

Particuliers Employeurs
et Emplois à Domicile

■ UN SECTEUR QUI COMPTE ■

الأفراد المستخدمون
والعمل المنزلي

■ قطاع يضم ■

CONVENTION COLLECTIVE

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

à jour au 22 avril 2023



Résultant de la convergence
des branches des assistants maternels
et des salariés du particulier employeur

اتفاقية جماعية

لفرع قطاع الأفراد
المستخدمين والعمل المنزلي

تم التحديث في ٢٢ يوليو/تموز ٢٠٢٢



نتيجة عن تقارب فروع
عمال الحضانة
وموظفي الفرد المستخدم

ترجمت هذه الوثيقة من الفرنسية. النسخة الأصلية باللغة
الفرنسية فقط صالحة في المحكمة.

CONVENTION COLLECTIVE

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



Résultant de la convergence
des branches des assistants maternels
et des salariés du particulier employeur

SOMMAIRE GÉNÉRAL

Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Préambule	16
Architecture de la convention collective du secteur de la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile	20
Socle commun	21
Socle assistant maternel	100
Socle salarié du particulier employeur	121
Annexes	153

Avenant n°1 à la Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Préambule	294
Annexe : fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle	297
Socle commun	303
Socle assistant maternel	307
Socle salarié du particulier employeur	326
	353

اتفاقية جماعية

لفرع قطاع الأفراد المستخدمين
والعمل المنزلي



ناتجة عن تقارب فروع عمال الحضانة
وموظفي الفرد المستخدم

الملخص العام

اتفاقية جماعية لفرع قطاع

المستخدمين في القطاع الخاص والعمل من المنزل

الديباجة	١
بنية الاتفاقية الجماعية لقطاع فرع المستخدمين الأفراد والعمل المنزلي	١٦
الأرضية المشتركة	٢٠
أرضية عامل الحضانة	٢١
أرضية موظف الفرد المستخدم	١٠٠
الملاحق	١٢١
	١٥٣

تعديل رقم ١ للاتفاقية الجماعية لفرع قطاع

المستخدمين في القطاع الخاص والعمل المنزلي

الديباجة	٢٩٤
الملحق : صحائف بيانات ووثائق تعليمية ذات قيمة إرشادية	٢٩٧
غير تعاقدية	٣٠٣
أرضية مشتركة	٣٠٧
أرضية عامل الحضانة	٣٢٦
أرضية الراتب للفرد المستخدم	٣٥٣

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	16
ARCHITECTURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE DU SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE	20

SOCLE COMMUN 21

PARTIE I DISPOSITIONS GÉNÉRALES 21

Article préliminaire	21
CHAPITRE I - Champ d'application conventionnel	22
Article 1 Champ d'application professionnel	22
Article 2 Champ d'application géographique	22
CHAPITRE II - Modalités d'application	23
Article 3 Durée	23
Article 4 Conditions de suivi et clause de rendez-vous	23
Article 5 Révision	23
Article 6 Dénonciation	23
Article 7 Extension	23
Article 8 Entrée en vigueur	23

PARTIE II ÉGALITE PROFESSIONNELLE, NON DISCRIMINATION, LIBERTÉS INDIVIDUELLES ET EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS 24

CHAPITRE I - Égalité de traitement entre les salariés et non-discrimination	24
Article 9 Egalité de traitement	24
Article 10 Principe de non-discrimination	24
Article 11 Différences de traitement autorisées	24

CHAPITRE II - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	25
Article 12 Principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	25
Article 12-1 Egalité en matière d'embauche	25
Article 12-2 Egalité de rémunération	25
Article 12-3 Egalité d'accès à la formation professionnelle	25
Article 13 Mesures visant à assurer l'égalité professionnelle	25

جدول المحتويات

١٦	الديباجة
٢٠	اتفاقية جماعية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي

أرضية مشتركة

الجزء الأول أحكام عامة

٢١	مادة تمهيدية	
٢٢	نطاق التطبيق التعاقدى	الفصل الأول -
٢٢	نطاق التطبيق المهني	المادة ١
٢٢	نطاق التطبيق الجغرافي	المادة ٢
٢٣	كيفية التطبيق	الباب الثاني -
٢٣	المدة	المادة ٣
٢٣	شروط المتابعة وشرط اللقاءات التشاورية	المادة ٤
٢٣	المراجعة	المادة ٥
٢٣	الانسحاب	المادة ٦
٢٣	التعميم	المادة ٧
٢٣	بدء النفاذ	المادة ٨

الجزء الثاني المساواة المهنية وعدم التمييز والحريات الفردية وتشغيل العمال المعوقين

٢٤	المساواة في المعاملة بين الموظفين وعدم التمييز	الفصل الأول -
٢٤	المساواة في المعاملة	المادة ٩
٢٤	مبدأ عدم التمييز	المادة ١٠
٢٤	المعاملات المتباينة المسموح بها	المادة ١١
٢٥	المساواة المهنية بين المرأة والرجل	الفصل الثاني -
٢٥	مبدأ المساواة المهنية بين المرأة والرجل	المادة ١٢
٢٥	المساواة في التوظيف	المادة ١٢-١
٢٥	المساواة في الأجر	المادة ١٢-٢
٢٥	المساواة في الحصول على التدريب المهني	المادة ١٢-٣
٢٥	إجراءات تهدف إلى ضمان المساواة المهنية	المادة ١٣

CHAPITRE III -	Libertés individuelles	26
Article 14	Liberté syndicale et liberté d'opinion	26

CHAPITRE IV -	Emploi des personnes en situation de handicap	26
Article 15	Le droit à l'emploi des personnes en situation de handicap	26

PARTIE III DIALOGUE SOCIAL ET RELATIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL AU NIVEAU DE LA BRANCHE **27**

CHAPITRE I -	Principes généraux et régime du droit syndical du collègue salarié	27
Article 16	Qualité pour siéger au sein des commissions paritaires de la branche et modalités de désignation	27
Article 16-1	Qualité pour siéger au sein des commissions paritaires de la branche	27
Article 16-2	Modalités de désignation des représentants	27
Article 17	Régime applicable aux représentants désignés pour siéger au sein des commissions paritaires de la branche	27
Article 17-1	Régime applicable aux représentants ayant la qualité de salarié de la branche pour leur participation aux commissions paritaires de branche	28
Article 17-2	Régime applicable aux représentants n'ayant pas la qualité de salarié de la branche	29
Article 18	Régime applicable aux salariés de la branche participant à la vie statutaire de leur syndicat ou à une formation syndicale	29
Article 18-1	Régime de l'absence des salariés de la branche pour leur participation à la vie statutaire de leur syndicat ou à une formation syndicale	29
Article 18-2	Régime de l'indemnisation des salariés de la branche pour leur participation à une formation syndicale	29

CHAPITRE II - Commissions paritaires **30**

SECTION 1 -	Commissions paritaires nationales	30
Article 19	Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation	30
Article 19-1	Missions de la CPPNI	30
Article 19-2	Fonctionnement de la CPPNI	31
Article 20	Conseil National Paritaire du Dialogue Social	34
Article 20-1	Missions du CNPDS	34
Article 20-2	Fonctionnement du CNPDS	35
Article 21	Commission Paritaire Santé au Travail	38
Article 21-1	Missions de la CPST	38
Article 21-2	Fonctionnement de la CPST	39
Article 22	Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	41
Article 22-1	Missions de la CPNEFP	41

٢٦	الحريات الفردية	الفصل الثالث -
٢٦	الحرية النقابية وحرية الرأي	المادة ١٤

٢٦	تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة	الفصل الرابع -
٢٦	حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل	المادة ١٥

الجزء الثالث الحوار الاجتماعي وعلاقات العمل الجماعية على مستوى الفرع

٢٧ المبادئ العامة ونظام القانون النقابي **الفصل الأول -**

٢٧	لهيئة الموظفين	المادة ١٦
٢٧	أهلية عضوية لجان الفرع المشتركة وطرق التعيين	المادة ١٦-١
٢٧	أهلية عضوية لجان الفرع المشتركة	المادة ١٦-٢
٢٧	طرق تعيين الممثلين	المادة ١٧
٢٧	النظام المطبق على الممثلين المعيّنين لعضوية لجان الفرع المشتركة	المادة ١٧-١
٢٨	النظام المطبق على الممثلين ذوي صفة موظف الفرع بشأن مشاركتهم في لجان الفرع المشتركة	المادة ١٧-٢
٢٩	النظام المطبق على الممثلين الذين ليس لديهم صفة موظف الفرع	المادة ١٨
٢٩	نظام غياب أجراء الفرع من أجل المشاركة في الحياة النظامية لنقابتهم أو في التدريب النقابي	المادة ١٨-١
٢٩	نظام غياب أجراء الفرع من أجل المشاركة في الحياة النظامية لنقابتهم أو في التدريب النقابي	المادة ١٨-٢
٢٩	نظام تعويض أجراء الفرع عن مشاركتهم في التدريب النقابي	

٣٠ اللجان المشتركة **الفصل الثاني -**

٣٠	اللجان الوطنية المشتركة	القسم الأول -
٣٠	اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير	المادة ١٩
٣٠	مهام اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير (CPPNI)	المادة ١٩-١
٣١	عمل اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير	المادة ١٩-٢
٣٤	المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي	المادة ٢٠
٣٤	مهام المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي	المادة ٢٠-١
٣٥	عمل المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي	المادة ٢٠-٢
٣٨	اللجنة المشتركة للصحة المهنية	المادة ٢١
٣٨	مهام اللجنة المشتركة للصحة المهنية	المادة ٢١-١
٣٩	عمل اللجنة المشتركة للصحة المهنية	المادة ٢١-٢
٤١	اللجنة المشتركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني	المادة ٢٢
٤١	مهام اللجنة المشتركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني	المادة ٢٢-١

Article 22-2	Fonctionnement de la CPNEFP	42
Article 23	Commission Paritaire de Suivi et de Pilotage des régimes de protection sociale complémentaire	45
Article 23-1	Missions de la CPSP	45
Article 23-2	Fonctionnement de la CPSP	45
Article 24	Commission Paritaire Nationale de Suivi et de Consultation des Classifications	48
Article 24-1	Missions de la CPNSCC	48
Article 24-2	Fonctionnement de la CPNSCC	48
SECTION 2 -	Commissions paritaires territoriales	51
Article 25	Missions des CPT	51
Article 26	Fonctionnement des CPT	51
Article 26-1	Composition	51
Article 26-2	Qualité pour siéger et modalités de désignation	52
Article 26-3	Présidence paritaire	52
Article 26-4	Secrétariat	53
Article 26-5	Organisation des réunions	53
Article 26-6	Délibérations	53
Article 26-7	Charte de fonctionnement	53
Article 26-8	Suivi par le CNPDS	54
CHAPITRE III -	Paritarisme et valorisation de la branche professionnelle du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile	54
SECTION 1 -	Fonds de la branche professionnelle	54
SOUS-SECTION 1 -	Fonds de développement du dialogue social et du paritarisme	54
Article 27	Constitution d'un fonds de développement du dialogue social et du paritarisme	54
Article 28	Destination, objet et affectation du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme	54
Article 29	Alimentation du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme	55
Article 30	Affectation du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme	55
Article 31	Répartition du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme	55
Article 31-1	Frais de gestion de l'association paritaire et frais de secrétariat des commissions paritaires nationales de branche	56
Article 31-2	Financement des actions mutualisées au bénéfice du secteur, de son dialogue social et du paritarisme	56
Article 31-3	Développement de la professionnalisation	56
Article 31-4	Financement des autres actions dont l'objet est défini à l'article 28	56
Article 31-5	Règles de gestion et de traitement du fonds de développement du paritarisme et du dialogue social	59
SOUS-SECTION 2 -	Fonds d'Information et de Valorisation de l'Emploi à Domicile (FIVED)	60
Article 32	Constitution d'un Fonds d'Information et de Valorisation de l'Emploi à Domicile	60

٤٢	عمل اللجنة المشتركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني	المادة ٢٢-٢
٤٥	اللجنة المشتركة لمتابعة وتوجيه أنظمة الحماية الاجتماعية التكميلية	المادة ٢٣
٤٥	مهام اللجنة المشتركة لمتابعة وتوجيه أنظمة الحماية الاجتماعية التكميلية	المادة ٢٣-١
٤٥	عمل اللجنة المشتركة لمتابعة وتوجيه أنظمة الحماية الاجتماعية التكميلية	المادة ٢٣-٢
٤٨	اللجنة المشتركة الوطنية لمتابعة ومراجعة التصنيفات	المادة ٢٤
٤٨	مهام اللجنة المشتركة الوطنية لمتابعة ومراجعة التصنيفات	المادة ٢٤-١
٤٨	عمل اللجنة المشتركة الوطنية لمتابعة ومراجعة التصنيفات	المادة ٢٤-٢
٥١	اللجان الإقليمية المشتركة	القسم الثاني -
٥١	مهام اللجان الإقليمية المشتركة	المادة ٢٥
٥١	عمل اللجان الإقليمية المشتركة	المادة ٢٦
٥١	التكوين	المادة ٢٦-١
٥٢	أهلية العضوية وطرق التعيين	المادة ٢٦-٢
٥٢	الرئاسة المشتركة	المادة ٢٦-٣
٥٣	الأمانة	المادة ٢٦-٤
٥٣	تنظيم الاجتماعات	المادة ٢٦-٥
٥٣	المداورات	المادة ٢٦-٦
٥٣	ميثاق العمل	المادة ٢٦-٧
٥٤	المتابعة من قبل المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي	المادة ٢٦-٨
	التمثيل المشترك وتنمية الفرع المهني	الفصل الثالث -
٥٤	لقطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي	
٥٤	صندوق الفرع المهني	القسم الأول -
٥٤	صندوق تنمية الحوار الاجتماعي والتمثيل المشترك	القسم الفرعي الأول -
٥٤	إنشاء صندوق تنمية الحوار الاجتماعي والتمثيل المشترك	المادة ٢٧
٥٤	وجهة صندوق تنمية الحوار الاجتماعي والتمثيل المشترك وغرضه وتخصيصه	المادة ٢٨
٥٤	تزويد صندوق تنمية الحوار الاجتماعي والتمثيل المشترك	المادة ٢٩
٥٥	تخصيص صندوق تطوير الحوار الاجتماعي والتمثيل المشترك	المادة ٣٠
٥٥	توزيع أموال صندوق تنمية الحوار الاجتماعي والتمثيل المشترك	المادة ٣١
٥٦	مصاريف إدارة الجمعية المشتركة ومصاريف أمانة اللجان المشتركة للفرع تمويل الأعمال المشتركة لصالح القطاع،	المادة ٣١-١
٥٦	والحوار الاجتماعي الخاص به والتمثيل المشترك	المادة ٣١-٢
٥٦	تطوير المهنة	المادة ٣١-٣
٥٦	تمويل الأنشطة الأخرى ذات الغرض المحدد في المادة ٢٨	المادة ٣١-٤
٥٦	قواعد إدارة ومعالجة صندوق تنمية التمثيل المشترك والحوار الاجتماعي	المادة ٣١-٥
٥٩	والحوار الاجتماعي	
٦٠	صندوق الإعلام وتنمية العمل المنزلي (FIVED)	القسم الفرعي الثاني -
٦٠	إنشاء صندوق الإعلام وتنمية العمل المنزلي	المادة ٣٢

Article 33	Objet du FIVED	61
Article 34	Alimentation du FIVED	61
Article 35	Affectation du FIVED	61
Article 36	Répartition du FIVED	62
Article 37	Règles de gestion et de traitement des reliquats du FIVED	62
Article 37-1	Règles de gestion du FIVED	62
Article 37-2	Règles de traitement des reliquats	62

SECTION 2 - Association paritaire de gestion du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme et du fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile 63

Article 38	Création d'une association paritaire de gestion du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme et du fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile	63
Article 39	Composition - règles de fonctionnement	63

PARTIE IV DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL 64

TITRE 1 Formation et exécution du contrat de travail 64

CHAPITRE I - Embauche et contrat de travail 64

Article 40	Formation du contrat de travail	64
Article 41	Forme, objet et nature du contrat de travail	65
Article 41-1	Forme du contrat de travail	65
Article 41-2	Objet du contrat de travail	65
Article 41-3	Nature du contrat de travail	66
Article 41-4	Modèles indicatifs et non conventionnels de contrat de travail à durée indéterminée	66
Article 42	Formalités liées à l'embauche	66
Article 42-1	Immatriculation du particulier employeur	66
Article 42-2	Déclaration de l'emploi du salarié	66
Article 42-3	Autres formalités	67
Article 43	Médecine du travail	67
Article 44	Période d'essai	67
Article 44-1	Contrat de travail à durée indéterminée	67
Article 44-2	Contrat de travail à durée déterminée	68

CHAPITRE II - Durée du travail 68

Article 45	Durée du travail	68
------------	------------------	----

CHAPITRE III - Repos hebdomadaire 68

Article 46	Repos hebdomadaire	68
------------	--------------------	----

CHAPITRE IV - Jours fériés et congés 69

Article 47	Jours fériés	69
------------	--------------	----

61	الغرض من صندوق الإعلام وتنمية العمل المنزلي	المادة ٣٣
61	تزويد صندوق الإعلام وتنمية العمل المنزلي	المادة ٣٤
61	تخصيص صندوق الإعلام وتنمية العمل المنزلي	المادة ٣٥
6٢	توزيع صندوق الإعلام وتنمية العمل المنزلي	المادة ٣٦
6٢	قواعد إدارة صندوق الإعلام وتنمية العمل المنزلي ومعالجة أرصده المتبقية	المادة ٣٧
6٢	قواعد إدارة صندوق الإعلام وتنمية العمل المنزلي	المادة ١-٣٧
6٢	قواعد معالجة الأرصدة المتبقية	المادة ٢-٣٧

القسم الثاني - الجمعية المشتركة لإدارة صندوق تنمية الحوار الاجتماعي والتمثيل المشترك وصندوق الإعلام وتنمية العمل المنزلي 6٣

6٣	إنشاء جمعية مشتركة لإدارة صندوق تطوير الحوار الاجتماعي والتمثيل المشترك وصندوق الإعلام وتنمية العمل المنزلي	المادة ٣٨
6٣	التكوين - قانون العمل	المادة ٣٩

الجزء الرابع الأحكام المتعلقة بعقد العمل ٦٤

الباب ١ إنشاء عقد العمل وتنفيذه ٦٤

الفصل الأول - التوظيف وعقد العمل ٦٤

6٤	إنشاء عقد العمل	المادة ٤٠
6٥	شكل عقد العمل وموضوعه وطبيعته	المادة ٤١
6٥	شكل عقد العمل	المادة ١-٤١
6٥	موضوع عقد العمل	المادة ٢-٤١
6٦	طبيعة عقد العمل	المادة ٣-٤١
6٦	نماذج إرشادية وغير تعاقدية لعقود عمل غير محددة المدة	المادة ٤-٤١
6٦	الإجراءات الشكلية المتعلقة بالتوظيف	المادة ٤٢
6٦	تسجيل الفرد المستخدم	المادة ١-٤٢
6٦	التصريح بتشغيل الموظف	المادة ٢-٤٢
6٧	إجراءات أخرى	المادة ٣-٤٢
6٧	طب العمل	المادة ٤٣
6٧	فترة التجريب	المادة ٤٤
6٧	عقد العمل غير محدد المدة	المادة ١-٤٤
6٨	عقد العمل محدد المدة	المادة ٢-٤٤

الفصل الثاني - مدة العمل 6٨

6٨	مدة العمل	المادة ٤٥
----	-----------	-----------

الفصل الثالث - الراحة الأسبوعية 6٨

6٨	الراحة الأسبوعية	المادة ٤٦
----	------------------	-----------

الفصل الرابع - العطل الرسمية والإجازات 6٩

6٩	العطل الرسمية	المادة ٤٧
----	---------------	-----------

Article 47-1	1er mai	69
Article 47-2	Jours fériés ordinaires	69
Article 48	Congés	70
Article 48-1	Congés rémunérés	70
Article 48-2	Congés non rémunérés	78
Chapitre V -	Absences	79
Article 49	Absences du salarié	79
CHAPITRE VI -	Classification	80
Article 50	Classification des emplois	80
CHAPITRE VII -	Rémunération	80
Article 51	Salaire horaire brut minimum	80
Article 52	Mensualisation du salaire	81
Article 53	Calcul du salaire mensuel brut de base	81
Article 54	Majoration du salaire mensuel brut de base	81
Article 55	Déduction des périodes d'absence	81
Article 56	Paiement du salaire et déclarations	81
Article 56-1	Déclaration du salaire	81
Article 56-2	Paiement du salaire	81
CHAPITRE VIII -	Indemnités et prestations	82
Article 57	Indemnités liées à la conduite d'un véhicule	82
Article 58	Autres indemnités et prestations	82
Article 59	Prise en charge d'une partie du coût de l'abonnement à un service de transports publics de personnes ou à un service public de location de vélos	82
Chapitre IX -	Ancienneté	82
Article 60	Ancienneté	82
CHAPITRE X -	Retraite complémentaire	83
Article 61	Retraite complémentaire	83
TITRE 2	Rupture du contrat de travail	84
CHAPITRE I -	Rupture du contrat de travail à durée déterminée	84
Article 62	Rupture du contrat de travail à durée déterminée	84
CHAPITRE II -	Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée	84
Article 63	Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée	84
Article 63-1	Rupture du contrat de travail à l'initiative du particulier employeur	84
Article 63-2	Rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié	84
Article 63-3	Rupture du contrat de travail du fait du décès	85
Article 63-4	Autres ruptures du contrat de travail	85
Article 64	Préavis	85

