CHAPITRE 4 – Vie de l'Accord**

### **Article 19 - Durée de l'accord – Entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le premier jour du mois suivant son dépôt.

### **Article 20 - Suivi du déploiement et suivi de l'accord**

Chaque année, la CPNEFP dressera un bilan quantitatif et qualitatif de l'application de l'accord, à destination de la CPPNI, afin d'en évaluer l'impact.

Les parties signataires conviennent de se revoir au plus tard dans le délai de 2 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord. A cette occasion, les partenaires sociaux dresseront le bilan de l'application de l'accord afin d'identifier les points d'amélioration et de proposer un éventuel avenant.

### **Article 21- Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L.2261-9 à L.2261-12 du code du travail.

Il pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L.2261-7 à L.2261-8 du code du travail.

Les demandes de révision seront portées devant la CPPNI prévue à l'article 19 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

## **Article 22 - Notification et formalités de dépôt**

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

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

Fait à Paris, le 8 juillet 2021.

Pour la branche des salariés du particulier employeur relevant de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999

La Fédération des Particuliers Employeurs de France – FEPEM

La Fédération des Services C. F. D. T.

La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière F. G. T. A. / F. O.

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.

Pour la branche des assistants maternels du particulier employeur relevant de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004

La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

La Fédération C.G.T du commerce, des Services et de la distribution

La Confédération des Syndicats d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels C.S.A.F.A.M

Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux S.P.A.M.A.F

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes U.N.S.A – F.E.S.S.A.D.