

Branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Avenant n° 4 portant révision de certaines dispositions de la Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

PREAMBULE – Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de compléter ou corriger les dispositions de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile en vue de prendre en compte les dispositions de la loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture et de la loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité.

Les partenaires sociaux ont également décidé de rectifier, dans le cadre du présent avenant, une coquille relevée dans le socle assistant maternel de la convention collective.

CECI PRÉALABLEMENT EXPOSÉ, IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 – Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des particuliers employeurs et des salariés relevant du champ d'application professionnel et géographique de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021, quel que soit l'emploi occupé.

Il est par ailleurs souligné que la spécificité des activités couvertes, et plus particulièrement l'exclusion de toute entreprise de son champ d'application, rend singulière la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Dès lors, les dispositions de l'article L.2261-23-1 du code du travail, relatif aux entreprises de moins de cinquante salariés, ne sont pas applicables au présent avenant.

Article 2 – Modifications apportées au socle commun de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Article 2.1 – Modification apportées à l'article 48-1-3-1-1

- Le cinquième alinéa de l'article 48-1-3-1-1 de la convention collective est modifié comme suit :

Le terme « *cinq (5)* » est remplacé par le terme « *douze (12)* » et le terme « *neuf (9)* » est remplacé par « *quatorze (14)* ».

- Le dixième alinéa de l'article 48-1-3-1-1 de la convention collective est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« cinq (5) jours ouvrables pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant ».

Article 2.2 - Modifications apportées à l'article 48-2-3

A l'article 48-2-3 de la convention collective, après le second alinéa est inséré un nouvel alinéa rédigé comme suit :

« La période de congé de présence parentale est assortie, au profit du salarié, d'une période de protection spécifique déterminée par les dispositions légales et réglementaires de droit commun. »

Article 2.3 – Insertion de deux nouveaux articles

Après l'article 48-2-3 sont insérés deux nouveaux articles :

- Un article 48-2-4 rédigé comme suit :

Article 48-2-4 Congé de solidarité familiale

Article 48-2-4-1 Objet du congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale permet au salarié de cesser temporairement son activité professionnelle pour assister un proche en fin de vie.

Est entendu par « proche en fin de vie » un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne, partageant le même domicile que le salarié, souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Ce droit bénéficie, dans les mêmes conditions, au salarié ayant été désigné comme personne de confiance, au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique.

Article 48-2-4-2 Conditions de départ en congé

La durée et la procédure de départ en congé sont fixées par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Le congé est pris soit en continu soit, avec l'accord de l'employeur, de manière fractionnée ou à temps partiel.

Article 48-2-4-3 Situation du salarié pendant le congé

Le congé de solidarité familiale n'est pas rémunéré.

Toutefois, le salarié peut demander le bénéfice de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie dans les conditions légales et réglementaires de droit commun.

La durée du congé est prise en compte pour la détermination du droit au titre de l'ancienneté mais elle n'est pas assimilée à du travail effectif pour la détermination du droit à congés payés.

Article 48-2-4-4 Situation du salarié à l'issue du congé

A l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire et une rémunération au moins équivalente à son emploi précédent. Il bénéficie de l'entretien professionnel dans les conditions prévues à l'annexe n° 2 de la présente convention collective.

- Un article 48-2-5 rédigé comme suit :

Article 48-2-5 Congé de proche aidant

Article 48-2-5-1 Objet du congé de proche aidant

Le congé de proche aidant permet au salarié de cesser provisoirement son activité professionnelle pour aider une personne handicapée ou en perte d'autonomie avec laquelle il réside ou entretient des liens stables et étroits.

Le salarié a droit à un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie :

- *son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;*
- *un ascendant ou un descendant ;*
- *un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;*
- *un collatéral jusqu'au quatrième degré ;*
- *un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;*
- *une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.*

La personne aidée doit résider en France de manière stable et régulière.

Article 48-2-5-2 Conditions de départ

La durée et la procédure de départ en congé sont fixées par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Article 48-2-5-3 Situation du salarié pendant le congé

Le salarié n'est pas rémunéré pendant la durée du congé de proche aidant.

Toutefois, le salarié peut demander le bénéfice de l'allocation journalière du proche aidant dans les conditions légales et réglementaires de droit commun.

La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel. Elle est prise en compte pour la détermination du droit au titre de l'ancienneté mais elle n'est pas assimilée à du travail effectif pour la détermination du droit à congés payés. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Article 48-2-5-4 Situation du salarié à l'issue du congé

A l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire et une rémunération au moins équivalente à son emploi précédent et bénéficie de l'entretien professionnel dans les conditions prévues à l'annexe n°2 de la présente convention collective.

- En conséquence, l'actuel « *article 48-2-4 Congés non rémunérés* » devient l'« *article 48-2-6 Congés non rémunérés* » et est repris intégralement dans sa rédaction en vigueur à la date de conclusion du présent avenant.

Article 3 – Modification apportée au socle spécifique assistant maternel de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

L'article 103 de la convention collective est modifié comme suit :

Au premier alinéa, les termes « *à l'article 119-1* » sont remplacés par « *à l'article 119-3* ».

Article 4 – Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt dans les conditions habituelles. Les parties signataires du présent avenant conviennent d'en demander l'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Il entre en vigueur au premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'avis d'extension le concernant est publié au journal officiel.

Article 5 – Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé et dénoncé dans les conditions prévues par les articles 5 et 6 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Fait à Paris, le 16 octobre 2023,

La Fédération des Particuliers Employeurs de France (FEPEM)

La Fédération des Services (CFDT)

La Fédération CGT du commerce et des services (CGT)

La Confédération des Salariés du particulier employeur, d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels (CSAFAM)

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.)

Le Syndicat professionnel des assistants maternels et assistants familiaux (SPAMAF)

L'Union nationale des syndicats autonomes – FESSAD (UNSA)