٦٩	فاتح مايو / أيار	المادة ٤٧-١
٦٩	العطل الرسمية العادية	المادة ٤٧-٢
٧٠	الإجازة	المادة ٤٨
٧٠	الإجازات المدفوعة الأجر	المادة ٤٨-١
٧٨	الإجازات غير المدفوعة الأجر	المادة ٤٨-٢
٧٩	الغياب	الفصل الخامس -
٧٩	غياب الموظف	المادة ٤٩
٨٠	التصنيف	الفصل السادس -
٨٠	تصنيف الوظائف	المادة ٥٠
٨٠	الأجر	الفصل السابع -
٨٠	الحد الأدنى لأجر الساعة الإجمالي	المادة ٥١
٨١	الدفع الشهري للأجر	المادة ٥٢
٨١	حساب الأجر الشهري الإجمالي الأساسي	المادة ٥٣
٨١	زيادة الأجر الشهري الإجمالي الأساسي	المادة ٥٤
٨١	اقتطاع فترات الغياب	المادة ٥٥
٨١	دفع الأجور والتصريحات	المادة ٥٦
٨١	التصريح بالراتب	المادة ٥٦-١
٨١	دفع الأجور	المادة ٥٦-٢
٨٢	التعويضات والاستحقاقات	الفصل الثامن -
٨٢	التعويضات المتعلقة بقيادة المركبة	المادة ٥٧
٨٢	تعويضات واستحقاقات أخرى	المادة ٥٨
٨٢	تحمل جزء من كلفة الاشتراك في خدمة نقل عام للركاب أو خدمة عامة لتأجير الدراجات	المادة ٥٩
٨٢	الأقدمية	الفصل التاسع -
٨٢	الأقدمية	المادة ٦٠
٨٣	المعاش التكميلي	الفصل العاشر -
٨٣	المعاش التكميلي	المادة ٦١
٨٤	الباب الثاني إنهاء عقد العمل	
٨٤	إنهاء عقد العمل المحدد المدة	الفصل الأول -
٨٤	إنهاء عقد العمل المحدد المدة	المادة ٦٢
٨٤	إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة	الفصل الثاني -
٨٤	إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة	المادة ٦٣
٨٤	إنهاء عقد العمل بمبادرة من الفرد المستخدم	المادة ٦٣-١
٨٤	إنهاء عقد العمل بمبادرة من الموظف	المادة ٦٣-٢
٨٥	انتهاء عقد العمل بسبب الوفاة	المادة ٦٣-٣
٨٥	حالات أخرى لانتهاء عقد العمل	المادة ٦٣-٤
٨٥	الإخطار	المادة ٦٤

Article 64-1	Exécution du préavis	86
Article 64-2	Inexécution du préavis	86
Article 64-3	Absence de préavis en cas de faute grave ou de faute lourde	86

CHAPITRE III - Sommes allouées au salarié à la fin du contrat de travail 87

Article 65	Indemnités liées à la rupture du contrat de travail	87
Article 65-1	Dispositions générales	87
Article 65-2	Dispositions applicables en cas de départ volontaire à la retraite	87
Article 66	Indemnité compensatrice de préavis	87
Article 67	Indemnité compensatrice de congés payés	87
Article 68	Autres sommes versées	87

CHAPITRE IV - Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail 88

Article 69	Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail	88
------------	---	----

CHAPITRE V - Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail 89

Article 70	Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail	89
------------	---	----

PARTIE V DROITS SOCIAUX ATTACHÉS AUX SALARIÉS 90

CHAPITRE I - Économie générale des droits sociaux attachés aux salariés 90

Article 71	Principe d'attachement des droits sociaux aux salariés	90
Article 72	Mise en œuvre des droits sociaux attachés aux salariés	90

CHAPITRE II - Déclinaison des droits sociaux attachés aux salariés 91

SOUS-CHAPITRE I - Santé au travail et prévention des risques 91

SECTION 1 - Surveillance médicale des salariés 91

Article 73	Surveillance médicale adaptée à la singularité du secteur	91
Article 74	Mise en œuvre de la surveillance médicale des salariés	91

SECTION 2 - Prévention des risques professionnels dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile 92

Article 75	Prévention des risques professionnels dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile	92
------------	--	----

SOUS-CHAPITRE II - La professionnalisation des salariés 92

Article 76	Définition et mise en œuvre de la politique de professionnalisation de branche	92
Article 77	Développement de la professionnalisation	93

86	تنفيذ الإخطار	المادة ٦٤-١
86	عدم الامتثال للإخطار	المادة ٦٤-٢
86	عدم الإخطار في حالة الخطأ الجسيم أو سوء السلوك	المادة ٦٤-٣

٨٧ المبالغ المخصصة للموظف عند نهاية عقد العمل - الفصل الثالث

٨٧	تعويضات متعلقة بإنهاء عقد العمل	المادة ٦٥
٨٧	أحكام عامة	المادة ٦٥-١
٨٧	الأحكام المطبقة في حالة التقاعد الاختياري	المادة ٦٥-٢
٨٧	التعويض عن الإخطار	المادة ٦٦
٨٧	التعويض عن الإجازة المدفوعة الأجر	المادة ٦٧
٨٧	المبالغ الأخرى المدفوعة	المادة ٦٨

٨٨ الوثائق المسلمة للموظف عند نهاية عقد العمل - الفصل الرابع

٨٨	الوثائق المسلمة للموظف عند نهاية عقد العمل	المادة ٦٩
----	--	-----------

٨٩ إعادة المسكن من قبل الموظف عند نهاية عقد العمل - الفصل الخامس

٨٩	إعادة المسكن من قبل الموظف عند نهاية عقد العمل	المادة ٧٠
----	--	-----------

٩٠ الجزء الخامس الحقوق الاجتماعية المرتبطة بالموظفين

٩٠ الاقتصاد العام للحقوق الاجتماعية المرتبطة بالموظفين - الفصل الأول

٩٠	مبدأ ربط الحقوق الاجتماعية بالموظفين	المادة ٧١
٩٠	تنفيذ الحقوق الاجتماعية المرتبطة بالموظفين	المادة ٧٢

٩١ عناصر الحقوق الاجتماعية المرتبطة بالموظفين - الفصل الثاني

٩١ الصحة المهنية والوقاية من المخاطر - الفصل الفرعي الأول

٩١ المراقبة الطبية للموظفين - القسم الأول

٩١	مراقبة طبية متوائمة مع خصوصية القطاع	المادة ٧٣
٩١	تنفيذ المراقبة الطبية للموظفين	المادة ٧٤

٩٢ الوقاية من المخاطر المهنية في فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي - القسم الثاني

٩٢	الوقاية من المخاطر المهنية في فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي	المادة ٧٥
----	--	-----------

٩٢ التأهيل المهني للموظفين - الفصل الفرعي الثاني

٩٢	تحديد سياسة التأهيل المهني في الفرع وتنفيذها	المادة ٧٦
٩٣	تطوير التأهيل المهني	المادة ٧٧

Article 77-1	Financement de la formation professionnelle	93
Article 77-2	Gestion des ressources	93
Article 78	Adaptation des dispositifs de formation professionnelle continue à la singularité du secteur et accompagnement des particuliers employeurs et des salariés	93
Article 79	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	94
SOUS-CHAPITRE III – Activités sociales et culturelles		94
Article 80	Mise en place d'actions permettant l'accès des salariés aux activités sociales et culturelles	94
Article 81	Mise en œuvre des actions permettant l'accès des salariés aux activités sociales et culturelles	95
Article 82	Financement	95
SOUS-CHAPITRE IV – Prévoyance		95
Article 83	Mise en place d'un régime de prévoyance de branche	95
Article 84	Mise en œuvre opérationnelle du dispositif	95
Article 84-1	Rôles et missions de l'APNI	95
Article 84-2	Données indispensables aux missions de l'APNI	96
Article 84-3	Dispositions spécifiques encadrant le traitement des données à caractères personnel recueillies	96
Article 85	Financement du régime	97
SOUS-CHAPITRE V – Indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite		97
Article 86	Mise en place d'une indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite	97
Article 87	Mise en œuvre opérationnelle du dispositif	97
Article 87-1	Rôles et missions de l'APNI	97
Article 87-2	Données indispensables aux missions de l'APNI	98
Article 87-3	Dispositions spécifiques encadrant le traitement des données à caractère personnel recueillies	98
Article 88	Financement du régime	99

SOCLE ASSISTANT MATERNEL 100

PARTIE IV DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL 100

TITRE 1 Formation et exécution du contrat de travail 100

CHAPITRE I – Embauche et contrat de travail 100

Article 89	Formation du contrat de travail	100
Article 90	Forme, objet et nature du contrat de travail	100
Article 90-1	Forme du contrat de travail	100
Article 90-2	Objet du contrat de travail	101
Article 90-3	Nature du contrat de travail	101

93	تمويل التدريب المهني	المادة ١-٧٧
93	إدارة الموارد	المادة ٢-٧٧
93	تكيف أنظمة التدريب المهني المستمر مع خصوصية القطاع ودعم الأفراد المستخدمين والموظفين	المادة ٧٨
94	التخطيط الاستراتيجي للوظائف والمهارات	المادة ٧٩
94	الأنشطة الاجتماعية والثقافية	الفصل الفرعي الثالث -
94	تنفيذ الإجراءات التي تتيح للموظفين الوصول إلى الأنشطة الاجتماعية والثقافية	المادة ٨٠
94	تنفيذ الإجراءات التي تسمح للموظفين الوصول إلى الأنشطة الاجتماعية والثقافية	المادة ٨١
90	التمويل	المادة ٨٢
90	الادخار	الفصل الفرعي الرابع -
90	إنشاء نظام ادخار للفرع	المادة ٨٣
90	تفعيل النظام	المادة ٨٤
90	أدوار ومهام الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع	المادة ١-٨٤
96	البيانات الأساسية لمهام الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع	المادة ٢-٨٤
96	أحكام خاصة تنظم معالجة البيانات ذات الطابع الشخصي التي تم جمعها	المادة ٣-٨٤
96	تمويل النظام	المادة ٨٥
9٧	التعويض الاتفاقي عن التقاعد الاختياري	الفصل الفرعي الخامس -
9٧	إنشاء تعويض اتفاقي عن التقاعد الاختياري	المادة ٨٦
9٧	تفعيل النظام	المادة ٨٧
9٧	أدوار ومهام الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع	المادة ١-٨٧
9٨	البيانات الأساسية لمهام الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع	المادة ٢-٨٧
9٨	أحكام محددة تحكم معالجة البيانات ذات الطابع الشخصي التي تم جمعها	المادة ٣-٨٧
9٩	تمويل النظام	المادة ٨٨

أرضية عامل الحضائنة 1٠٠

الجزء الرابع الأحكام المتعلقة بعقد العمل 1٠٠

الباب الأول إنشاء عقد العمل وتنفيذه 1٠٠

الفصل الأول - بدء التشغيل وعقد العمل 1٠٠

1٠٠	إنشاء عقد العمل	المادة ٨٩
1٠٠	شكل عقد العمل وموضوعه وطبيعته	المادة ٩٠
1٠٠	شكل عقد العمل	المادة ١-٩٠
1٠١	موضوع عقد العمل	المادة ٢-٩٠
1٠١	طبيعة عقد العمل	المادة ٣-٩٠

Article 90-4	Documents à joindre au contrat de travail	101
Article 91	Formalités liées à l'embauche	102
Article 91-1	Immatriculation du particulier employeur	102
Article 91-2	Déclaration de l'emploi du salarié	102
Article 91-3	Autres formalités	102
Article 92	Médecine du travail	103
Article 93	Engagement réciproque	103
Article 94	Période d'adaptation	103
Article 95	Période d'essai	104
Article 95-1	Contrat de travail à durée indéterminée	104
Article 95-2	Contrat de travail à durée déterminée	104
CHAPITRE II -	Durée du travail	104
Article 96	Définition de la durée du travail	104
Article 96-1	Durée journalière habituelle de travail	104
Article 96-2	Durée hebdomadaire conventionnelle de travail	105
Article 96-3	Durée maximale de travail	105
Article 96-4	Définition des heures complémentaires et majorées	105
Article 97	Modalités d'organisation du travail	105
Article 97-1	Durée de travail régulière	105
Article 97-2	Accueil occasionnel	105
Article 98	Détermination des périodes de travail	106
Article 98-1	Durée de travail régulière	106
Article 98-2	Accueil occasionnel	106
Article 99	Décompte du temps de travail	106
CHAPITRE III -	Repos hebdomadaire	107
Article 100	Repos hebdomadaire	107
CHAPITRE IV -	Jours fériés et congés	107
Article 101	Jours fériés	107
Article 102	Congés	107
Article 102-1	Congés payés	107
Article 102-2	Congés annuels complémentaires non rémunérés	108
Article 103	Arrivée d'un nouvel enfant au foyer de l'assistant maternel	109
CHAPITRE V -	Absences	109
Article 104	Absences de l'assistant maternel	109
Article 105	Absences de l'enfant	109
CHAPITRE VI -	Classification	110
Article 106	Classification	110
CHAPITRE VII -	Rémunération	110
Article 107	Salaire horaire brut minimum	110
Article 108	Mensualisation du salaire	111
Article 108-1	Principe de mensualisation du salaire	111

١٠١	الوثائق الواجب إرفاقها بعقد العمل	المادة ٩٠-٤
١٠٢	الإجراءات الشكلية المتعلقة ببدء التشغيل	المادة ٩١
١٠٢	تسجيل الفرد المستخدم	المادة ٩١-١
١٠٢	التصريح بتشغيل الموظف	المادة ٩١-٢
١٠٢	إجراءات أخرى	المادة ٩١-٣
١٠٣	طب العمل	المادة ٩٢
١٠٣	الالتزام المتبادل	المادة ٩٣
١٠٣	فترة التكيف	المادة ٩٤
١٠٤	فترة التجريب	المادة ٩٥
١٠٤	عقد العمل غير محدد المدة	المادة ٩٥-١
١٠٤	عقد العمل محدد المدة	المادة ٩٥-٢
١٠٤	مدة العمل	الفصل الثاني -
١٠٤	تحديد مدة العمل	المادة ٩٦
١٠٤	مدة العمل اليومي المعتاد	المادة ٩٦-١
١٠٥	مدة العمل الأسبوعية الاتفاقية	المادة ٩٦-٢
١٠٥	مدة العمل القصوى	المادة ٩٦-٣
١٠٥	تعريف الساعات الإضافية والرائدة الأجر	المادة ٩٦-٤
١٠٥	كيفية تنظيم العمل	المادة ٩٧
١٠٥	مدة العمل النظامية	المادة ٩٧-١
١٠٥	الحضانة العرضية	المادة ٩٧-٢
١٠٦	تحديد فترات العمل	المادة ٩٨
١٠٦	مدة العمل النظامية	المادة ٩٨-١
١٠٦	الحضانة العرضية	المادة ٩٨-٢
١٠٦	حساب وقت العمل	المادة ٩٩
١٠٧	الراحة الأسبوعية	الفصل الثالث -
١٠٧	الراحة الأسبوعية	المادة ١٠٠
١٠٧	العطل الرسمية والإجازات	الفصل الرابع -
١٠٧	العطل الرسمية	المادة ١٠١
١٠٧	الإجازات	المادة ١٠٢
١٠٧	الإجازات مدفوعة الأجر	المادة ١٠٢-١
١٠٨	الإجازات السنوية الإضافية غير مدفوعة الأجر	المادة ١٠٢-٢
١٠٩	قدوم طفل جديد في منزل عامل الحضانة	المادة ١٠٣
١٠٩	الغياب	الفصل الخامس -
١٠٩	غياب عامل الحضانة	المادة ١٠٤
١٠٩	غياب الطفل	المادة ١٠٥
١١٠	التصنيف	الفصل السادس -
١١٠	التصنيف	المادة ١٠٦
١١٠	الأجر	الفصل السابع -
١١٠	الحد الأدنى لأجر الساعة الإجمالي	المادة ١٠٧
١١١	الدفع الشهري للأجر	المادة ١٠٨
١١١	مبدأ الدفع الشهري للأجر	المادة ١٠٨-١

Article 108-2	Dérogations au principe de mensualisation du salaire	111
Article 109	Calcul du salaire mensuel brut de base	111
Article 109-1	Accueil de l'enfant cinquante-deux semaines par période de douze mois consécutifs	111
Article 109-2	Accueil de l'enfant quarante-six semaines ou moins par période de douze mois consécutifs	111
Article 109-3	Accueil occasionnel	112
Article 110	Majoration du salaire mensuel brut de base	112
Article 110-1	Heures majorées	112
Article 110-2	Heures complémentaires	112
Article 110-3	Heures majorées en cas de difficultés particulières liées à l'enfant	113
Article 111	Déduction des périodes d'absence	113
Article 112	Paiement du salaire et déclarations	113
CHAPITRE VIII -	Indemnités et prestations	114
Article 113	Indemnité liée à la conduite d'un véhicule	114
Article 114	Autres indemnités	114
Article 114-1	Indemnité d'entretien	114
Article 114-2	Indemnité de repas	114
Article 115	Prise en charge d'une partie du coût de l'abonnement à un service de transports publics de personnes ou à un service public de location de vélos	115
CHAPITRE IX -	Ancienneté	115
Article 116	Ancienneté	115
CHAPITRE X -	Retraite complémentaire	115
Article 117	Retraite complémentaire	115
TITRE 2	Rupture du contrat de travail	116
CHAPITRE I -	Rupture du contrat de travail à durée déterminée	116
Article 118	Rupture du contrat de travail à durée déterminée	116
CHAPITRE II -	Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée	116
Article 119	Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée	116
Article 119-1	Rupture du contrat à l'initiative du particulier employeur	116
Article 119-2	Ruptures du contrat à l'initiative du salarié	116
Article 119-3	Rupture du contrat de travail imposée aux parties	117
Article 119-4	Rupture du contrat de travail du fait du décès	117
Article 120	Préavis	118
CHAPITRE III -	Sommes allouées au salarié à la fin du contrat de travail	118
Article 121	Indemnités liées à la rupture du contrat de travail	118
Article 121-1	Indemnité de rupture en cas de retrait d'enfant	118
Article 121-2	Indemnité de départ volontaire à la retraite	119
Article 122	Indemnité compensatrice de préavis	119

111	حالات الاستثناء من مبدأ الدفع الشهري للأجر	المادة 108-2
111	حساب الأجر الشهري الإجمالي الأساسي	المادة 109
111	رعاية الطفل لمدة اثنين وخمسين أسبوعاً في كل فترة اثني عشر شهراً متتالياً	المادة 109-1
111	رعاية الطفل لمدة ستة وأربعين أسبوعاً أو أقل في كل فترة من اثني عشر شهراً متتالياً	المادة 109-2
112	الرعاية العرضية	المادة 109-3
112	زيادة الأجر الشهري الإجمالي الأساسي	المادة 110
112	الساعات الزائدة الأجر	المادة 110-1
112	الساعات الإضافية	المادة 110-2
113	زيادة أجر الساعات في حالة وجود صعوبات خاصة تتعلق بالطفل	المادة 110-3
113	اقتطاع فترات الغياب	المادة 111
113	دفع الأجور والتصريحات	المادة 112
114	التعويضات والاستحقاقات	الفصل الثامن -
114	التعويض المتعلق بقيادة مركبة	المادة 113
114	تعويضات أخرى	المادة 114
114	بدل الصيانة	المادة 114-1
114	بدل الوجبات	المادة 114-2
115	تحمل جزء من كلفة الاشتراك في خدمة نقل عام للركاب أو خدمة عامة لتأجير الدراجات	المادة 115
115	الأقدمية	الفصل التاسع -
115	الأقدمية	المادة 116
115	المعاش التكميلي	الفصل العاشر -
115	المعاش التكميلي	المادة 117
116	الباب الثاني إنهاء عقد العمل	
116	إنهاء عقد العمل المحدد المدة	الفصل الأول -
116	إنهاء عقد العمل محدد المدة	المادة 118
116	إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة	الفصل الثاني -
116	إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة	المادة 119
116	إنهاء عقد العمل بمبادرة من الفرد المستخدم	المادة 119-1
116	إنهاء العقد بمبادرة من الموظف	المادة 119-2
117	إنهاء عقد العمل المفروض على الطرفين	المادة 119-3
117	انتهاء عقد العمل بسبب الوفاة	المادة 119-4
118	الإخطار	المادة 120
118	المبالغ المخصصة للموظف عند نهاية عقد العمل	الفصل الثالث -
118	تعويضات متعلقة بإنهاء عقد العمل	المادة 121
118	التعويض عن الفسخ في حالة سحب الطفل	المادة 121-1
119	تعويض التقاعد الاختياري	المادة 121-2
119	التعويض عن الإخطار	المادة 122

Article 123	Indemnité compensatrice de congés payés	119
Article 123-1	Indemnité compensatrice de congés payés en cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux semaines	119
Article 123-2	Indemnité compensatrice de congés payés en cas d'accueil de l'enfant quarante-six semaines ou moins	119
Article 124	Autres sommes versées : régularisation des salaires en cas d'accueil de l'enfant quarante-six semaines ou moins	119
CHAPITRE IV -	Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail	120
Article 125	Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail	120
CHAPITRE V -	Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail	120
Article 126	Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail	120

SOCLE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR 121

PARTIE IV DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL 121

TITRE 1 Formation et exécution du contrat de travail 121

CHAPITRE I -	Embauche et contrat de travail	121
Article 127	Formation du contrat de travail	121
Article 128	Forme, objet et nature du contrat de travail	121
Article 128-1	Forme du contrat de travail	121
Article 128-2	Objet du contrat de travail	123
Article 128-3	Nature du contrat de travail	123
Article 129	Formalités liées à l'embauche	123
Article 129-1	Immatriculation du particulier employeur	123
Article 129-2	Déclaration de l'emploi du salarié	123
Article 129-3	Autres formalités	123
Article 130	Médecine du travail	124
Article 131	Période d'essai	124
Article 131-1	Contrat à durée indéterminée	124
Article 131-2	Contrat à durée déterminée	124
CHAPITRE II -	Durée du travail	124
Article 132	Durée du travail régulière et irrégulière	124
Article 133	Durée du travail conventionnelle	125
Article 133-1	Dispositions générales	125
Article 133-2	Dispositions spécifiques liées à la garde partagée	125
Article 133-3	Dispositions spécifiques liées au jeune travailleur âgé de seize à dix-huit ans	125

119	التعويض عن الإجازة المدفوعة الأجر	المادة 123
119	التعويض عن الإجازة المدفوعة الأجر في حالة رعاية الطفل لمدة اثنين وخمسين أسبوعًا	المادة 1-123
119	التعويض عن الإجازة المدفوعة الأجر في حالة رعاية الطفل لمدة ستة وأربعين أسبوعًا أو أقل	المادة 2-123
119	المبالغ الأخرى المدفوعة: تسوية الأجر في حالة رعاية الطفل لمدة ستة وأربعين أسبوعًا أو أقل	المادة 124
120	الوثائق المسلمة للموظف عند نهاية عقد العمل	الفصل الرابع -
120	الوثائق المسلمة للموظف عند نهاية عقد العمل	المادة 125
120	إعادة المسكن من قبل الموظف عند نهاية عقد العمل	الفصل الخامس -
120	إعادة المسكن من قبل الموظف عند نهاية عقد العمل	المادة 126

أرضية موظف الفرد المستخدم

الجزء الرابع الأحكام المتعلقة بعقد العمل

الباب الأول إنشاء عقد العمل وتنفيذه

121		
121		
121		
121	بدء التشغيل وعقد العمل	الفصل الأول -
121	إنشاء عقد العمل	المادة 127
121	شكل عقد العمل وموضوعه وطبيعته	المادة 128
121	شكل عقد العمل	المادة 1-128
123	موضوع عقد العمل	المادة 2-128
123	طبيعة عقد العمل	المادة 3-128
123	الإجراءات الشكلية المتعلقة بالتوظيف	المادة 129
123	تسجيل الفرد المستخدم	المادة 1-129
123	التصريح بتشغيل الموظف	المادة 2-129
123	إجراءات أخرى	المادة 3-129
124	طب العمل	المادة 130
124	فترة التجريب	المادة 131
124	العقد غير المحدد المدة	المادة 1-131
124	العقد المحدد المدة	المادة 2-131
124	مدة العمل	الفصل الثاني -
124	مدة العمل النظامية وغير النظامية	المادة 132
125	مدة العمل التعاقدية	المادة 133
125	أحكام عامة	المادة 1-133
125	أحكام خاصة تتعلق بالرعاية المتقاسمة	المادة 2-133
125	أحكام خاصة تتعلق بالعامل الشاب المتراوح عمره بين ستة عشر وثمانية عشر عامًا	المادة 3-133

Article 134	Durée maximale du travail	126
Article 135	Heures de travail effectuées au-delà de l'horaire contractuel	126
Article 136	Heures de travail supplémentaires	126
Article 137	Heures de présence responsable de jour et heures de présence de nuit	126
Article 137-1	Heures de présence responsable de jour	126
Article 137-2	Heures de présence de nuit	127
Article 137-3	Heures de garde malade de nuit	128
CHAPITRE III -	Repos hebdomadaire	128
Article 138	Repos hebdomadaire	128
CHAPITRE IV -	Jours fériés et congés	129
Article 139	Jours fériés	129
Article 139-1	1er mai	129
Article 139-2	Jours fériés ordinaires	129
Article 140	Congés	129
Article 140-1	Congés payés	129
Article 140-2	Autres congés	130
CHAPITRE V -	Absences	130
Article 141	Absences du salarié	130
Article 141-1	Dispositions générales	130
Article 141-2	Dispositions spécifiques liées à la garde partagée	130
Article 142	Absences du particulier employeur	131
CHAPITRE VI -	Classification	131
Article 143	Classification des emplois	131
CHAPITRE VII -	Rémunération	132
Article 144	Salaire horaire brut minimum	132
Article 144-1	Dispositions générales	132
Article 144-2	Dispositions spécifiques liées à la garde partagée	132
Article 145	Mensualisation du salaire	132
Article 146	Calcul du salaire mensuel brut de base	132
Article 146-1	Modalités de calcul du salaire mensualisé en cas de durée du travail régulière	132
Article 146-2	Modalités de calcul du salaire en cas de durée du travail irrégulière	133
Article 147	Majoration du salaire mensuel brut de base et du repos compensateur	133
Article 148	Rémunération des heures de présence responsable de jour	133
Article 149	Rémunération des heures de présence de nuit	134
Article 150	Rémunération des heures de garde malade de nuit	134
Article 151	Rémunération du temps de conduite du salarié pour les besoins de ses activités professionnelles	134
Article 152	Déduction des périodes d'absence	134
Article 152-1	Régime des absences du salarié du particulier employeur	134

١٢٦	مدة العمل القصوى	المادة ١٣٤
١٢٦	ساعات العمل المنجزة الزائدة عن الجدول التعاقدى	المادة ١٣٥
١٢٦	ساعات العمل الإضافية	المادة ١٣٦
١٢٦	ساعات تواجد المسؤول نهارا وساعات التواجد ليلا	المادة ١٣٧
١٢٦	ساعات تواجد المسؤول نهارا	المادة ١-١٣٧
١٢٧	ساعات التواجد ليلا	المادة ٢-١٣٧
١٢٨	ساعات رعاية المريض الليلية	المادة ٣-١٣٧
١٢٨	الراحة الأسبوعية	الفصل الثالث -
١٢٨	الراحة الأسبوعية	المادة ١٣٨
١٢٩	العطل الرسمية والإجازات	الفصل الرابع -
١٢٩	العطل الرسمية	المادة ١٣٩
١٢٩	فاتح مايو / أيار	المادة ١-١٣٩
١٢٩	العطل الرسمية العادية	المادة ٢-١٣٩
١٢٩	الإجازات	المادة ١٤٠
١٢٩	الإجازات المدفوعة الأجر	المادة ١-١٤٠
١٣٠	الإجازات الأخرى	المادة ٢-١٤٠
١٣٠	الغياب	الفصل الخامس -
١٣٠	غياب الموظف	المادة ١٤١
١٣٠	أحكام عامة	المادة ١-١٤١
١٣٠	أحكام خاصة تتعلق بالرعاية المتقاسمة	المادة ٢-١٤١
١٣١	غياب الفرد المستخدم	المادة ١٤٢
١٣١	التصنيف	الفصل السادس -
١٣١	تصنيف الوظائف	المادة ١٤٣
١٣٢	الأجر	الفصل السابع -
١٣٢	الحد الأدنى لأجر الساعة الإجمالي	المادة ١٤٤
١٣٢	أحكام عامة	المادة ١-١٤٤
١٣٢	أحكام خاصة تتعلق بالرعاية المتقاسمة	المادة ٢-١٤٤
١٣٢	الدفع الشهري للأجر	المادة ١٤٥
١٣٢	حساب الأجر الشهري الإجمالي الأساسي	المادة ١٤٦
١٣٢	طرق حساب الراتب الشهري في حالة ساعات العمل النظامية	المادة ١-١٤٦
١٣٣	طرق حساب الراتب الشهري في حالة ساعات العمل النظامية	المادة ٢-١٤٦
١٣٣	زيادة الراتب الشهري الإجمالي الأساسي والراحة التعويضية	المادة ١٤٧
١٣٣	أجر ساعات تواجد المسؤول نهارا	المادة ١٤٨
١٣٤	أجر ساعات تواجد المسؤول ليلا	المادة ١٤٩
١٣٤	أجر ساعات رعاية المريض الليلية	المادة ١٥٠
١٣٤	الأجر عن وقت قيادة الموظف لتلبية احتياجات أنشطته المهنية	المادة ١٥١
١٣٤	اقتطاع فترات الغياب	المادة ١٥٢
١٣٤	نظام غياب موظف الفرد المستخدم	المادة ١-١٥٢

Article 152-2	Régime des absences du particulier employeur	134
Article 153	Rémunération du salarié au pair	134
Article 153-1	Composition de la rémunération du salarié au pair	135
Article 153-2	Evaluation de la rémunération du salarié au pair	135
Article 154	Paiement du salaire et déclarations	137

CHAPITRE VIII – Indemnités, prestations et avantages en nature 137

Article 155	Indemnité liée à la conduite d'un véhicule	137
Article 156	Autres indemnités et prestations	137
Article 156-1	Prestation en nature logement	137
Article 156-2	Prestation en nature repas	139
Article 157	Prise en charge d'une partie du coût de l'abonnement à un service de transports publics de personnes ou à un service public de location de vélos	139

CHAPITRE IX – Ancienneté 140

Article 158	Ancienneté	140
--------------------	------------	-----

CHAPITRE X – Retraite complémentaire 140

Article 159	Retraite complémentaire	140
--------------------	-------------------------	-----

TITRE 2 Rupture du contrat de travail 141

CHAPITRE I – Rupture du contrat de travail à durée déterminée 141

Article 160	Rupture du contrat de travail à durée déterminée	141
--------------------	--	-----

CHAPITRE II – Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée 141

Article 161	Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée	141
Article 161-1	Rupture du contrat de travail à l'initiative du particulier employeur	141
Article 161-2	Rupture du contrat à l'initiative du salarié	143
Article 161-3	Rupture conventionnelle du contrat de travail	143
Article 161-4	Rupture du contrat de travail du fait du décès	143
Article 162	Préavis	145
Article 162-1	Dispositions générales	146
Article 162-2	Dispositions complémentaires en cas de garde partagée	146
Article 162-3	Dispositions complémentaires pour le particulier employeur embauchant un salarié exerçant l'emploi repère « Assistant de vie C » ou « Assistant de vie D »	146
Article 162-4	Préavis en cas de licenciement	146
Article 162-5	Préavis en cas de départ volontaire ou de mise à la retraite	147
Article 162-6	Préavis en cas de démission	147

CHAPITRE III – Sommes allouées au salarié à la fin du contrat de travail 148

Article 163	Indemnités liées à la rupture du contrat de travail	148
Article 163-1	Indemnité de licenciement	148
Article 163-2	Indemnité de mise à la retraite	148

134	نظام غياب موظف الفرد المستخدم	المادة 102-2
134	أجر موظف المكافأة العينية	المادة 103
135	تكوين أجر موظف المكافأة العينية	المادة 103-1
135	تقييم أجر موظف المكافأة العينية	المادة 103-2
137	دفع الأجور والتصريحات	المادة 104

التعويضات والاستحقاقات والمزايا العينية - الفصل الثامن - 137

137	التعويض المتعلق بقيادة مركبة	المادة 105
137	تعويضات واستحقاقات أخرى	المادة 106
137	الاستحقاق العيني المتعلق بالسكن	المادة 106-1
139	الاستحقاق العيني المتعلق بالوجبات	المادة 106-2
139	تحمل جزء من كلفة الاشتراك في خدمة نقل عام للركاب أو خدمة عامة لتأجير الدراجات	المادة 107

الأقدمية - الفصل التاسع - 140

140	الأقدمية	المادة 108
-----	----------	------------

المعاش التكميلي - الفصل العاشر - 140

140	المعاش التكميلي	المادة 109
-----	-----------------	------------

الباب الثاني إنهاء عقد العمل 141

الفصل الأول - إنهاء عقد العمل المحدد المدة 141

141	إنهاء عقد العمل محدد المدة	المادة 160
-----	----------------------------	------------

الفصل الثاني - إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة 141

141	إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة	المادة 161
141	إنهاء عقد العمل بمبادرة من الفرد المستخدم	المادة 161-1
143	إنهاء عقد العمل بمبادرة من الموظف	المادة 161-2
143	إنهاء عقد العمل باتفاق	المادة 161-3
143	انتهاء عقد العمل بسبب الوفاة	المادة 161-4
145	الإخطار	المادة 162
146	أحكام عامة	المادة 162-1
146	أحكام إضافية في حالة الرعاية المتقاسمة	المادة 162-2
146	أحكام إضافية تتعلق بالفرد المستخدم الذي يستخدم موظف يمارس الوظيفة المعيارية «مساعد الحياة ج» أو «مساعد الحياة د»	المادة 162-3
146	الإخطار في حالة الفصل	المادة 162-4
147	الإخطار في حالة المغادرة الطوعية أو الإحالة على التقاعد	المادة 162-5
147	الإخطار في حالة الاستقالة	المادة 162-6

المبالغ المخصصة للموظف عند نهاية عقد العمل - الفصل الثالث - 148

148	تعويضات متعلقة بإنهاء عقد العمل	المادة 163
148	التعويض عن الفصل	المادة 163-1
148	تعويض الإحالة على التقاعد	المادة 163-2

Article 163-3	Indemnité de départ volontaire à la retraite	149
Article 164	Indemnité compensatrice de préavis	149
Article 165	Indemnité compensatrice de congés payés	149
Article 166	Autres sommes versées	149

CHAPITRE IV -	Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail	149
Article 167	Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail	149

CHAPITRE V -	Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail	149
Article 168	Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail	149

ANNEXES 153

Annexe n° 1	Prévention des risques et santé au travail	154
Annexe n° 2	Professionnalisation	172
Annexe n° 3	Prévoyance	218
Annexe n° 4	Indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite	238
Annexe n° 5	Salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels	246
Annexe n° 6	Salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur	257
Annexe n° 7	Classification des emplois applicables aux salariés du particulier employeur	276

FICHES ET DOCUMENTS PÉDAGOGIQUES 294

١٤٩	التعويض عن التقاعد الاختياري	المادة ١٦٣-٣
١٤٩	التعويض عن الإخطار	المادة ١٦٤
١٤٩	التعويض عن الإجازات المدفوعة الأجر	المادة ١٦٥
١٤٩	المبالغ الأخرى المدفوعة	المادة ١٦٦

١٤٩	الوثائق المسلمة للموظف عند نهاية عقد العمل	الفصل الرابع -
١٤٩	الوثائق المسلمة للموظف عند نهاية عقد العمل	المادة ١٦٧

١٤٩	إعادة المسكن من قبل الموظف في نهاية عقد العمل	الفصل الخامس -
١٤٩	إعادة المسكن من قبل الموظف عند نهاية عقد العمل	المادة ١٦٨

الملاحق ١٥٣

١٥٤	الوقاية من المخاطر والصحة المهنية	الملحق رقم ١
١٧٢	التأهيل المهني	الملحق رقم ٢
٢١٨	الادخار	الملحق رقم ٣
٢٣٨	التعويض الاتفاقي للتقاعد الاختياري	الملحق رقم ٤
٢٤٦	الحد الأدنى الاتفاقي للأجور المطبق على عمال الحضانه	الملحق رقم ٥
٢٥٧	الحد الأدنى الاتفاقي للأجور المطبق على أجراء الفرد المستخدم	الملحق رقم ٦
٢٧٦	تصنيف الوظائف المطبقة على أجراء الفرد المستخدم	الملحق رقم ٧

صحائف بيانات ووثائق تعليمية ٢٩٤

1 | Historique de la convergence

Les partenaires sociaux conscients de la nécessité et de l'importance de placer dans une vision prospective le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, ont initié une démarche de convergence des branches par la conclusion, le 21 novembre 2018, d'un accord de méthode. Ce dernier a acté le principe d'un rapprochement de la branche des salariés du particulier employeur et de la branche des assistants maternels du particulier employeur et défini les différentes étapes du rapprochement.

Aux termes d'un second accord de méthode signé le 16 décembre 2019, les partenaires sociaux ont défini les enjeux de la négociation et fixé l'organisation des travaux de négociation afin de parvenir, au premier trimestre 2021, à la conclusion d'un dispositif conventionnel accessible organisé autour d'un socle commun et de deux socles spécifiques propres à chacune des deux branches.

La présente convention collective et ses annexes résultent de la fusion des deux conventions collectives du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile que sont :

- la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 étendue par *arrêté ministériel en date du 2 mars 2000 (IDCC 2111)* ;
- la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 étendue par *arrêté ministériel du 17 décembre 2004 (IDCC 2395)*.

La présente convention collective et ses annexes se substituent aux deux conventions précitées (IDCC 2111 et IDCC 2395), ainsi qu'à leurs annexes et avenants dans les conditions prévues à l'article préliminaire de la présente convention collective.

La nouvelle branche professionnelle, fruit de l'aboutissement des travaux de convergence, se substitue à la branche des salariés du particulier employeur régie par la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 étendue par *arrêté ministériel en date du 2 mars 2000 (IDCC 2111)* et à la branche des assistants maternels du particulier employeur régie par la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 étendue par *arrêté ministériel du 17 décembre 2004 (IDCC 2395)*. Cette nouvelle branche est intitulée « branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ».

١ | تاريخ التقارب

وعيا منهم بضرورة وأهمية وضع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي ضمن رؤية مستقبلية أطلق الشركاء الاجتماعيون عملية تقارب الفروع من خلال إبرام اتفاقية المنهج يوم ٢١ نوفمبر / تشرين الثاني ٢٠١٨. وقد أقرت هذه الاتفاقية بمبدأ التقارب بين فرع أجراء الفرد المستخدم وفرع عمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم وحددت مراحل التقارب المختلفة.

بموجب مقتضيات اتفاقية المنهج الثانية الموقعة في ١٦ ديسمبر / كانون الأول ٢٠١٩، حدد الشركاء الاجتماعيون تحديات التفاوض ووضعوا تنظيماً لأعمال التفاوض من أجل التمكن في الربع الأول من عام ٢٠٢١ من إبرام آلية تعاقدية متاحة تنظم حول أرضية مشتركة وأرضيتين مخصصتين لكل من الفرعين.

هذه الاتفاقية الجماعية وملاحقها ناتجة عن اندماج اتفاقيتين جماعيتين لقطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي، وهما:

◀ الاتفاقية الجماعية الوطنية لأجراء الفرد المستخدم المؤرخة ٢٤ نوفمبر / تشرين الثاني ١٩٩٩ والمعممة بقرار وزاري مؤرخ ٢ مارس / آذار ٢٠٠٠ (معرف الاتفاقية الجماعية ٢١١١) ؛

◀ الاتفاقية الجماعية الوطنية لعمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم المؤرخة ١ يوليو / تموز ٢٠٠٤ المعممة بقرار وزاري صادر في ١٧ ديسمبر / كانون الأول ٢٠٠٤، (معرف الاتفاقية الجماعية ٢٣٩٥).

تحل هذه الاتفاقية الجماعية وملاحقها محل الاتفاقيتين المذكورتين أعلاه (معرفا الاتفاقية الجماعية ٢١١١ و٢٣٩٥)، وكذا ملاحقهما وتعديلاتهما بموجب الشروط المنصوص عليها في المادة التمهيدية من هذه الاتفاقية الجماعية.

يحل الفرع المهني الجديد الذي يعد ثمرة نجاح أعمال التقارب، محل فرع أجراء الفرد المستخدم الذي تحكمه الاتفاقية الجماعية الوطنية لأجراء الفرد المستخدم المؤرخة ٢٤ نوفمبر / تشرين الثاني ١٩٩٩ والمعممة بقرار وزاري مؤرخ ٢ مارس / آذار ٢٠٠٠ (معرف الاتفاقية الجماعية ٢١١١) ومحل فرع عمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم الذي تحكمه الاتفاقية الجماعية الوطنية لعمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم المؤرخة ١ يوليو / تموز ٢٠٠٤ والمعممة بموجب قرار وزاري مؤرخ ١٧ ديسمبر / كانون الأول ٢٠٠٤ (معرف الاتفاقية الجماعية ٢٣٩٥). يسمى هذا الفرع الجديد «فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي».

2 | Définition du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile repose sur un modèle économique, social et solidaire en ce qu'il participe au développement singulier de l'emploi à domicile et à la protection sociale adaptée des salariés ; il est à l'origine de nouvelles solidarités de proximité, et de citoyenneté entre employeurs et salariés.

Les métiers du domicile répondent aux évolutions sociétales et aux besoins nouveaux des ménages, que ce soit en milieu urbain, dans des zones d'expansion économique, ou en milieu rural, et permettent de créer un lien social et combattre l'isolement. Cela favorise l'intégration, l'insertion, la reconversion des personnes qu'elles soient éloignées durablement ou non de l'emploi.

Le secteur couvre une large diversité de métiers parmi lesquels l'emploi d'assistant de vie, massivement créateur d'emploi à très court terme ; l'assistant de vie permettant de répondre aux grands enjeux du vieillissement de la population en facilitant le bien vieillir à domicile. Assister et accompagner les plus âgés et les plus fragiles, en particulier ceux en situation de perte d'autonomie, ou de maladie, rend possible le maintien à domicile.

L'emploi entre particuliers offre également la possibilité aux personnes en situation de handicap et plus particulièrement à celles dont l'autonomie est la plus fortement altérée de vivre à leur domicile, et d'accéder à une vie de manière autonome.

L'employé familial en assurant l'entretien du cadre de vie, la garde d'enfants, y compris l'accueil personnalisé des enfants en situation de handicap, permet de répondre aux besoins des ménages. Ces emplois contribuent à soutenir l'activité professionnelle et à concilier la vie privée et la vie professionnelle, ainsi qu'à dynamiser et rendre attractifs les territoires.

Le métier d'assistant maternel est le premier mode de garde individuel plébiscité par les parents, y compris pour l'accueil personnalisé d'enfants en situation de handicap. Il est régi par les dispositions du code de l'action sociale et des familles qui renvoie à certaines dispositions du code du travail.

La convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile doit permettre notamment, à travers une politique de professionnalisation ambitieuse et la reconnaissance des métiers, de répondre aux besoins croissants de la société en matière d'accompagnement à domicile. Ces métiers doivent s'adapter aux mutations technologiques et environnementales et tenir compte de l'évolution des besoins des employeurs requérant le développement et l'acquisition de nouvelles compétences et l'amélioration des pratiques professionnelles des salariés.

٢ | تعريف قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي

يقوم قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي على نموذج اقتصادي واجتماعي وتضامني من حيث أنه يشارك في تطوير العمل المنزلي على نحو مفرد وفي حماية اجتماعية ملائمة للموظفين؛ وهو أصل أشكال جديدة من التضامن المحلي والمواطنة بين المستخدمين والموظفين.

تستجيب المهن المنزلية للتغيرات المجتمعية والاحتياجات الجديدة للأسر، سواء في المناطق الحضرية أو في مناطق التوسع الاقتصادي أو في المناطق الريفية، وتتيح إنشاء روابط اجتماعية ومكافحة العزلة. وهذا يعزز إدماج الأشخاص ودخولهم سوق الشغل وإعادة تدريبهم المهني سواء انقطعوا نهائياً عن العمل أم لا.

يغطي القطاع مجموعة واسعة من المهن من بينها وظيفة مقدم الرعاية المعيشية التي توفر فرص عمل جمة على المدى القصير وتتيح الاستجابة للتحديات الكبيرة التي تطرحها شيخوخة السكان إذ تسمح لهم بعيش المرحلة في منازلهم بكرامة. إن مساعدة كبار السن والضعفاء ومرافقتهم، لا سيما أولئك الذين فقدوا استقلاليتهم أو في حالة مرض، تجعل الرعاية المنزلية ممكنة.

كما يوفر الشغل بين الأفراد للأشخاص ذوي الإعاقة وخاصة الذين تكون استقلاليتهم الذاتية الأكثر تضرراً إمكانية السكن في منازلهم وعيش حياة مستقلة.

يقوم الشخص الموظف في العائلة بتلبية حاجيات الأسرة من خلال الحفاظ على البيئة المعيشية ورعاية الأطفال، بما في ذلك الحضانه الشخصية للأطفال ذوي الإعاقة. تساهم هذه الأعمال في دعم النشاط المهني والتوفيق بين الحياة الخاصة والحياة المهنية، فضلاً عن تنشيط الأقاليم وإضفاء جاذبية عليها.

إن مهنة عامل حضانه هي أكثر أنواع الرعاية الفردية شعبية لدى الآباء، بما في ذلك حالات الرعاية الشخصية للأطفال ذوي الإعاقة. وتحتكم المهنة إلى قانون العمل الاجتماعي والأسر التي تحيل إلى بعض أحكام قانون العمل.

يجب أن تتيح الاتفاقية الجماعية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي على وجه الخصوص تلبية الحاجيات المتزايدة للمجتمع فيما يخص الدعم المنزلي، وذلك من خلال سياسة تأهيل مهني طموحة والاعتراف بالمهن. ويجب أن تتكيف هذه المهن مع التغيرات التكنولوجية والبيئية وأن تأخذ في الاعتبار الاحتياجات المتغيرة للمستخدمين مما يتطلب تطوير واكتساب مهارات جديدة وتحسين الممارسات المهنية للموظفين.

3 | Modes d'exercice de l'emploi à domicile

Deux modes d'exercice de l'emploi à domicile entre particuliers coexistent :

D'une part, l'emploi direct désigne une relation sans intermédiaire, entre un particulier et le salarié qu'il emploie, dont il est juridiquement l'employeur.

D'autre part, le mode mandataire est défini aux termes de l'article L.7232-6 1° du code du travail comme le mode par lequel une structure mandataire assure « *Le placement de travailleurs auprès de personnes physiques employeurs ainsi que, pour le compte de ces dernières, l'accomplissement des formalités administratives et des déclarations sociales et fiscales liées à l'emploi de ces travailleurs* ».

Le particulier et la structure mandataire sont liés par un contrat fixant le cadre et les conditions d'intervention de cette dernière, exclusive de toute implication dans la relation entre le particulier employeur et le salarié. Il est précisé que, dans le cadre de ce mode d'emploi intermédiaire, le particulier conserve juridiquement la qualité d'employeur et l'intégralité de ses prérogatives.

Un label de qualité, le Qualimandat, a été créé à l'initiative de la FEPEM et développé afin d'assurer la sécurisation de la relation de travail en contribuant à la professionnalisation des structures mandataires et garantir que le mandataire apporte une réponse adaptée aux particuliers employeurs par une analyse fine des besoins.

4 | Un secteur singulier doté d'un corpus spécifique de règles adaptées

L'emploi à domicile entre particuliers est singulier de toute autre forme d'emploi.

La singularité de la relation de travail a été pleinement reconnue à l'article L.7221-1 du code du travail qui consacre le statut singulier du particulier employeur ; le particulier employeur employant un ou plusieurs salariés à son domicile privé ou à proximité de celui-ci sans poursuivre de but lucratif et afin de satisfaire des besoins relevant de sa vie personnelle, notamment familiale, à l'exclusion de ceux relevant de sa vie professionnelle.

Cette singularité se caractérise par :

- sa population salariée marquée par le multi-emploi, le multi-salariat, et le multi-métiers ;
- le volume d'employeurs plus important que le volume de salariés ;
- une relation contractuelle de travail entre deux personnes physiques, marquée par un fort intuitu personae : la première recrutant la seconde sans but lucratif ni marchand afin de satisfaire des besoins relevant exclusivement de sa vie personnelle ;
- le lieu d'exercice de l'emploi : il s'agit soit du domicile du particulier employeur au sens du code pénal, ou à proximité de celui-ci ou tout autre lieu où il réside ou non et dont il possède la propriété ou la jouissance, soit du domicile du salarié notamment pour l'assistant maternel qui exerce, à son domicile ou dans une Maison d'Assistants Maternels, une activité réglementée par un statut particulier.

٣ | طرق ممارسة العمل المنزلي

ثمة طريقتان لممارسة العمل المنزلي بين الأفراد:

من جهة، يعني التشغيل المباشر علاقة دون وسيط بين الفرد والموظف المستخدم، ويعتبر الفرد قانوناً رب عمله.

من جهة أخرى، تعرف المادة L.٧٢٣٢-١٦ من قانون العمل طريقة الوكالة باعتبارها الطريقة التي تتكلف بواسطتها هيئة وكالة «بتعيين العمال لدى الأشخاص الطبيعيين المستخدمين والقيام نيابة عن هؤلاء بالإجراءات الإدارية والتصريحات الاجتماعية والضريبية المتعلقة بتشغيل هؤلاء العمال».

يلتزم الفرد والهيئة الوكالة بعقد يحدد إطار العمل وشروط تدخل هذه الأخيرة، دون أي تدخل في العلاقة بين الفرد المستخدم والموظف. في إطار هذه الطريقة في التشغيل عبر وسيط تم التنصيص على أن الفرد يحتفظ قانوناً بصفة مستخدم وجميع صلاحياته.

تم إنشاء علامة الجودة Qualimandat بمبادرة من اتحاد الأفراد المستخدمين في فرنسا وتم تطويرها لضمان علاقة عمل آمنة من خلال المساهمة في التأهيل المهني للهيئات الوكالة ولضمان تقديم الوكيل إجابة ملائمة للأفراد المستخدمين عبر تحليل دقيق للاحتياجات.

٤ | قطاع فريد يتمتع بمجموعة محددة من القواعد الملائمة

يعتبر العمل المنزلي بين الأفراد فريداً ومختلفاً عن أي شكل آخر من أشكال التشغيل.

تم الاعتراف بشكل كامل بتفرد علاقة العمل في المادة L.٧٢٢١-١ من قانون العمل، إذ كرست المادة الوضع الفريد للفرد المستخدم؛ باعتبار أن الفرد المستخدم يشغل موظفاً أو عدة موظفين في منزله الخاص أو على مقربة منه دون السعي لأهداف ربحية ومن أجل تلبية احتياجات متعلقة بحياته الشخصية، ولا سيما الأسرية، باستثناء تلك المتعلقة بحياته المهنية.

يتميز هذا التفرد بما يلي:

- ◀ فئة أجيال يطبعها تعدد الوظائف وتعدد الأجور وتعدد المهن؛
- ◀ عدد المستخدمين أكبر من عدد الموظفين؛
- ◀ علاقة عمل تعاقدية بين شخصين طبيعيين، يطبعها اعتبار شخصي قوي: يوظف الأول الثاني دون هدف ربحي أو تجاري، من أجل تلبية الاحتياجات المتعلقة حصراً بحياته الشخصية؛
- ◀ مكان العمل: إما في مسكن الفرد المستخدم حسب اصطلاح القانون الجنائي، أو على مقربة منه أو أي مكان آخر يقيم أو لا يقيم فيه، في ملكه أو له حق الانتفاع به، أو في مسكن الموظف خصوصاً بالنسبة لعامل الحضانة الذي يمارس في مسكنه أو في دار لعمال الحضانة نشاطاً ينظمه قانون خاص.

Les relations entre particuliers employeurs et salariés sont régies par des dispositions du code du travail, du code de l'action sociale et des familles et du code général des impôts sans préjudice d'autres textes légaux et réglementaires applicables.

Le législateur a également, eu égard à la singularité du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, consacré un corpus de règles homogènes adaptées au secteur.

Des dispositions spécifiques ont ainsi été créées dans le code du travail et le code de l'action sociale et des familles ou encore dans le code général des impôts s'agissant des mesures fiscales applicables au secteur.

Par ailleurs, des moyens déclaratifs simplifiés - mis en œuvre par la Caisse nationale des URSSAF : CESU, PAJEMPLOI et URSSAF - permettent aux particuliers employeurs d'effectuer leurs déclarations et de bénéficier d'un processus de prélèvement direct de toutes les contributions et cotisations sociales afférentes à ces emplois.

Dans le cadre d'un dialogue social particulièrement dynamique et innovant dans les branches des salariés et assistants maternels du particulier employeur, le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile a ainsi créé des dispositifs innovants permettant d'adapter les dispositions légales et doter le secteur d'un cadre social structurant et sécurisant la relation de travail.

Par la présente convention collective, les partenaires sociaux entendent renforcer la démarche entreprise - dans le cadre de la conclusion de l'accord du 19 décembre 2018 applicable aux assistants maternels et aux salariés du particulier employeur, portant sur la création d'un organisme spécifique au sein de l'OPCO et d'une association paritaire nationale pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés, dénommée APNI, de construire un socle de droits collectifs en vue :

- d'assurer l'effectivité par la mutualisation des droits sociaux attachés aux salariés par leur mise en œuvre ;
- de mutualiser les obligations employeurs afférentes, le cas échéant à l'appui d'un mandat confié par ceux-ci, et ainsi leur garantir un mécanisme de solidarité.

L'APNI a pour objet d'assurer l'interface dans la mise en œuvre de la politique sectorielle arrêtée par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, de garantir un mécanisme de solidarité entre les employeurs et d'assurer l'effectivité des droits sociaux attachés aux salariés.

La présente convention collective consacre ainsi un corpus spécifique de règles homogènes construit par les partenaires sociaux notamment pour répondre au statut singulier du particulier employeur.

Elle a été conçue comme un texte évolutif et susceptible d'adaptations nécessaires tant dans son champ d'application professionnel que dans ses autres dispositions.

تخضع العلاقات بين الأفراد المستخدمين والموظفين لأحكام قانون العمل وقانون العمل الاجتماعي والأسر والقانون العام للضرائب دون الإخلال بالنصوص القانونية والتنظيمية الأخرى المعمول بها.

كما وضع المشرع استناداً إلى خصوصية قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي مجموعة من القواعد المتجانسة الملائمة للقطاع.

إذ تم إنشاء أحكام محددة في قانون العمل وقانون العمل الاجتماعي والأسر أو في القانون العام للضرائب فيما يتعلق بالإجراءات الضريبية المطبقة على القطاع.

بالإضافة إلى ذلك، تسمح وسائل التصريح المبسطة - المطبقة من قبل الصندوق الوطني لاتحادات تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي واستحقاقات الأسر (URSSAF): خدمة شيك التشغيل الشاملة (CESU) وباجومبلا (PAJEMPLOI) واتحادات تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي واستحقاقات الأسر (URSSAF) - للأفراد المستخدمين بإنجاز تصريحاتهم والاستفادة من عملية التحصيل المباشر لجميع المساهمات والاشتراكات الاجتماعية المتعلقة بهذه الوظائف.

وفي إطار حوار اجتماعي ديناميكي ومبدع على نحو خاص ضمن فروع الموظفين وعمال الحضنة التابعين للفرد المستخدم، قام قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي بإنشاء آليات مبتكرة تسمح بتكييف الأحكام القانونية ومنح القطاع إطاراً اجتماعياً يهيكل ويؤمن علاقة العمل.

من خلال هذا الاتفاق الجماعي، يعتزم الشركاء الاجتماعيون تعزيز النهج المتبع

- في إطار إبرام اتفاقية 19 ديسمبر / كانون الأول 2018 السارية على عمال الحضنة وأجراء الفرد المستخدم، بشأن إحداث هيئة خاصة ضمن مشغلي الكفاءات (OPCO) وجمعية مشتركة وطنية لتنفيذ الضمانات الاجتماعية للموظفين سميت بالجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع (APNI)، لبناء أرضية حقوق جماعية من أجل:

◀ ضمان الفعالية من خلال تجميع الحقوق الاجتماعية المرتبطة بالموظفين عبر تنفيذها؛

◀ تجميع التزامات المستخدمين ذات الصلة، عند الاقتضاء عبر تفويض ممنوح من طرفهم، وبالتالي توفير آلية تضامن لهم.

الغرض من الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع هو القيام بدور الواجهة في تنفيذ السياسة القطاعية المعتمدة من قبل فرع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي، وتوفير آلية للتضامن بين المستخدمين وضمان فعالية الحقوق الاجتماعية المرتبطة بالموظفين.

وعلى هذا النحو تكرر هذه الاتفاقية الجماعية مجموعة محددة من القواعد المتجانسة التي وضعها الشركاء الاجتماعيون على وجه الخصوص من أجل الاستجابة لخصوصية وضع الفرد المستخدم.

وقد تم تصميمها على شكل نص متطور وقابل للتكيف عند الاقتضاء سواء في نطاق تطبيقه المهني أو في أحكامه الأخرى.

ARCHITECTURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE DU SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

La convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile se compose d'un texte de base ainsi que d'avenants et annexes.

Eu égard aux spécificités propres aux métiers exercés par les salariés relevant du champ d'application conventionnel fixé au chapitre 1 de la Partie I de la présente convention collective, l'architecture du texte de base de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile s'articule autour :

- d'un socle commun applicable à l'ensemble des salariés relevant du champ d'application conventionnel fixé au chapitre 1 de la Partie I de la présente convention collective ;
- de deux socles spécifiques :
 - le socle spécifique « assistant maternel » a vocation à s'appliquer exclusivement aux assistants maternels du particulier employeur ;
 - le socle spécifique « salarié du particulier employeur » a vocation à s'appliquer aux salariés visés par l'article L.7221-1 du code du travail.

Il est précisé que les dispositions du socle commun sont complétées par les dispositions prévues dans chacun des socles spécifiques. Elles doivent par conséquent être consultées dans le même temps que les dispositions de chacun des socles spécifiques.

Afin de simplifier la lecture des trois socles susvisés, chacun d'entre eux est structuré de façon similaire avec des chapitres ayant le même intitulé.

Enfin, la présente convention collective est également composée :

- d'annexes ayant valeur conventionnelle ;
- de fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle :
 - des modèles pouvant servir de trame sur laquelle les parties à la relation de travail pourront s'appuyer ;
 - des notes explicatives destinées sur une thématique donnée à expliciter les dispositions de la présente convention collective ;
 - un glossaire.

بنية الاتفاقية الجماعية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي

تتكون الاتفاقية الجماعية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي من نص أساسي بالإضافة إلى تعديلات وملاحق.

استناداً إلى خصوصيات المهنة التي يزاولها الموظفون الذين يشملهم نطاق تطبيق الاتفاقية المنصوص عليه في الفصل ١ من الجزء الأول من هذه الاتفاقية الجماعية، فإن بنية النص الأساسي للاتفاقية الجماعية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي تتمحور حول:

➤ أرضية مشتركة تنطبق على جميع الموظفين الذين يشملهم نطاق تطبيق الاتفاقية المنصوص عليه في الفصل ١ من الجزء الأول من هذه الاتفاقية الجماعية؛

➤ أرضيتين مخصصتين:

- تنطبق الأرضية المخصصة «عامل حضانة» حصرياً على عمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم؛
- تنطبق الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم» على الموظفين المشمولين بالمادة L.7221-1 من قانون العمل.

تم التنصيص على أن أحكام الأرضية المشتركة تكملها الأحكام المتضمنة في كل من الأرضيات المخصصة. لذلك يجب مراجعتها في نفس الوقت مع أحكام كل من الأرضيات المخصصة.

من أجل تبسيط قراءة الأرضيات الثلاث المذكورة أعلاه، تم تنظيم كل منها على نفس المنوال، مع فصول تحمل نفس العنوان.

وفي الأخير، تتكون هذه الاتفاقية الجماعية أيضاً من:

➤ ملاحق ذات قيمة تعاقدية؛

➤ صحائف بيانات ووثائق تعليمية ذات قيمة إرشادية وغير تعاقدية:

- نماذج يمكن أن تكون بمثابة إطار تعتمد عليه أطراف علاقة العمل؛
- ملاحظات تفسيرية حول موضوع معين تهدف إلى توضيح أحكام هذه الاتفاقية الجماعية؛
- مسرد مصطلحات.

SOCLE COMMUN

PARTIE I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article préliminaire

Les partenaires sociaux des branches professionnelles des salariés et des assistants maternels du particulier employeur ont souhaité rassembler les champs conventionnels du particulier employeur.

Dans ce cadre, la présente convention collective se substitue purement et simplement aux conventions collectives suivantes :

- Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 (IDCC 2111) ;
- Convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 (IDCC 2395) ;

ainsi qu'à leurs annexes et avenants.

À titre transitoire, certaines dispositions de ces textes visés explicitement dans la présente convention collective peuvent perdurer pour la durée de la transition indiquée.

Les accords listés ci-dessous restent applicables dans le cadre du nouveau champ d'application conventionnel et sont annexés à la présente convention collective :

- l'accord cadre du 24 novembre 2016 portant sur les règles relatives à l'organisation et au choix du service de santé au travail, au suivi individuel et collectif et à la prévention de l'altération de la santé des travailleurs ;
- l'accord du 18 décembre 2018 portant sur la création d'un organisme spécifique au sein de l'OPCO et d'une association paritaire nationale interbranche pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés ;
- l'accord du 5 mars 2019 portant sur la désignation d'un opérateur de compétences ;
- l'accord du 17 novembre 2020 de mise en œuvre d'une politique de professionnalisation dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ;
- l'avenant S 43 du 25 janvier 2021 relatif aux salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur.

Il est précisé que les droits et obligations en matière de droits sociaux attachés aux salariés, résultant de l'application des deux conventions collectives susvisées et de leurs annexes et avenants, qui survivent le cas échéant à l'issue de la convergence, sont transférés dans le cadre de la mise en œuvre de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

أرضية مشتركة

الجزء الأول

أحكام عامة

مادة تمهيدية

لقد أراد الشركاء الاجتماعيون للفروع المهنية للموظفين وعمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم تجميع المجالات التعاقدية للفرد المستخدم.

في هذا الإطار، تحل هذه الاتفاقية الجماعية بشكل محض وبسيط محل الاتفاقيات الجماعية التالية:

- الاتفاقية الجماعية الوطنية لأجراء الفرد المستخدم المؤرخة ٢٤ نوفمبر / تشرين الثاني ١٩٩٩ (معرف الاتفاقية الجماعية ٢١١١)؛
- الاتفاقية الجماعية الوطنية لعمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم المؤرخة ١ يوليو / تموز ٢٠٠٤ (معرف الاتفاقية الجماعية ٢٣٩٥)؛

وكذا ملحقاتها وتعديلاتها.

كإجراء انتقالي، قد تستمر بعض أحكام هذه النصوص المشار إليها بشكل صريح في هذه الاتفاقية الجماعية في السريان خلال فترة الانتقال المشار إليها.

تظل الاتفاقات المدرجة أدناه سارية في إطار نطاق التطبيق الاتفاقي الجديد وهي مرفقة بهذه الاتفاقية الجماعية:

- الاتفاق الإطاري المؤرخ ٢٤ نوفمبر / تشرين الثاني ٢٠١٦ والمتعلق بقواعد تنظيم واختيار خدمة الصحة المهنية، والمراقبة الفردية والجماعية، ومنع تدهور صحة العمال؛
- اتفاقية ١٨ ديسمبر / كانون الأول ٢٠١٨ المتعلقة بإنشاء هيئة خاصة ضمن مشغلي الكفاءات وجمعية مشتركة وطنية بين الفروع من أجل تنفيذ الضمانات الاجتماعية للموظفين؛
- اتفاقية ٥ مارس / آذار ٢٠١٩ المتعلقة بتعيين مشغل كفاءات؛
- اتفاقية ١٧ نوفمبر / تشرين الثاني ٢٠٢٠ بشأن تنفيذ سياسة تأهيل مهني في قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي؛
- التعديل رقم S ٤٣ المؤرخ ٢٥ يناير / كانون الثاني ٢٠٢١ المتعلق بالحد الأدنى للأجور المتفق عليه والساري على أجراء الفرد المستخدم.

تم التنصيص على أن الحقوق والالتزامات من حيث الحقوق الاجتماعية المرتبطة بالموظفين، الناتجة عن تطبيق الاتفاقيتين الجماعيتين المذكورتين أعلاه بملاحظتهما وتعديلاتهما، إن بقيت بعد نهاية التقارب، تظل قائمة في إطار تنفيذ الاتفاقية الجماعية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

➤ CHAPITRE I Champ d'application conventionnel

Article 1 Champ d'application professionnel

La présente convention collective régit les relations de travail entre les particuliers employeurs et leurs salariés.

Les relations de travail entre les particuliers employeurs et leurs salariés constituent une activité économique et sociale singulière, consacrée par l'application de la présente convention collective et dont le champ d'application y est spécifiquement dédié.

Sont ainsi couvertes par la présente convention collective, les activités caractérisées par les conditions cumulatives suivantes :

➤ une relation contractuelle de travail entre deux personnes physiques ne revêtant pas, dans le cadre de cette relation de travail, la qualité d'entreprise commerciale ou civile, d'entrepreneur, de commerçant, d'artisan ou de profession libérale, à savoir :

- un particulier employeur d'une part ;
- et un salarié d'autre part.

➤ une prestation de travail dont l'objet consiste à satisfaire des besoins relevant exclusivement de la vie personnelle du particulier employeur ;

➤ une finalité de la relation de travail dépourvue pour le particulier employeur, de but lucratif subséquent à la prestation de travail dont l'objet est décrit plus haut ;

➤ un ou plusieurs lieux spécifiques d'exercice du travail qui peuvent être :

- le domicile privé du particulier employeur, au sens du code pénal, ou à proximité de celui-ci, ou tout autre lieu où il réside ;

A titre ponctuel, tout ou partie de la prestation de travail peut être réalisée à distance par le salarié au moyen des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) ;

- le bien à usage d'habitation non soumis à bail, occupé ou non par le particulier employeur dont il en possède la propriété ou la jouissance à quelque titre que ce soit ;
- le domicile privé du salarié ou un tiers lieu expressément défini par le cadre légal et réglementaire pour les professions soumises à agrément.

La spécificité des activités couvertes, et plus particulièrement l'exclusion de toute entreprise de son champ d'application, rend singulière la présente convention collective. Dès lors, les dispositions de l'article L.2261-23-1 du code du travail, relatif aux entreprises de moins de cinquante salariés, ne lui sont pas applicables.

Article 2 Champ d'application géographique

Le champ d'application géographique de la présente convention collective vise le territoire métropolitain ainsi que les départements et régions d'outre-mer (DROM) suivants : Guadeloupe, Guyane, Martinique et la Réunion.

Pour les assistants maternels du particulier employeur, la présente convention collective est également applicable à Mayotte.

Pour les salariés du particulier employeur, la présente convention collective n'est pas applicable à Mayotte.

الفصل الأول نطاق التطبيق الاتفاقي

المادة 1 نطاق التطبيق المهني

تنظم هذه الاتفاقية الجماعية علاقات العمل بين الأفراد المستخدمين وموظفيهم.

تشكل علاقات العمل بين الأفراد المستخدمين وموظفيهم نشاطًا اقتصاديًا واجتماعيًا فريدًا، يكرسه تطبيق هذه الاتفاقية الجماعية إذ يتناول نطاق تطبيقها بشكل خاص.

تشمل هذه الاتفاقية الجماعية الأنشطة التي تتحقق فيها الشروط التراكمية التالية:

➤ علاقة عمل تعاقدية بين شخصين طبيعيين، لا يحملان في إطار علاقة العمل هذه، صفة مؤسسة تجارية أو مدنية، أو مقاول، أو تاجر، أو حرفي، أو مهنة حرة، وهما:

- فرد مستخدم من جهة؛
- وموظف من جهة أخرى.

➤ تقديم عمل يهدف إلى تلبية احتياجات مرتبطة حصريًا بالحياة الشخصية للفرد المستخدم؛

➤ غاية من علاقة العمل تخلو بالنسبة للفرد المستخدم من أي هدف ربحي ينتج عن تقديم العمل المحدد موضوعه أعلاه؛

➤ مكان واحد أو أكثر من أماكن ممارسة العمل المحددة التي قد تكون :

المسكن الخاص للفرد المستخدم، حسب اصطلاح القانون الجنائي، أو بالقرب منه، أو أي مكان آخر يقيم فيه ؛

• يمكن للموظف على نحو مخصص أداء كل العمل أو جزء منه عن بُعد باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛

• الملك المخصص للاستخدام السكني، غير المؤجر، المملوك للفرد المستخدم أو له حق الانتفاع به بأي شكل من الأشكال، سواء كان يقيم فيه أم لا؛

• مسكن الموظف الخاص أو مكان ثالث محدد صراحة في الإطار القانوني والتنظيمي للمهن الخاضعة للاعتماد.

إن خصوصية الأنشطة المشمولة، وبشكل خاص استبعاد أي عمل تجاري من نطاقها، تجعل هذه الاتفاقية الجماعية ذات طابع فريد. وبالتالي، فإن أحكام المادة L.2261-23-1 من قانون العمل المتعلقة بالشركات التي يقل عدد موظفيها عن خمسين لا تنطبق عليها.

المادة 2 نطاق التطبيق الجغرافي

يغطي نطاق التطبيق الجغرافي لهذه الاتفاقية الجماعية الأراضي المتروبولية وكذلك مقاطعات وأقاليم ما وراء البحار التالية: غوادلوب وغيانا ومارتينيك وريونيون.

بالنسبة لعمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم، تسري هذه الاتفاقية الجماعية أيضًا في مايوت.

بالنسبة لأجراء الفرد المستخدم، لا تسري هذه الاتفاقية الجماعية في مايوت.

➤ CHAPITRE II Modalités d'application

Article 3 Durée

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Article 4 Conditions de suivi et clause de rendez-vous

Le suivi de la présente convention collective est assuré par la CPPNI visée à l'article 19 du présent socle commun.

Les partenaires sociaux conviennent de procéder, tous les trois (3) ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, à un état des lieux de son application et décider de l'opportunité d'engager une révision.

Article 5 Révision

La révision peut porter sur l'intégralité du texte de la présente convention collective ou sur certaines de ses dispositions.

Toute demande de révision peut être effectuée par toute organisation syndicale de salariés et/ou d'employeurs disposant de cette compétence conformément aux dispositions légales. Celle-ci est portée devant la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) prévue à l'article 19 du présent socle commun, par lettre recommandée avec avis de réception. Cette demande est accompagnée de propositions écrites.

La CPPNI se réunit dans un délai de trois (3) mois à compter de la date de réception de la demande de révision.

Article 6 Dénonciation

La dénonciation de la présente convention collective et de ses annexes peut être totale ou partielle.

La qualité pour dénoncer et la procédure afférente sont celles définies par les dispositions du code du travail en vigueur au jour de l'acte de dénonciation.

Article 7 Extension

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent d'en demander l'extension.

Article 8 Entrée en vigueur

La présente convention collective entre en vigueur à compter du premier jour du premier mois de l'année civile suivant celle au cours de laquelle intervient la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

◀ الفصل الثاني كفاءات التطبيق

المادة ٣ المدة

تم إبرام هذه الاتفاقية الجماعية لمدة غير محددة.

المادة ٤ شروط المتابعة وشرط اللقاءات التشاورية

يتم ضمان متابعة هذه الاتفاقية الجماعية من قبل اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير (CPPNI) المشار إليها في المادة ١٩ من هذه الأرضية المشتركة.

يوافق الشركاء الاجتماعيون على القيام ، كل ثلاث (٣) سنوات من تاريخ دخول هذه الاتفاقية الجماعية حيز التنفيذ، بتقييم لتطبيقها واتخاذ قرار بشأن مدى استصواب الشروع في مراجعة.

المادة ٥ المراجعة

قد تشمل المراجعة كامل نص هذه الاتفاقية الجماعية أو بعض أحكامها.

يمكن تقديم أي طلب مراجعة من قبل أي منظمة نقابية للموظفين أو المستخدمين المتوفرين على هذه الصلاحية وفقاً للأحكام القانونية. يعرض الطلب أمام اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير المنصوص عليها في المادة ١٩ من هذه الأرضية المشتركة، عن طريق البريد المسجل مع إشعار بالاستلام. يكون هذا الطلب مصحوباً بمقترحات مكتوبة.

تجتمع اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير في غضون ثلاثة (٣) أشهر من تاريخ استلام طلب المراجعة.

المادة ٦ الانسحاب

يمكن أن يكون الانسحاب من هذه الاتفاقية الجماعية وملاحقها كلياً أو جزئياً.

أهلية الانسحاب والإجراءات المتعلقة به هي تلك المحددة في أحكام قانون العمل المعمول به في يوم الانسحاب.

المادة ٧ التعميم

توافق الأطراف الموقعة على هذه الاتفاقية الجماعية على طلب تعميمها.

المادة ٨ بدء النفاذ

تدخل هذه الاتفاقية الجماعية حيز التنفيذ في اليوم الأول من الشهر الأول من السنة التقويمية التي تلي سنة نشر قرار التعميم في الجريدة الرسمية.

PARTIE II

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, NON DISCRIMINATION, LIBERTÉS INDIVIDUELLES ET EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

➤ CHAPITRE I Égalité de traitement entre les salariés et non-discrimination

Article 9 Egalité de traitement

L'égalité de traitement entre les salariés est un principe essentiel du droit du travail et s'applique dans le cadre des relations de travail entre les particuliers employeurs et leurs salariés respectifs. Ainsi, les salariés bénéficient des mêmes droits.

Article 10 Principe de non-discrimination

Les particuliers employeurs veilleront à l'application du principe de non-discrimination directe ou indirecte qui désigne l'interdiction de traiter moins favorablement une personne en raison de critères, réels ou supposés.

Ainsi, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à une période de formation.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, ni faire l'objet d'une mesure entraînant la rupture de son contrat de travail ou de toute mesure discriminatoire directe ou indirecte fondée notamment sur son origine, son sexe, ses mœurs, son orientation sexuelle ou son identité de genre, son âge, sa situation de famille ou sa grossesse, ses caractéristiques génétiques, son appartenance ou sa non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une prétendue race, ses opinions politiques, ses activités syndicales ou mutualistes, ses convictions religieuses, son apparence physique, son patronyme, son lieu de résidence, son état de santé ou son handicap, sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français. ⁽¹⁾

Article 11 Différences de traitement autorisées

Les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination ne font pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à des critères objectifs :

- une exigence professionnelle essentielle et déterminante ;
- dont l'objectif est légitime et l'exigence proportionnée.

(1) Le 3e alinéa de l'article 10 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail

الجزء الثاني

المساواة المهنية وعدم التمييز، والحريات الفردية وتشغيل العمال ذوي الإعاقة

الفصل الأول المساواة في المعاملة بين الموظفين وعدم التمييز

المادة ٩ المساواة في المعاملة

المساواة في المعاملة بين الموظفين مبدأ أساسي من مبادئ قانون العمل وتنطبق في سياق علاقات العمل بين الأفراد المستخدمين وموظفيهم. وبالتالي، يستفيد الموظفون من نفس الحقوق.

المادة ١٠ مبدأ عدم التمييز

سيسهر الأفراد المستخدمون على تطبيق مبدأ عدم التمييز المباشر أو غير المباشر الذي يعني منع معاملة شخص بشكل أقل تفضيلاً على أساس معايير حقيقية أو مفترضة.

وبناء عليه، لا يمكن استبعاد أي شخص من إجراءات التوظيف أو إمكانية الحصول على فترة تدريب.

لا يجوز معاقبة أي موظف أو تعريضه لأي إجراء يؤدي إلى فسخ عقد عمله أو لأي إجراء تمييزي مباشر أو غير مباشر قائم على وجه الخصوص على أصله أو جنسه أو عاداته أو توجهه الجنسي أو هويته الجنسية أو عمره أو وضعيته العائلية أو حملته أو خصائصه الجينية أو انتمائه أو عدم انتمائه الحقيقي أو المفترض إلى مجموعة إثنية أو أمة أو عرق مزعوم أو آرائه السياسية أو أنشطته النقابية أو التعاونية أو معتقداته الدينية أو مظهره الجسدي أو لقبه أو مكان إقامته أو حالته الصحية أو إعاقته أو قدرته على التعبير بلغة غير الفرنسية. ⁽¹⁾

المادة ١١ المعاملات المتباينة المسموح بها

لا تمنع مبادئ المعاملة المتساوية وعدم التمييز من المعاملات المتباينة عندما تستوفي معايير موضوعية:

➤ مطلب مهني أساسي ومحدد ;

➤ ذو هدف مشروع واقتضاء متناسب.

(1) تعمم الفقرة الثالثة من المادة ١٠ رهنا بالامتثال لأحكام المادة L. ١١٣٢-١ من قانون العمل

➤ CHAPITRE II Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 12 Principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un principe fondamental qui s'impose dans toutes les dimensions de la relation de travail entre les particuliers employeurs et leurs salariés.

Les partenaires sociaux portent une attention particulière à la stricte égalité entre les femmes et les hommes dans l'élaboration des dispositions conventionnelles.

Les particuliers employeurs veilleront à respecter le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière d'embauche, de rémunération, d'accès à la formation professionnelle.

Article 12-1 Egalité en matière d'embauche

Il est rappelé que les critères retenus pour le recrutement ne peuvent prendre en considération l'appartenance du candidat à l'un ou l'autre sexe et doivent être strictement fondés sur les compétences professionnelles et la qualification des candidats à l'embauche.

Article 12-2 Egalité de rémunération

Les partenaires sociaux soulignent leur attachement au principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale tel que défini par les dispositions légales.

Article 12-3 Egalité d'accès à la formation professionnelle

La formation professionnelle étant un levier essentiel pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à l'emploi et dans leurs parcours professionnels, les salariés doivent bénéficier d'un égal accès à tous ses dispositifs.

Article 13 Mesures visant à assurer l'égalité professionnelle

Les organisations syndicales et professionnelles représentatives dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile pourront notamment s'appuyer sur l'Observatoire des emplois de la famille afin d'apprécier la mixité des emplois du secteur et les éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes dans l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle continue.

Le cas échéant, elles devront dans le cadre des négociations collectives menées au niveau de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, préconiser des mesures permettant de remédier aux inégalités constatées.

Par ailleurs, les organisations syndicales et professionnelles représentatives s'engagent à poursuivre leurs travaux destinés à favoriser l'accès à la formation professionnelle des salariés du secteur, dans le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

◀ الباب الثاني المساواة المهنية بين الرجل والمرأة

المادة ١٢ مبدأ المساواة المهنية بين المرأة والرجل

المساواة المهنية بين المرأة والرجل مبدأ أساسي يفرض نفسه في جميع أبعاد علاقة العمل بين الأفراد المستخدمين وموظفيهم.

يولي الشركاء الاجتماعيون اهتمامًا خاصًا للمساواة الصارمة بين المرأة والرجل في تسطير الأحكام التعاقدية.

سيسهر الأفراد المستخدمون على احترام مبدأ المساواة المهنية بين المرأة والرجل، لا سيما فيما يتعلق بالتوظيف والأجور والحصول على التدريب المهني.

المادة ١٢-١ المساواة في التوظيف

يشار إلى أن المعايير المعتمدة في التوظيف لا يمكن أن تأخذ في الاعتبار انتماء المرشح لأحد الجنسين، ويجب أن تستند بشكل صارم إلى المهارات والمؤهلات المهنية للمرشحين للتوظيف.

المادة ١٢-٢ المساواة في الأجر

يؤكد الشركاء الاجتماعيون على تمسكهم بمبدأ المساواة في الأجر بين المرأة والرجل عن نفس العمل أو عمل ذي قيمة مساوية كما هو محدد في الأحكام القانونية.

المادة ١٢-٣ المساواة في الحصول على التدريب المهني

حيث أن التدريب المهني وسيلة أساسية لضمان المساواة بين المرأة والرجل في الحصول على العمل وفي مساهمة المهني، يجب أن يتمتع الموظفون بإمكانية وصول متساوية إلى جميع آلياته.

المادة ١٣ إجراءات تهدف إلى ضمان المساواة المهنية

سيكون بإمكان المنظمات النقابية والمهنية التمثيلية ضمن قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي الاعتماد بشكل خاص على مرصد الوظائف الأسرية من أجل تقييم العمل المختلط في القطاع والتفاوتات المحتملة بين النساء والرجال في فرص الحصول على العمل والتدريب المهني المستمر.

وعند الاقتضاء ينبغي عليها في إطار المفاوضات الجماعية الجارية على مستوى فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي التوصية بتدابير تسمح بمعالجة أوجه عدم المساواة المسجلة.

بالإضافة إلى ذلك، تلتزم المنظمات النقابية والمهنية التمثيلية بمواصلة عملها الهادف إلى تعزيز فرص الحصول على التدريب المهني لأجراء القطاع، مع احترام مبدأ المساواة المهنية بين المرأة والرجل.

➤ CHAPITRE III Libertés individuelles

Article 14 Liberté syndicale et liberté d'opinion

Les partenaires sociaux rappellent que la liberté d'opinion et la liberté syndicale sont reconnues pour l'ensemble des salariés.

Tout particulier employeur s'engage à respecter les opinions de son ou ses salariés et à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter toute décision relative à l'embauche, à l'exécution du contrat de travail ou à la rupture du contrat de travail notamment en ce qui concerne les conditions de travail, la formation professionnelle, l'évolution professionnelle ou encore en matière de mesures de discipline.

➤ CHAPITRE IV Emploi des personnes en situation de handicap

Article 15 Le droit à l'emploi des personnes en situation de handicap

Les partenaires sociaux portent une attention particulière à l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et s'engagent à rechercher des mesures et conditions leur permettant d'accéder ou de conserver un emploi, de l'exercer ou de se former.

➤ الفصل الثالث الحريات الفردية

المادة ١٤ الحرية النقابية وحرية الرأي

يذكر الشركاء الاجتماعيون بأن حرية الرأي والحرية النقابية معترف بهما لجميع الموظفين.

يتعهد كل فرد مستخدم باحترام آراء موظفه أو موظفيه وبعدم اعتبار العضوية في نقابة أو ممارسة نشاط نقابي عند اتخاذ أي قرار يتعلق بالتوظيف أو تنفيذ عقد عمل أو فسخ عقد عمل، ولا سيما فيما يتعلق بظروف العمل والتدريب المهني والتطور المهني أو فيما يخص الإجراءات التأديبية.

➤ الفصل الرابع تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة

المادة ١٥ حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل

يولي الشركاء الاجتماعيون اهتمامًا خاصًا لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي ويلتزمون بالبحث عن تدابير وظروف تسمح لهم بالحصول على عمل أو الاحتفاظ به، أو مزاولة أو الحصول على التدريب.

PARTIE III

DIALOGUE SOCIAL ET RELATIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL AU NIVEAU DE LA BRANCHE

➤ CHAPITRE I Principes généraux et régime du droit syndical du collège salarié

Article 16 Qualité pour siéger au sein des commissions paritaires de la branche et modalités de désignation

Article 16-1 Qualité pour siéger au sein des commissions paritaires de la branche

Chaque organisation syndicale et professionnelle représentative dans le champ d'application de la présente convention collective désigne, à l'issue de chaque nouvelle mesure de représentativité, les représentants composant sa délégation en vue de siéger au sein des commissions paritaires de la branche. Sous cette réserve, la composition de chacune des commissions paritaires est régie par les dispositions qui leur sont propres et décrites par la présente partie III.

En vue de renforcer la qualité du dialogue social, dès lors qu'une délégation au sein d'une commission est composée de plus d'un représentant, chaque organisation syndicale s'efforce de désigner au moins un salarié relevant du champ d'application de la présente convention collective, en vue de siéger au sein de sa délégation. Il est précisé qu'il s'agit d'une obligation de moyen et non de résultat.

Article 16-2 Modalités de désignation des représentants

Chaque organisation syndicale et professionnelle représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective adresse par courriel, sans condition de délais, au secrétariat de la branche la liste des représentants composant sa délégation.

Les organisations sont libres de renouveler leurs représentants à tout moment.

Article 17 Régime applicable aux représentants désignés pour siéger au sein des commissions paritaires de la branche

Deux régimes coexistent :

- l'un est applicable aux représentants du collège « salarié » ayant la qualité de salarié de la branche ;
- l'autre est applicable aux représentants du collège « salarié » n'ayant pas la qualité de salarié de la branche.

الجزء الثالث

الحوار الاجتماعي وعلاقات العمل الجماعية على مستوى الفرع

الفصل الأول المبادئ العامة ونظام القانون النقابي لهيئة الموظفين

المادة 16 أهلية عضوية لجان الفرع المشتركة وطرق التعيين

المادة 16-1 أهلية عضوية لجان الفرع المشتركة

في نهاية كل إجراء تمثيلي جديد، تحدد كل منظمة نقابية ومهنية تمثيلية ضمن نطاق تطبيق هذه الاتفاقية الجماعية الممثلين الذين يشكلون وفدها قصد عضوية لجان الفرع المشتركة. ورهنا بهذا الشرط، يخضع تكوين كل من اللجان المشتركة للأحكام الخاصة بها والموضحة في هذا الجزء الثالث.

من أجل تعزيز جودة الحوار الاجتماعي، حين يكون وفد في لجنة مكونا من أكثر من ممثل واحد، تسعى كل منظمة نقابية لتعيين موظف واحد على الأقل تابع لنطاق تطبيق هذه الاتفاقية الجماعية، ليكون عضوا ضمن وفدها. تم التنصيص على أن هذا التزام سلوك وليس التزام نتائج.

المادة 16-2 طرق تعيين الممثلين

ترسل كل منظمة نقابية ومهنية تمثيلية ضمن نطاق التطبيق التعاقدية لهذه الاتفاقية الجماعية قائمة الممثلين الذين يتكون منهم وفدها عبر البريد الإلكتروني إلى أمانة الفرع دون أي شروط تتعلق بالمهلة. المنظمات حرة في تجديد ممثليها في أي وقت.

المادة 17 النظام المطبق على الممثلين المعيّنين لعضوية لجان الفرع المشتركة

هناك نظامان:

- أحدهما يسري على ممثلي هيئة «الموظف» ذي صفة موظف الفرع؛
- والآخر يسري على ممثلي هيئة «الموظف» غير المتوفر على صفة موظف الفرع.

Article 17-1 Régime applicable aux représentants ayant la qualité de salarié de la branche pour leur participation aux commissions paritaires de branche

Article 17-1-1 Régime de l'absence des salariés de la branche pour leur participation aux commissions paritaires de branche ⁽¹⁾

Les salariés relevant du champ d'application conventionnel de la présente convention collective bénéficient d'une autorisation d'absence, dans la limite de dix-huit (18) heures par trimestre civil, en vue de siéger au sein des commissions paritaires dûment convoquées, sous réserve du respect des conditions cumulatives suivantes :

- le salarié justifie d'un mandat de l'une des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application conventionnel le désignant en vue de siéger au sein d'une commission paritaire ;
- le salarié notifie son absence par écrit, quelle qu'en soit la forme, à son (ou ses) employeur(s) au moins dix (10) jours calendaires avant la date de la commission paritaire, sauf cas de force majeure au sens du code civil ;
- le salarié notifie à son ou ses employeur(s) une convocation écrite ou tout autre justificatif probant émanant du secrétariat de la branche.

Les absences entrant dans le cadre du présent article ne peuvent en aucun cas être imputées sur les congés payés du salarié.

Sous réserve des conditions énumérées au présent article, chaque salarié bénéficiant d'une autorisation d'absence bénéficie d'un maintien de salaire. Le salaire est maintenu par son ou ses employeurs au titre des heures passées en réunion comprises dans l'horaire habituel de travail, étant précisé que celles-ci sont assimilées à du temps de travail effectif. Le temps passé en réunion qui n'est pas compris dans l'horaire habituel de travail et le temps de déplacement du salarié ne sont ni rémunérés ni indemnisés. ⁽²⁾

Le maintien de salaire est pris en charge sur les fonds du paritarisme et remboursé aux particuliers employeurs concernés, conformément aux dispositions prévues à l'article 31-4-1-1-1 du présent socle commun.

Article 17-1-2 Régime de l'indemnisation des salariés pour leur participation aux commissions paritaires de branche ⁽¹⁾

Les frais de déplacement, de repas et d'hôtel engagés par les salariés bénéficiant d'une autorisation d'absence dans le respect des règles de l'article 17-1-1 du présent socle commun en vue d'assister aux commissions paritaires sont pris en charge sur les fonds de développement du dialogue social et du paritarisme conformément aux dispositions de l'article 31-4-1-1-1 du présent socle commun.

(2) Au 6e alinéa de l'article 17-1-1, les mots « Le salaire est maintenu par son ou ses employeurs au titre des heures passées en réunion comprises dans l'horaire habituel de travail, étant précisé que celles-ci sont assimilées à du temps de travail effectif. Le temps passé en réunion qui n'est pas compris dans l'horaire habituel de travail et le temps de déplacement du salarié ne sont ni rémunérés ni indemnisés. » sont exclus de l'extension, en tant qu'ils contreviennent aux jurisprudences de la Cour de cassation (Cass. soc., 13 févr. 2013, n° 11-23.880 et Cass. soc., 12 juin 2013, n° 12-12.806).

المادة 17-1 النظام المطبق على الممثلين ذوي صفة موظف الفرع بشأن مشاركتهم في لجان الفرع المشتركة

المادة 17-1-1 نظام غياب أجراء الفرع لمشاركتهم في لجان الفرع المشتركة ⁽¹⁾

يستفيد الموظفون المشمولون بنطاق التطبيق التعاقدية لهذه الاتفاقية الجماعية من رخصة غياب لا تزيد عن ثماني عشرة (18) ساعة في كل ربع سنة تقويمية، قصد المشاركة في عضوية اللجان المشتركة المنعقدة حسب الأصول، رهنا باحترام الشروط التراكمية التالية:

- ◀ يدلي الموظف بتفويض من إحدى المنظمات النقابية التمثيلية في نطاق التطبيق التعاقدية يقضي بتعيينه في عضوية لجنة مشتركة؛
- ◀ يشعر الموظف مستخدمه أو مستخدميه بغيايه كتابيا بأي شكل من الأشكال قبل عشرة (10) أيام على الأقل من تاريخ انعقاد اللجنة المشتركة باستثناء حالات القوة القاهرة كما يُعرفها القانون المدني؛
- ◀ يطلع الموظف مستخدمه أو مستخدميه على استدعاء خطي أو أي وثيقة إثبات أخرى صادرة عن أمانة الفرع.

لا يجوز بأي حال من الأحوال تقييد حالات الغياب الواقعة في نطاق هذه المادة ضمن إجازات الموظف المدفوعة الأجر.

رهنا بالشروط الواردة في هذه المادة، يستفيد كل موظف حصل على رخصة غياب من استمرار الأجر. يستمر مستخدم الموظف أو مستخدمه في دفع الأجر عن الساعات المقضية في الاجتماعات المدرجة في توقيت العمل المعتاد، على أساس أن هذه الساعات تعتبر وقت عمل فعلي، إن الوقت المقضي في الاجتماعات غير المدرجة في توقيت العمل المعتاد والوقت المقضي في تنقل الموظف لا يدفع أجرهما ولا تعويضهما. ⁽²⁾

يُصرف على استمرار الأجر من أموال التمثيل المشترك ويتم تسديدها للأفراد المستخدمين المعنيين وفقاً للأحكام المنصوص عليها في المادة 31-4-1-1-1 من هذه الأرضية المشتركة.

المادة 17-1-2 نظام تعويض الموظفين عن مشاركتهم في لجان الفرع المشتركة ⁽¹⁾

إن نفقات التنقل والوجبات والفندق التي يتكبدها الموظفون المستفيدون من رخصة غياب وفقاً لقواعد المادة 17-1-1 من هذه الأرضية المشتركة قصد حضور اللجان المشتركة تُصرف من صندوق تنمية الحوار الاجتماعي والتمثيل المشترك وفقاً لأحكام المادة 31-4-1-1-1 من هذه الأرضية المشتركة.

(2) في الفقرة 6 من المادة 17-1-1، عبارة «يستمر مستخدم الموظف أو مستخدمه في دفع الأجر عن الساعات المقضية في الاجتماعات المدرجة في توقيت العمل المعتاد، على أساس أن هذه الساعات تعتبر وقت عمل فعلي، إن الوقت المقضي في الاجتماعات غير المدرجة في توقيت العمل المعتاد والوقت المقضي في التنقل لا يدفع أجرهما ولا تعويضهما.» مستثناة من التعميم ما دامت تتعارض مع الاجتهاد القضائي لمحكمة النقض (نقض اجتم 13 فبراير / شباط 2013، رقم 11-23.880، و نقض اجتم 12 يونيو / حزيران 2013، رقم 12-12.806).

Article 17-2 Régime applicable aux représentants n'ayant pas la qualité de salarié de la branche ⁽¹⁾

Les frais de déplacement, de repas et d'hôtel engagés par les représentants n'ayant pas la qualité de salarié de la branche désignés par les organisations syndicales en vue d'assister aux commissions paritaires de branche conformément aux dispositions de l'article 16 du présent socle commun sont pris en charge sur le fonds de développement du dialogue social et du paritarisme conformément aux dispositions de l'article 31-4-1-1-1 du présent socle commun.

Article 18 Régime applicable aux salariés de la branche participant à la vie statutaire de leur syndicat ou à une formation syndicale

Article 18-1 Régime de l'absence des salariés de la branche pour leur participation à la vie statutaire de leur syndicat ou à une formation syndicale

Les salariés relevant du champ d'application de la présente convention collective bénéficient d'une autorisation d'absence, dans la limite de cinq (5) jours par année civile, en vue de participer à un congrès, une assemblée statutaire de leur syndicat ou encore à une formation syndicale sous réserve du respect des conditions cumulatives suivantes :

- le salarié notifie son absence par écrit, quelle qu'en soit la forme, à son (ou ses) employeur(s) au moins trente (30) jours calendaires avant la date de l'événement ;
- le salarié notifie à son ou ses employeur(s) une convocation écrite ou tout autre justificatif probant émanant de son organisation syndicale.

Les absences entrant dans le cadre du présent article ne peuvent en aucun cas être imputées sur les congés payés du salarié.

Sous réserve des conditions énumérées au présent article, chaque salarié bénéficiant d'une autorisation d'absence bénéficie d'un maintien de salaire. Le salaire est maintenu par son ou ses employeurs au titre des heures passées en formation syndicale, Congrès ou Assemblée Générale comprises dans l'horaire habituel de travail, étant précisé que celles-ci sont assimilées à du temps de travail effectif. Le temps passé en formation syndicale, Congrès ou Assemblée Générale qui n'est pas compris dans l'horaire habituel de travail et le temps de déplacement du salarié ne sont ni rémunérés ni indemnisés.

Le maintien de salaire est pris en charge sur les fonds du paritarisme et remboursé aux particuliers employeurs concernés, conformément aux dispositions prévues à l'article 31-4-1-1-1 du présent socle commun.

Article 18-2 Régime de l'indemnisation des salariés de la branche pour leur participation à une formation syndicale

Les frais de déplacement, de repas et d'hôtel engagés par les salariés bénéficiant d'une autorisation d'absence dans le respect des règles de l'article 18.1 du présent socle commun en vue d'assister à une formation syndicale sont pris en charge sur le fonds de développement du dialogue social et du paritarisme conformément aux dispositions de l'article 31-4-1-1-1 du présent socle commun.

(1) Les articles 17-1-1, 17-1-2 et 17-2 sont étendus sous réserve du respect des articles L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

المادة 17-2 النظام المطبق على الممثلين غير المتوفرين على صفة موظف الفرع ⁽¹⁾

إن نفقات التنقل والوجبات والفندق التي يتكبدها الممثلون غير المتوفرين على صفة موظف الفرع المعينين من قبل المنظمات النقابية من أجل حضور لجان الفرع المشتركة وفقاً لأحكام المادة 16 من هذه الأرضية المشتركة تُصرف من صندوق تنمية الحوار الاجتماعي والتمثيل المشترك وفقاً لأحكام المادة 16-1-1-1 من هذه الأرضية المشتركة.

المادة 18 النظام المطبق على إجراء الفرع المشاركين في الحياة النظامية لنقابتهم أو في التدريب النقابي

المادة 18-1 نظام غياب الفرع من أجل المشاركة في الحياة النظامية لنقابتهم أو في التدريب النقابي

يستفيد الموظفون المشمولون بنطاق التطبيق التعاقدية لهذه الاتفاقية الجماعية من رخصة غياب لا تزيد عن خمسة (5) أيام في كل سنة تقويمية، قصد المشاركة في مؤتمر أو جمعية نظامية لنقابتهم أو تدريب نقابي رهنا باحترام الشروط التراكمية التالية:

➤ يشعر الموظف مستخدمه أو مستخدميه بغيبه كتابيا بأي شكل من الأشكال قبل ثلاثين (30) يوماً على الأقل من تاريخ الحدث؛

➤ يطلع الموظف مستخدمه أو مستخدميه على استدعاء خطي أو أي وثيقة إثبات أخرى صادرة عن منظمته النقابية.

لا يجوز بأي حال من الأحوال تقييد حالات الغياب الواقعة في نطاق هذه المادة ضمن إجازات الموظف المدفوعة الأجر.

رهنا بالشروط الواردة في هذه المادة، يستفيد كل موظف حصل على رخصة غياب من استمرار الأجر. يستمر استخدام الموظف أو مستخدمه في دفع الأجر عن الساعات المقضية في تدريب نقابي أو مؤتمر أو جمعية عامة داخل توقيت العمل المعتاد، على أساس أن هذه الساعات تعتبر وقت عمل فعلي. إن الوقت المقضي في تدريب نقابي أو مؤتمر أو جمعية عامة خارج توقيت العمل المعتاد والوقت المقضي في التنقل لا يدفع أجرهما ولا تعويضهما.

يُصرف على استمرار الأجر من أموال التمثيل المشترك ويتم تسديدها للأفراد المستخدمين المعنيين وفقاً للأحكام المنصوص عليها في المادة 16-1-1-1 من هذه الأرضية المشتركة.

المادة 18-2 نظام تعويض إجراء الفرع عن مشاركتهم في التدريب النقابي

إن نفقات التنقل والوجبات والفندق التي يتكبدها الموظفون المستفيدون من رخصة غياب وفقاً لقواعد المادة 18، من هذه الأرضية المشتركة قصد حضور تدريب نقابي تُصرف من صندوق تنمية الحوار الاجتماعي والتمثيل المشترك وفقاً لأحكام المادة 16-1-1-1 من هذه الأرضية المشتركة.

(1) تُعمم المواد 17-1 و 17-2 و 17-3 رهنا باحترام المواد L. 2232-8 و L. 2234-3 وتطبيق مبدأ المساواة الدستوري المنبثق عن المادة 6 من إعلان حقوق الإنسان والمواطن الصادر في 26 أغسطس / آب 1789 والفقرة السادسة من ديباجة دستور عام 1946، وفق تفسير محكمة النقض (نقض اجتم 29 مايو / أيار 2001، Cegelec).

➤ CHAPITRE II Commissions paritaires

SECTION 1 – Commissions paritaires nationales

Article 19 Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

Il est institué une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 19-1 Missions de la CPPNI ⁽¹⁾

Article 19-1-1 Missions d'intérêt général

La CPPNI est chargée de représenter la branche vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi. Dans ce cadre, elle peut notamment s'appuyer sur le rapport sectoriel ainsi que sur les différents bilans établis par les commissions paritaires.

Elle établit un rapport annuel d'activité sur les négociations menées au niveau de la branche.

Article 19-1-2 Mission de négociation

La CPPNI est l'instance de négociation et de conclusion des accords collectifs de la branche ainsi que de leurs avenants et annexes.

La CPPNI définit le calendrier de ses réunions de négociation.

Article 19-1-3 Mission d'interprétation

La CPPNI veille au respect et à l'application de la présente convention collective, de ses avenants et annexes et étudie les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de leur mise en œuvre.

Sur saisine, elle émet des avis d'interprétation.

Article 19-2 Fonctionnement de la CPPNI

Article 19-2-1 Composition

La CPPNI est composée d'un collègue « salarié » et d'un collègue « employeur ».

La CPPNI se compose d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales et professionnelles représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.

(1) L'article 19-1 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 2232-9 du code du travail.

◀ الفصل الثاني اللجان المشتركة

القسم الأول - اللجان المشتركة الوطنية

المادة ١٩ اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير

تم إنشاء لجنة مشتركة دائمة للتفاوض والتفسير (CPPNI) في فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

المادة ١٩-١ مهام اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير ^(١)

المادة ١٩-١-١ مهام مصلحة عامة

اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير مكلفة بتمثيل الفرع أمام السلطات العامة.

تمارس اللجنة دور السهر على ظروف العمل والتشغيل. في هذا السياق، يمكنها الاعتماد بشكل خاص على التقرير القطاعي وكذلك على مختلف التقييمات التي تعدها اللجان المشتركة.

تقوم اللجنة بإعداد تقرير أنشطة سنوي حول المفاوضات التي أجريت على مستوى الفروع.

المادة ١٩-١-٢ مهمة التفاوض

اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير هي هيئة للتفاوض وإبرام الاتفاقات الجماعية للقطاع وكذا تعديلاتها وملحقاتها.

تحدد اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير الجدول الزمني لاجتماعات التفاوض الخاصة بها.

المادة ١٩-١-٣ مهمة التفسير

تسهر اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير على احترام وتطبيق هذه الاتفاقية الجماعية وتعديلاتها وملاحقتها وتدرس صعوبات التفسير والتطبيق التي قد تنجم عن تنفيذها.

تصدر اللجنة آراء تفسيرية عند تقديم طلب إليها.

المادة ١٩-٢ عمل اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير

المادة ١٩-٢-١ التكوين

تتكون اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير من هيئة «الموظف» وهيئة «المستخدم».

تتكون اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير من عدد متساو من ممثلي المنظمات النقابية والمهنية التمثيلية في نطاق تطبيق هذه الاتفاقية الجماعية.

(١) تم تمديد المادة ١٩-١ مع مراعاة المادة L ٢٢٣٢-٩ من قانون العمل.

La CPPNI dans ses missions d'intérêt général et de négociation est composée :

➤ Pour le collège « salarié » :

de trois (3) représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

➤ Pour le collège « employeur » :

d'un nombre de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives égal au total des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche dispose d'un nombre de représentants équivalent. Il est précisé que dans l'hypothèse où du fait du calcul, certains sièges devaient être partagés, ceux-ci sont dévolus à l'organisation professionnelle la plus représentative au sein de la branche.

La CPPNI dans sa mission d'interprétation est composée :

➤ Pour le collège « salarié » :

d'un (1) représentant désigné, par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective, parmi ses représentants à la CPPNI.

➤ Pour le collège « employeur » :

d'un nombre de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective égal au total des représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative.

Chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche dispose d'un nombre de représentants équivalent. Il est précisé que dans l'hypothèse où du fait du calcul, certains sièges devaient être partagés, ceux-ci sont dévolus à l'organisation professionnelle la plus représentative au sein de la branche.

Article 19-2-2 Qualité pour siéger

Chaque organisation syndicale ou professionnelle reconnue représentative dans le champ d'application de la présente convention collective désigne souverainement ses représentants pour siéger au sein de la CPPNI conformément aux dispositions de l'article 16 du présent socle commun.

Le mandat des représentants des organisations devenues non représentatives prend automatiquement fin à compter de la publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales ou professionnelles reconnues représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

تتكون اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير في ما يتعلق بمهام المصلحة العامة والتفاوض من:

◀ في ما يخص هيئة «الموظف»:

ثلاثة (3) ممثلين تعينهم كل منظمة نقابية تمثيلية للموظفين

ضمن نطاق التطبيق الاتفاقي لهذه الاتفاقية الجماعية.

◀ في ما يخص هيئة «المستخدم»:

عدد الممثلين المعينين من قبل منظمات المستخدمين المهنية التمثيلية مساو لمجموع الممثلين المعينين من قبل المنظمات النقابية التمثيلية ضمن نطاق التطبيق التعاقدية لهذه الاتفاقية الجماعية.

تتوفر كل منظمة مهنية تمثيلية للمستخدمين في القطاع على عدد مكافئ من الممثلين. تم التنصيب على أنه في حالة وجود مقاعد تستوجب التقاسم عند الحساب فإن تلك المقاعد تمنح للمنظمة المهنية الأكثر تمثيلا في الفرع.

تتكون اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير في ما يتعلق بمهمة التفسير من:

◀ في ما يخص هيئة «الموظف»:

ممثل واحد (1) معين من قبل كل منظمة نقابية تمثيلية للموظفين في نطاق التطبيق التعاقدية لهذه الاتفاقية الجماعية، من بين ممثليها لدى اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير.

◀ في ما يخص هيئة «المستخدم»:

عدد ممثلي المنظمات المهنية التمثيلية للمستخدمين في نطاق التطبيق التعاقدية لهذه الاتفاقية الجماعية مساو لمجموع الممثلين المعينين من قبل كل منظمة نقابية تمثيلية.

تتوفر كل منظمة مهنية تمثيلية للمستخدمين في القطاع على عدد مكافئ من الممثلين. تم التنصيب على أنه في حالة وجود مقاعد تستوجب التقاسم عند الحساب فإن تلك المقاعد تمنح للمنظمة المهنية الأكثر تمثيلا في الفرع.

المادة 19-2-2 أهلية العضوية

تعين كل منظمة نقابية أو مهنية معترف بتمثيليتها في نطاق تطبيق هذه الاتفاقية الجماعية ممثليها بشكل سيادي لعضوية اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير وفقاً لأحكام المادة 16 من هذه الأرضية المشتركة.

تنتهي ولاية ممثلي المنظمات التي أصبحت غير تمثيلية تلقائياً عند نشر القرار الوزاري الذي يحدد قائمة المنظمات النقابية أو المهنية المعترف بتمثيليتها في نطاق التطبيق التعاقدية لهذه الاتفاقية الجماعية.

Article 19-2-3 Présidence paritaire**Article 19-2-3-1 Nomination**

Les représentants à la CPPNI nomment un Président et un Vice-président appartenant chacun à un collège différent.

Le Président et le Vice-président sont choisis par leur collège respectif parmi les représentants à la CPPNI. La présidence de la CPPNI est assurée alternativement par le collège « employeur » et par le collège « salarié » tous les deux (2) ans.

Article 19-2-3-2 Missions

La présidence assure la convocation aux réunions des représentants de la CPPNI, la préparation de l'ordre du jour et l'animation des débats. La présidence s'appuie pour ce faire sur le secrétariat de la CPPNI.

Article 19-2-4 Secrétariat

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par l'organisation professionnelle d'employeurs la plus représentative. L'adresse email du secrétariat de la CPPNI est la suivante : secretariatbranche@fepem.fr.

Le rôle du secrétariat consiste à effectuer les tâches administratives liées au bon fonctionnement et à la bonne tenue des réunions de la CPPNI. Il assure à ce titre l'interface administrative avec l'ensemble des membres de la CPPNI.

Article 19-2-5 Organisation des réunions**Article 19-2-5-1 Organisation des réunions de la CPPNI dans ses missions d'intérêt général et de négociation****Article 19-2-5-1-1 Périodicité des réunions**

En application des dispositions légales, la CPPNI se réunit au moins trois (3) fois par an en vue des négociations de branche prévues par le code du travail.

La CPPNI fixe en début d'année, l'agenda social et les thèmes de négociation abordés.

Tout membre de la CPPNI peut formuler une demande relative à l'ajout d'un thème de négociation non prévu à l'agenda social de la CPPNI. Cette demande est adressée au secrétariat de la CPPNI. Elle est alors portée à l'ordre du jour d'une prochaine commission dans la limite de trois (3) mois à compter de cette demande.

Article 19-2-5-1-2 Périodicité des négociations

Dans le respect des dispositions légales prévues à cet effet et par accord de branche, les membres de la CPPNI se réservent le droit de déterminer des périodicités spécifiques de négociation.

المادة ١٩-٢-٣ الرئاسة المشتركة**المادة ١٩-٢-٣-١ التعيين**

يعين الممثلون في اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير رئيسا ونائب رئيس ينتمي كل منهما إلى هيئة مختلفة.

يتم اختيار الرئيس ونائب الرئيس من قبل هئتيهما من بين الممثلين في اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير. تتناوب هئتا «المستخدم» و«الموظف» على رئاسة اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير كل سنتين (٢).

المادة ١٩-٢-٣-٢ المهام

تتكلف الرئاسة بالاستدعاء لاجتماعات ممثلي اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير، وإعداد جدول الأعمال وتنشيط المناقشات. وتعتمد الرئاسة في ذلك على أمانة اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير.

المادة ١٩-٢-٤ الأمانة

تؤدي المنظمة المهنية الأكثر تمثيلا للمستخدمين دور أمانة اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير. عنوان البريد الإلكتروني لأمانة اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير هو: secretariatbranche@fepem.fr.

يتمثل دور الأمانة في الاضطلاع بالمهام الإدارية المرتبطة بالأداء السليم وحسن سير اجتماعات اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير. وهي بذلك تؤدي دور الواجهة الإدارية مع جميع أعضاء اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير.

المادة ١٩-٢-٥ تنظيم الاجتماعات**المادة ١٩-٢-٥-١ تنظيم اجتماعات اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير في ما يتعلق بمهام المصلحة العامة والتفاوض****المادة ١٩-٢-٥-١-١ دورية الاجتماعات**

عملا بالأحكام القانونية، تجتمع اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير ثلاث (٣) مرات في السنة على الأقل لإجراء مفاوضات الفرع المنصوص عليها في قانون العمل.

تحدد اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير في بداية العام جدول الأعمال الاجتماعي وموضوعات التفاوض المطروحة.

يمكن لأي عضو في اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير تقديم طلب بشأن إضافة موضوع تفاوض غير مقرر إلى جدول الأعمال الاجتماعي للجنة. يقدم هذا الطلب إلى أمانة اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير. ثم يتم إدراجه في جدول أعمال اللجنة التالية في غضون ثلاثة (٣) أشهر من تاريخ هذا الطلب.

المادة ١٩-٢-٥-٢ دورية المفاوضات

عملا بالأحكام القانونية المنصوص عليها لهذا الغرض وباتفاق الفرع، يحتفظ أعضاء اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير بالحق في تحديد دوريات تفاوض معينة.

Article 19-2-5-2 Organisation des réunions de la CPPNI dans sa mission d'interprétation

La CPPNI se réunit en vue de rendre un avis sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord collectif de branche, dès lors qu'elle est saisie à la demande :

- d'une juridiction ;
- ou d'un membre de la CPPNI.

La demande de saisine de la CPPNI dans sa mission d'interprétation est formulée par écrit et adressée par courrier au secrétariat de la CPPNI par lettre recommandée avec accusé réception. Elle doit exposer clairement les dispositions sujettes à interprétation. Cette demande est portée à l'ordre du jour de la CPPNI suivante.

Article 19-2-5-3 Convocation, ordre du jour, et procès-verbal

Dans le cadre des réunions de la CPPNI dans ses missions d'intérêt général et de négociation, les représentants sont convoqués à l'initiative de la présidence paritaire ou sur demande écrite adressée au secrétariat conformément à l'article 19-2-5-1-1 du présent socle commun, quel qu'en soit le support, d'un membre d'un collègue.

Dans le cadre des réunions de la CPPNI dans sa mission d'interprétation, les représentants sont convoqués sur demande écrite adressée au secrétariat de la CPPNI dans les conditions prévues à l'article 19-2-5-2 de la présente convention collective.

L'ordre du jour est arrêté par la présidence paritaire en concertation avec chaque collègue.

Pour chaque réunion, le secrétariat adresse aux représentants de la CPPNI au plus tard quinze (15) jours calendaires avant la réunion, la convocation accompagnée de l'ordre du jour, des documents nécessaires à sa tenue et aux délibérations, ainsi que le projet de procès-verbal.

Les organisations syndicales disposent d'un délai courant jusqu'à sept (7) jours calendaires avant la tenue de la réunion pour adresser leurs éventuelles remarques sur le projet de procès-verbal.

Au plus tard trois (3) jours calendaires avant la tenue de la réunion, le secrétariat adresse le nouveau projet de procès-verbal.

Article 19-2-6 Régime des travaux de la CPPNI**Article 19-2-6-1 Conclusion des accords collectifs**

Les règles relatives à la conclusion des accords collectifs sont définies par les dispositions légales.

Article 19-2-6-2 Avis de la CPPNI dans le cadre de sa mission d'interprétation

L'avis de la CPPNI est rendu par collège.

La position de chaque collègue résulte de la majorité en son sein appréciée selon le poids de la représentativité de chaque organisation au sein de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

المادة ٢-٥-٢-١٩ تنظيم اجتماعات اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير فيما يتعلق بمهمة التفسير

تجتمع اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير لإصدار رأي حول تفسير الاتفاقية الجماعية أو اتفاق جماعي للفرع، عند اللجوء إليها بطلب:

➤ من سلطة قضائية ؛

➤ أو من أحد أعضاء اللجنة.

تتم صياغة طلب الإحالة إلى اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير فيما يتعلق بمهمة التفسير خطياً ويرسل بالبريد المسجل مع إشعار بالاستلام إلى أمانة اللجنة. يحدد الطلب بوضوح الأحكام المطروحة للتفسير. يتم إدراج هذا الطلب في جدول أعمال اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير الموالية.

المادة ٣-٥-٢-١٩ الاستدعاء وجدول الأعمال والمحضر

في إطار اجتماعات اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير فيما يتعلق بمهام المصلحة العامة والتفاوض، يجتمع الممثلون بمبادرة من الرئاسة المشتركة أو بناءً على طلب خطي من عضو في الهيئة يوجه بأي وسيلة كانت إلى الأمانة وفقاً للمادة ١-٥-٢-١٩ من هذه الأرضية المشتركة.

في إطار اجتماعات اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير فيما يتعلق بمهمة التفسير، يجتمع الممثلون بناءً على طلب خطي موجه إلى أمانة اللجنة حسب الشروط المنصوص عليها في المادة ٢-٥-١٩ من هذه الاتفاقية الجماعية.

يتم وضع جدول الأعمال من قبل الرئاسة المشتركة بالتشاور مع كل هيئة.

لكل اجتماع، ترسل الأمانة إلى ممثلي اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير في مدة لا تقل عن خمسة عشر (١٥) يوماً قبل انعقاد الاجتماع، الاستدعاء مرفوقاً بجدول الأعمال والوثائق الضرورية لانعقاده وللمداولات وكذا مشروع المحضر.

للمنظمات النقابية أن تبدي ملاحظاتها إن وجدت بشأن مشروع المحضر في أجل لا يقل عن سبعة (٧) أيام قبل عقد الاجتماع.

ترسل الأمانة مشروع المحضر الجديد في أجل لا يقل عن ثلاثة (٣) أيام قبل عقد الاجتماع.

المادة ٦-٢-١٩ نظام أعمال اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير**المادة ١-٦-٢-١٩ إبرام الاتفاقات الجماعية**

تحدد الأحكام القانونية القواعد المتعلقة بإبرام الاتفاقات الجماعية.

المادة ٢-٦-٢-١٩ رأي اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير فيما يتعلق بمهمة التفسير

تصدر اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير رأيها على أساس الهيئات.

ينبثق موقف كل هيئة عن الأغلبية داخلها وتُقيّم حسب الوزن التمثيلي لكل منظمة ضمن فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

L'avis peut être soit unanime, soit divergent entre les deux collègues.

L'avis est unanime dès lors que les deux (2) collègues ont pu s'entendre sur une position commune. S'il est unanime, l'avis de la CPPNI est opposable et annexé à la présente convention collective. Il pourra également prendre la forme d'un avenant ou d'un accord à la convention collective conformément aux dispositions légales en vigueur.

En cas d'avis divergent, celui-ci retrace la position de chacun des deux (2) collègues et est annexé à la présente convention collective.

Article 19-2-6-3 Autres décisions de la CPPNI

Sous réserve des dispositions relatives à la conclusion des accords collectifs et aux avis d'interprétation rendus par la CPPNI, les décisions sont prises par collègue. Elles sont adoptées dès lors qu'elles ont recueilli au sein de chaque collègue au moins la moitié des voix des représentants présents.

Article 19-2-7 Commissions ad hoc

La CPPNI peut à sa discrétion créer toute commission ad hoc en lien avec son objet.

Article 19-2-8 Présence de tiers aux réunions

La CPPNI se réserve le droit de convier ponctuellement tout tiers, non membre de la CPPNI, susceptible de concourir au bon exercice de ses missions.

Article 20 Conseil National Paritaire du Dialogue Social

Compte tenu de la singularité du secteur, les partenaires sociaux ont créé une instance novatrice dédiée à l'innovation sociale dans la branche. Cette instance est intitulée Conseil National Paritaire du Dialogue Social (CNPDS).

Article 20-1 Missions du CNPDS

Le CNPDS impulse la politique paritaire nationale et territoriale du secteur en en définissant les grandes orientations, avec pour objectif de garantir un modèle social équilibré par le biais d'un dialogue social particulièrement dynamique et innovant.

Sa mission première est de proposer les thèmes prioritaires du dialogue social, d'en définir les orientations pluriannuelles, ainsi que de structurer et coordonner son développement territorial.

Au plan national, le CNPDS veille notamment :

- à la défense de la singularité de la branche ;
- aux évolutions législatives et/ou réglementaires pouvant avoir des conséquences sur les relations de travail au sein du champ professionnel de la branche ;

يمكن أن يكون الرأي إما بالإجماع أو متعارضاً بين الهيئتين.

يكون الرأي بالإجماع حين تتمكن الهيئتان (٢) من الاتفاق على موقف موحد. لما يكون رأي اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير بالإجماع، يكون نافذاً ومرفقاً بهذه الاتفاقية الجماعية. قد يتخذ أيضاً شكل تعديل أو اتفاق إضافي للاتفاقية الجماعية وفقاً للأحكام القانونية السارية.

في حالة الرأي المتعارض، فإنه ينص على موقف كلتا (٢) الهيئتين ويتم إلحاقه بهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ١٩-٢-٣ قرارات أخرى للجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير

رهنها بالأحكام المتعلقة بإبرام الاتفاقات الجماعية والآراء التفسيرية الصادرة عن اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير، يتم اتخاذ القرارات على أساس الهيئات. يتم تبني القرارات عند حصولها على نصف الأصوات على الأقل من الممثلين الحاضرين في كل هيئة.

المادة ١٩-٢-٧ اللجان المخصصة

يجوز للجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير بناءً على سلطتها التقديرية إنشاء أي لجنة مخصصة ذات صلة بغرضها.

المادة ١٩-٢-٨ حضور أطراف أخرى في الاجتماعات

حسب الاقتضاء، تحتفظ اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير بالحق في دعوة أي طرف ثالث غير عضو في اللجنة من شأنه أن يساهم في الاضطلاع الناجح بمهامها.

المادة ٢٠ المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي

نظراً لخصوصية القطاع، أنشأ الشركاء الاجتماعيون هيئة مبتكرة تعنى بالابتكار الاجتماعي في الفرع. تسمى هذه الهيئة بالمجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي (CNPDS).

المادة ٢٠-١ مهام المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي

يحفز المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي السياسة المشتركة الوطنية والإقليمية للقطاع من خلال تحديد توجهاته الرئيسية، بهدف ضمان نموذج اجتماعي متوازن من خلال حوار اجتماعي نشيط ومبتكر على نحو خاص.

وتتمثل مهمته الأساسية في اقتراح موضوعات الحوار الاجتماعي ذات الأولوية وتحديد توجهاته المتعددة السنوات، فضلاً عن هيكلة وتنسيق تطور الحوار على المستوى الإقليمي.

على المستوى الوطني، يسهر المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي بشكل خاص على:

◀ الدفاع عن خصوصية الفرع ؛

◀ التطورات التشريعية و/أو التنظيمية التي من شأنها التأثير على علاقات العمل ضمن المجال المهني للفرع ؛

- aux enjeux sociétaux pouvant impacter les relations de travail au sein du champ professionnel de la branche tels que, le vieillissement de la population, la prise en charge de la petite enfance, la dépendance, le handicap, etc. ;
- au développement et à la promotion de l'emploi entre particuliers dans la branche ;
- au développement et à la promotion à l'échelle européenne et internationale du modèle de l'emploi dans la branche.

Il propose un programme d'orientation pluriannuel dans le respect de la négociation collective de branch portant notamment sur les thèmes suivants :

- la santé au travail et la prévention des risques professionnels ;
- le développement des usages numériques, facteur de structuration de la branche ;
- le déploiement de la professionnalisation ;
- la gestion prévisionnelle des emplois et compétences ;
- l'accès des salariés de la branche aux activités sociales et culturelles ;
- la lutte contre le travail dissimulé ;
- les engagements européens et internationaux.

Il peut émettre des avis et mener des études de nature à éclairer les négociations collectives au sein de la branche.

Au niveau des territoires, le CNPDS coordonne le développement du dialogue social territorial afin de répondre aux orientations portées par la branche en facilitant leur déclinaison et leur adaptation territoriale. Pour ce faire, il favorise toutes les actions concourant à la création et au fonctionnement des Commissions Paritaires Territoriales (CPT) de la branche, visées à l'article 25 du présent socle commun.

Le CNPDS procède à un bilan annuel du dialogue social territorial.

Article 20-2 Fonctionnement du CNPDS

Article 20-2-1 Composition

Le CNPDS est composé d'un collègue « salarié » et d'un collègue « employeur ».

Le CNPDS se compose d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Il est composé :

- Pour le collègue « salarié » :
d'un (1) représentant titulaire et d'un (1) représentant suppléant désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

➤ القضايا المجتمعية التي قد تؤثر على علاقات العمل في المجال المهني للفرع، مثل شيخوخة السكان ورعاية الطفولة المبكرة والتبعية والإعاقة وما إلى ذلك؛

➤ تطوير وتشجيع العمل بين الأفراد في الفرع ؛

➤ تطوير وتشجيع نموذج العمل في الفرع على المستوى الأوروبي والدولي.

يقدم المجلس برنامجًا توجيهيًا متعدد السنوات مع احترام التفاوض الجماعي في الفرع، ولا سيما في ما يخص الموضوعات التالية:

➤ الصحة المهنية والوقاية من المخاطر المهنية ؛

➤ تطوير الاستخدامات الرقمية الذي يمثل عامل هيكلية للفرع؛

➤ نشر التأهيل المهني؛

➤ التخطيط الاستراتيجي للوظائف والمهارات؛

➤ وصول أجراء الفرع إلى الأنشطة الاجتماعية والثقافية؛

➤ مكافحة العمل غير المصرح به؛

➤ الالتزامات الأوروبية والدولية.

للمجلس أن يبدي آراء وأن يجري دراسات تساهم في إرشاد المفاوضات الجماعية داخل الفرع.

على المستوى الإقليمي، يقوم المجلس بتنسيق تطوير الحوار الاجتماعي الإقليمي من أجل الاستجابة لتوجهات الفرع من خلال تسهيل تنفيذها وتكييفها الإقليمي. لذلك الغرض، يعزز المجلس جميع التدابير التي تساهم في إنشاء وعمل اللجان المشتركة الإقليمية (CPT) للفرع، المشار إليها في المادة ٢٥ من هذه الأرضية المشتركة.

ينجز المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي تقييما سنويا للحوار الاجتماعي الإقليمي.

المادة ٢٠-٢٠ عمل المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي

المادة ٢٠-٢٠-١ التكوين

يتكون المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي من هيئة «الموظف» وهيئة «المستخدم».

يتكون المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي من عدد متساوٍ من ممثلي المنظمات النقابية للموظفين والمهنية للمستخدمين التمثيلية ضمن نطاق التطبيق التعاقدية لهذه الاتفاقية الجماعية.

يتكون من :

➤ في ما يخص هيئة «الموظف»:

ممثل واحد (١) كامل العضوية وممثل مناوب واحد (١) معينان من قبل كل منظمة نقابية تمثيلية للموظفين ضمن نطاق تطبيق هذه الاتفاقية الجماعية.

➤ Pour le collège « employeur » :

d'un nombre de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives égal au total des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche dispose d'un nombre de représentants équivalent. Il est précisé que dans l'hypothèse où du fait du calcul, certains sièges devaient être partagés, ceux-ci sont dévolus à l'organisation professionnelle la plus représentative au sein de la branche.

Les représentants suppléants ne siègent qu'en cas d'absence des représentants titulaires.

Article 20-2-2 Qualité pour siéger

Chaque organisation syndicale ou professionnelle reconnue représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective désigne souverainement ses représentants pour siéger au sein du CNPDS conformément aux dispositions de l'article 16 du présent socle commun.

Le mandat des représentants des organisations devenues non représentatives prend automatiquement fin à compter de la publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales ou professionnelles reconnues représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Article 20-2-3 Présidence paritaire

Article 20-2-3-1 Nomination

Les représentants au CNPDS nomment un Président et un Vice-président appartenant chacun à un collège différent. Le Président et le Vice-président sont choisis par leur collège respectif parmi les représentants au CNPDS. La présidence du CNPDS est assurée alternativement par le collège « employeur » et par le collège « salarié » tous les deux (2) ans.

Article 20-2-3-2 Missions

La présidence est notamment chargée des missions suivantes :

- représenter le CNPDS vis-à-vis des tiers ;
- assurer la coordination et la préparation des travaux avec l'appui du secrétariat du CNPDS ;
- fixer le calendrier des réunions ;
- arrêter l'ordre du jour des réunions selon les modalités déterminées aux termes de l'article 20.2.5.2 du présent socle commun ;
- décider de la convocation aux réunions de ses représentants.

◀ في ما يخص هيئة «المستخدم»:

عدد الممثلين المعيّنين من قبل منظمات المستخدمين المهنية التمثيلية مساو لمجموع الممثلين المعيّنين من قبل المنظمات النقابية التمثيلية ضمن نطاق التطبيق التعاقدية لهذه الاتفاقية الجماعية.

تتوفر كل منظمة مهنية تمثيلية للمستخدمين في القطاع على عدد مكافئ من الممثلين. تم التنصيص على أنه في حالة وجود مقاعد تستوجب التقاسم عند الحساب فإن تلك المقاعد تمنح للمنظمة المهنية الأكثر تمثيلاً في الفرع.

لا يشارك الممثلون المناوبون في الحضور إلا في حالة غياب الممثلين كاملي العضوية.

المادة ٢٠-٢-٢٠ أهلية العضوية

تعيّن كل منظمة نقابية أو مهنية معترف بتمثيليتها في نطاق التطبيق التعاقدية لهذه الاتفاقية الجماعية ممثليها بشكل سيادي لعضوية المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي وفقاً لأحكام المادة ١٦ من هذه الأرضية المشتركة.

تنتهي ولاية ممثلي المنظمات التي أصبحت غير تمثيلية تلقائياً عند نشر القرار الوزاري الذي يحدد قائمة المنظمات النقابية أو المهنية المعترف بتمثيليتها في نطاق التطبيق التعاقدية لهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ٣-٢-٢٠ الرئاسة المشتركة

المادة ١-٣-٢-٢٠ التعيين

يعين الممثلون في المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي رئيساً ونائباً رئيساً ينتمي كل منهما إلى هيئة مختلفة. يتم اختيار الرئيس ونائب الرئيس من قبل هئتيهما من بين الممثلين في المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي. تتناوب هئتا «المستخدم» و«الموظف» على رئاسة المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي كل سنتين (٢).

المادة ٢-٣-٢-٢٠ المهام

تتكلف الرئاسة بشكل خاص بالمهام التالية:

◀ تمثيل المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي تجاه الأطراف الثالثة؛

◀ تنسيق وتحضير الأشغال بدعم من أمانة المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي؛

◀ وضع جدول أعمال الاجتماعات

◀ وفق الشروط المحددة بموجب المادة ٢,٥,٢,٢٠ من هذه الأرضية المشتركة؛

◀ البت بشأن عقد اجتماعات ممثليها.

Article 20-2-4 Secrétariat

Le secrétariat du CNPDS est assuré par l'organisation professionnelle d'employeurs la plus représentative.

Le rôle du secrétariat consiste à effectuer les tâches administratives liées au bon fonctionnement et à la bonne tenue des réunions. Il assure à ce titre, l'interface administrative avec l'ensemble des représentants du CNPDS.

Article 20-2-5 Organisation des réunions**Article 20-2-5-1 Périodicité des réunions**

Le CNPDS se réunit au moins trois (3) fois par an.

Article 20-2-5-2 Convocation, ordre du jour et procès-verbaux

Les représentants sont convoqués :

- à l'initiative de la présidence paritaire ;
- ou sur demande écrite adressée au secrétariat, quel qu'en soit le support :
 - soit d'au moins deux (2) organisations syndicales membres de la CPPNI, quel que soit leur poids respectif et cumulé de représentativité ;
 - soit d'une ou plusieurs organisations syndicales membres de la CPPNI dont le poids de représentativité au sens de l'arrêté afférent, est supérieur ou égal à trente pour cent (30 %) ;
 - soit de la majorité des organisations professionnelles membres de la CPPNI dont le poids de représentativité au sens de l'arrêté afférent, est supérieur ou égal à cinquante pour cent (50 %).

L'ordre du jour est arrêté par la présidence paritaire en concertation avec chaque collègue.

En cas de désaccord entre la majorité des représentants d'un collègue (employeur ou salarié) et la présidence paritaire sur l'inscription de points de l'ordre du jour, il est procédé à un vote sur ces points en début de séance. Si la majorité simple des représentants présents, collègue « employeur » et « salarié » confondus, souhaite qu'ils soient examinés, ceux-ci sont inscrits d'office à l'ordre du jour de la réunion suivante.

Pour chaque réunion, le secrétariat adresse aux représentants du CNPDS au plus tard quinze (15) jours calendaires avant la réunion, la convocation accompagnée de l'ordre du jour, des documents nécessaires à sa tenue et aux délibérations, ainsi que le projet de procès-verbal.

Les organisations syndicales disposent d'un délai courant jusqu'à sept (7) jours calendaires avant la tenue de la réunion pour adresser leurs éventuelles remarques sur le projet de procès-verbal.

Au plus tard trois (3) jours calendaires avant la tenue de la réunion, le secrétariat adresse le nouveau projet de procès-verbal.

المادة ٤-٢-٢٠ الأمانة

تؤدي منظمة المستخدمين المهنية الأكثر تمثيلاً دور أمانة المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي.

يتمثل دور الأمانة في الاضطلاع بالمهام الإدارية المرتبطة بالأداء السليم وحسن سير الاجتماعات. وهي بذلك تؤدي دور الواجهة الإدارية مع جميع ممثلي المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي.

المادة ٥-٢-٢٠ تنظيم الاجتماعات**المادة ١-٥-٢-٢٠ دورية الاجتماعات**

يجتمع المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي ثلاث (٣) مرات في السنة على الأقل.

المادة ٢-٥-٢-٢٠ الاستدعاء وجدول الأعمال والمحاضر

يتم استدعاء الممثلين:

◀ بمبادرة من الرئاسة المشتركة؛

◀ أو بناء على طلب خطي يوجه بأي وسيلة كانت إلى الأمانة:

- إما من طرف منظمين (٢) نقابيين على الأقل عضوين في اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير ومهما كان وزنهما التمثيلي الخاص بكل منهما والتراكمي؛
- أو من طرف منظمة نقابية واحدة أو أكثر، أعضاء في اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير، على أن يكون وزنها التمثيلي بالمعنى المقصود في القرار ذي الصلة مساوياً أو زائداً عن ثلاثين في المائة (٣٠٪)؛
- أو من طرف غالبية المنظمات المهنية الأعضاء في اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير على أن يكون وزنها التمثيلي بالمعنى المقصود في القرار ذي الصلة مساوياً أو زائداً عن خمسين في المائة (٥٠٪).

يتم وضع جدول الأعمال من قبل الرئاسة المشتركة بالتشاور مع كل هيئة.

في حالة وجود خلاف بين غالبية ممثلي الهيئة (الموظف أو المستخدم) والرئاسة المشتركة على إدراج بنود في جدول الأعمال، يصار إلى التصويت على هذه البنود في بداية الاجتماع. إذا رغبت أغلبية بسيطة من الممثلين الحاضرين، هيئة «المستخدمين» وهيئة «الموظفين» مجتمعين، في دراسة البنود، يتم وضعها تلقائياً على جدول أعمال الاجتماع التالي.

لكل اجتماع ترسل الأمانة إلى ممثلي المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي في أجل لا يقل عن خمسة عشر (١٥) يوماً قبل انعقاد الاجتماع، الاستدعاء مرفوقاً بجدول الأعمال والوثائق الضرورية لانعقاده وللمداوولات وكذا مشروع المحضر.

للمنظمات النقابية أن تبدي ملاحظاتها إن وجدت بشأن مشروع المحضر في أجل لا يقل عن سبعة (٧) أيام قبل عقد الاجتماع.

ترسل الأمانة مشروع المحضر الجديد في أجل لا يقل عن ثلاثة (٣) أيام قبل عقد الاجتماع.

Article 20-2-6 Délibérations**Article 20-2-6-1 Quorum**

Le CNPDS ne peut valablement délibérer que si le nombre de représentants titulaires ou suppléants présents est au moins égal à la moitié des représentants titulaires désignés au sein de chaque collègue.

Article 20-2-6-2 Modalités de vote

Les votes s'effectuent par collègue.

Aucune délibération ne peut être prise valablement sur un point ne figurant pas à l'ordre du jour de la réunion.

Chaque représentant titulaire dispose d'une voix. En son absence, son suppléant dispose d'une voix.

Les décisions du CNPDS prises dans le cadre du présent article, le sont par accord constaté entre les collègues « salariés » et « employeurs ».

Le vote d'un collègue est acquis à la majorité simple des représentants présents appartenant à celui-ci.

Si la majorité simple n'est pas obtenue dans chaque collègue, le point soumis au vote peut être reporté à la réunion suivante du CNPDS à la demande de l'un ou l'autre collègue.

Article 20-2-7 Commissions ad hoc

Le CNPDS peut à sa discrétion créer toute commission ad hoc en lien avec son objet.

Article 20-2-8 Présence de tiers aux réunions

Le CNPDS se réserve le droit de convier ponctuellement tout tiers, non membre du CNPDS, susceptible de concourir au bon exercice de ses missions.

Article 21 Commission Paritaire Santé au Travail

Il est institué une Commission Paritaire Santé au Travail (CPST) dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 21-1 Missions de la CPST

La CPST a pour mission principale de définir, en lien avec le CNPDS, la politique et la stratégie globale de prévention des risques professionnels et de santé au travail de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

À ce titre et en ces matières :

- elle est l'organe de préparation des accords collectifs préalablement à leur négociation et à leur conclusion dans le cadre de la CPPNI visée à l'article 19 du présent socle commun ;
- elle veille au respect et à la mise en œuvre des accords collectifs conclus et peut prendre toute décision nécessaire à leur bonne application ;

المادة ٦-٢-٢٠ المداولات**المادة ١-٦-٢-٢٠ النصاب القانوني**

تعتبر مداولات المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي صحيحة فقط إذا كان عدد الممثلين كاملي العضوية الحاضرين أو مناوبيهم يساوي على الأقل نصف عدد الممثلين كاملي العضوية المعيّنين لدى كل هيئة.

المادة ٢-٦-٢-٢٠ طرق التصويت

يكون التصويت على أساس الهيئات.

لا يمكن إجراء مداولات صحيحة بشأن مسألة غير مدرجة في جدول أعمال الاجتماع.

لكل ممثل كامل العضوية صوت واحد. في حالة غيابه يكون لمناوبه صوت واحد.

تكون قرارات المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي المتخذة في إطار هذه المادة بالاتفاق بين هيئتي «الموظفين» و«المستخدمين».

يتم تقرير صوت الهيئة على أساس أغلبية بسيطة من الممثلين الحاضرين المنتمين إليها.

إذا تعذر الحصول على الأغلبية البسيطة في كل هيئة، يمكن تأجيل المسألة موضوع التصويت إلى الاجتماع الموالي للمجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي بناءً على طلب أي من الهيئتين.

المادة ٧-٢-٢٠ اللجان المختصة

يجوز للمجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي بناءً على سلطته التقديرية إنشاء أي لجنة مخصصة ذات صلة بغرضه.

المادة ٨-٢-٢٠ حضور أطراف أخرى في الاجتماعات

حسب الاقتضاء، يحتفظ المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي بالحق في دعوة أي طرف ثالث غير عضو في المجلس من شأنه أن يساهم في الاضطلاع الناجح بمهامه.

المادة ٢١ اللجنة المشتركة للصحة المهنية

تم إنشاء لجنة مشتركة للصحة المهنية (CPST) في فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

المادة ١-٢١ مهام اللجنة المشتركة للصحة المهنية

تتمثل المهمة الرئيسية للجنة المشتركة للصحة المهنية في تحديد السياسة والاستراتيجية العامة للصحة المهنية والوقاية من المخاطر المهنية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي، وذلك بمعية المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي.

في هذا الصدد:

- ◀ تعتبر اللجنة الجهاز المعني بإعداد الاتفاقات الجماعية قبل التفاوض بشأنها وإبرامها في إطار اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير المشار إليها في المادة ١٩ من هذه الأرضية المشتركة؛
- ◀ تسهر على احترام الاتفاقات الجماعية المبرمة وتنفيذها ولها أن تتخذ أي قرار ضروري لتطبيقها بشكل صحيح؛

- elle détermine et met en place les moyens d'information des salariés et des particuliers employeurs sur tous les aspects liés à la prévention des risques professionnels et à la santé au travail.

Article 21-2 Fonctionnement de la CPST

Article 21-2-1 Composition

La CPST est composée d'un collègue « salarié » et d'un collègue « employeur ».

La CPST se compose d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales et professionnelles représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.

Elle est composée :

- Pour le collègue « salarié » :

d'un (1) représentant titulaire et d'un (1) représentant suppléant désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

- Pour le collègue « employeur » :

d'un nombre de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives égal au total des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche dispose d'un nombre de représentants équivalent. Il est précisé que dans l'hypothèse où du fait du calcul, certains sièges devaient être partagés, ceux-ci sont dévolus à l'organisation professionnelle la plus représentative au sein de la branche.

Les représentants suppléants ne siègent qu'en cas d'absence des représentants titulaires.

Article 21-2-2 Qualité pour siéger

Chaque organisation syndicale ou professionnelle reconnue représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective désigne souverainement ses représentants pour siéger au sein de la CPST conformément aux dispositions de l'article 16 du présent socle commun.

Le mandat des représentants des organisations devenues non représentatives prend automatiquement fin à compter de la publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales ou professionnelles reconnues représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Article 21-2-3 Présidence paritaire

Article 21-2-3-1 Nomination

Les représentants à la CPST nomment un Président et un Vice-président appartenant chacun à un collègue différent.

- ◀ تحدد وتضع وسائل إعلام الموظفين والأفراد المستخدمين حول جميع الجوانب المتعلقة بالوقاية من المخاطر المهنية وبالصحة المهنية.

المادة ٢١-٢١ عمل اللجنة المشتركة للصحة المهنية

المادة ٢١-٢١-١ التكوين

تتكون اللجنة المشتركة للصحة المهنية من هيئة «الموظف» وهيئة «المستخدم».

تتكون اللجنة المشتركة للصحة المهنية من عدد متساو من ممثلي المنظمات النقابية والمهنية التمثيلية في نطاق تطبيق هذه الاتفاقية الجماعية.

وتتشكل من:

◀ في ما يخص هيئة «الموظف»:

ممثل واحد (١) كامل العضوية وممثل مناوب واحد (١) معينان من قبل كل منظمة نقابية تمثيلية للموظفين ضمن نطاق تطبيق هذه الاتفاقية الجماعية.

◀ في ما يخص هيئة «المستخدم»:

عدد الممثلين المعيّنين من قبل منظمات المستخدمين المهنية التمثيلية مساو لمجموع الممثلين المعيّنين من قبل المنظمات النقابية التمثيلية ضمن نطاق التطبيق التعاقدية لهذه الاتفاقية الجماعية.

تتوفر كل منظمة مهنية تمثيلية للمستخدمين في القطاع على عدد مكافئ من الممثلين. تم التنصيب على أنه في حالة وجود مقاعد تستوجب التقاسم عند الحساب فإن تلك المقاعد تمنح للمنظمة المهنية الأكثر تمثيلاً في الفرع.

لا يشارك الممثلون المناوبون في الحضور إلا في حالة غياب الممثلين كاملي العضوية.

المادة ٢١-٢١-٢ أهلية العضوية

تعيّن كل منظمة نقابية أو مهنية معترف بتمثيليتها في نطاق التطبيق التعاقدية لهذه الاتفاقية الجماعية ممثلها بشكل سيادي لعضوية اللجنة المشتركة للصحة المهنية وفقاً لأحكام المادة ١٦ من هذه الأرضية المشتركة.

تنتهي ولاية ممثلي المنظمات التي أصبحت غير تمثيلية تلقائياً عند نشر القرار الوزاري الذي يحدد قائمة المنظمات النقابية أو المهنية المعترف بتمثيليتها في نطاق التطبيق التعاقدية لهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ٢١-٢١-٣ الرئاسة المشتركة

المادة ٢١-٢١-٣-١ التعيين

يعين الممثلون في اللجنة المشتركة للصحة المهنية رئيساً ونائباً رئيساً ينتمي كل منهما إلى هيئة مختلفة.

Le Président et le Vice-président sont choisis par leur collège respectif parmi les représentants à la CPST. La présidence de la CPST est assurée alternativement par le collège « employeur » et par le collège « salarié » tous les deux (2) ans.

Article 21-2-3-2 Missions

La présidence assure la convocation aux réunions des représentants de la CPST, la préparation de l'ordre du jour et l'animation des débats. La présidence s'appuie pour ce faire sur le secrétariat de la branche.

Article 21-2-4 Secrétariat

Le secrétariat de la CPST est assuré par l'organisation professionnelle d'employeurs la plus représentative.

Le rôle du secrétariat consiste à effectuer les tâches administratives liées au bon fonctionnement et à la bonne tenue des réunions de la CPST. Il assure à ce titre, l'interface administrative avec l'ensemble des membres de la CPST.

Article 21-2-5 Organisation des réunions

Article 21-2-5-1 Périodicité des réunions

La CPST se réunit au minimum trois (3) fois par an.

Article 21-2-5-2 Convocation, ordre du jour et procès-verbaux

Les représentants sont convoqués :

- à l'initiative de la présidence paritaire ;
- ou sur demande écrite adressée au secrétariat, quel qu'en soit le support :
 - soit d'au moins deux (2) organisations syndicales membres de la CPPNI, quel que soit leur poids respectif et cumulé de représentativité ;
 - soit d'une ou plusieurs organisations syndicales membres de la CPPNI dont le poids de représentativité au sens de l'arrêté afférent est supérieur ou égal à trente pour cent (30 %) ;
 - soit de la majorité des organisations professionnelles membres de la CPPNI dont le poids de représentativité au sens de l'arrêté afférent est supérieur ou égal à cinquante pour cent (50 %).

Pour chaque réunion, le secrétariat adresse aux représentants de la CPST au plus tard quinze (15) jours calendaires avant la réunion, la convocation accompagnée de l'ordre du jour, des documents nécessaires à sa tenue et aux délibérations, ainsi que le projet de procès-verbal.

Les organisations syndicales disposent d'un délai courant jusqu'à sept (7) jours calendaires avant la tenue de la réunion pour adresser leurs éventuelles remarques sur le projet de procès-verbal.

يتم اختيار الرئيس ونائب الرئيس من قبل هئتيهما من بين الممثلين في اللجنة المشتركة للصحة المهنية. تتناوب هئتا «المستخدم» و«الموظف» على رئاسة اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير كل سنتين (٢).

المادة ٢١-٢-٣-٢ المهام

تتكلف الرئاسة بعقد اجتماعات ممثلي اللجنة المشتركة للصحة المهنية، وإعداد جدول الأعمال وتنشيط المناقشات. وتعتمد الرئاسة في ذلك على أمانة الفرع.

المادة ٢١-٢-٤ الأمانة

تؤدي المنظمة المهنية الأكثر تمثيلا للمستخدمين دور أمانة اللجنة المشتركة للصحة المهنية. يتمثل دور الأمانة في الاضطلاع بالمهام الإدارية المرتبطة بالأداء السليم وحسن سير اجتماعات اللجنة المشتركة للصحة المهنية. وهي بذلك تؤدي دور الواجهة الإدارية مع جميع أعضاء اللجنة المشتركة للصحة المهنية.

المادة ٢١-٢-٥ تنظيم الاجتماعات

المادة ٢١-٢-٥-١ دورية الاجتماعات

تجتمع اللجنة المشتركة للصحة المهنية ثلاث (٣) مرات على الأقل في السنة.

المادة ٢١-٢-٥-٢ الاستدعاء وجدول الأعمال والمحاضر

يتم استدعاء الممثلين:

◀ بمبادرة من الرئاسة المشتركة؛

◀ أو بناء على طلب خطي يوجه بأي وسيلة كانت إلى الأمانة:

- إما من طرف منظمين (٢) نقابيين على الأقل عضوين في اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير مهما كان وزنهما التمثيلي الخاص بكل منهما والتراكمي؛
- أو من طرف منظمة نقابية واحدة أو أكثر، أعضاء في اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير، على أن يكون وزنها التمثيلي بالمعنى المقصود في القرار ذي الصلة مساويا أو زائدا عن ثلاثين في المائة (٣٠٪)؛
- أو من طرف غالبية المنظمات المهنية الأعضاء في اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير على أن يكون وزنها التمثيلي بالمعنى المقصود في القرار ذي الصلة مساويا أو زائدا عن خمسين في المائة (٥٠٪).

لكل اجتماع ترسل الأمانة إلى ممثلي اللجنة المشتركة للصحة المهنية في مدة لا تتجاوز خمسة عشر (١٥) يوما قبل انعقاد الاجتماع، الاستدعاء مرفوقا بجدول الأعمال والوثائق الضرورية لانعقاده وللمداولات وكذا مشروع المحضر.

للمنظمات النقابية أن تبدي ملاحظاتها إن وجدت بشأن مشروع المحضر في أجل لا يقل عن سبعة (٧) أيام قبل عقد الاجتماع.

Au plus tard trois (3) jours calendaires avant la tenue de la réunion, le secrétariat adresse le nouveau projet de procès-verbal.

Article 21-2-6 Délibérations

Article 21-2-6-1 Quorum

La CPST ne peut valablement délibérer que si le nombre de représentants titulaires ou suppléants présents est au moins égal à la moitié des représentants titulaires désignés au sein de chaque collège.

Article 21-2-6-2 Modalités de vote

Les votes s'effectuent par collège.

Aucune délibération ne peut être prise valablement sur un point ne figurant pas à l'ordre du jour de la réunion.

Chaque représentant titulaire dispose d'une voix. En son absence, son suppléant dispose d'une voix.

Les décisions de la CPST prises dans le cadre du présent article, le sont par accord constaté entre les collèges « salariés » et « employeurs ».

Le vote d'un collège est acquis à la majorité simple des représentants présents appartenant à celui-ci.

Si la majorité simple n'est pas obtenue dans chaque collège, le point soumis au vote peut être reporté à la réunion suivante de la CPST à la demande de l'un ou l'autre collège.

Article 21-2-7 Présence de tiers aux réunions

La CPST se réserve le droit de convier ponctuellement tout tiers, non membre de la CPST, susceptible de concourir au bon exercice de ses missions.

Article 22 Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Il est institué une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 22-1 Missions de la CPNEFP

La CPNEFP a notamment pour mission de :

- définir les priorités en matière de formation professionnelle et les mettre œuvre ;
- contribuer au développement des parcours de professionnalisation et encourager les salariés à s'engager dans une démarche de certification des compétences ;
- prendre des initiatives afin de pouvoir obtenir des pouvoirs publics les engagements nécessaires au développement de la formation professionnelle ;
- mettre en place les moyens d'information à l'intention des particuliers employeurs et des salariés sur les actions de formation et les modalités de leur mise en œuvre ;

ترسل الأمانة مشروع المحضر الجديد في أجل لا يقل عن ثلاثة (3) أيام قبل عقد الاجتماع.

المادة ٦-٢-٢١ المداولات

المادة ١-٦-٢-٢١ النصاب القانوني

تعتبر مداولات اللجنة المشتركة للصحة المهنية صحيحة فقط إذا كان عدد الممثلين كاملي العضوية الحاضرين أو مناوبهم يساوي على الأقل نصف عدد الممثلين كاملي العضوية المعيّنين لدى كل هيئة.

المادة ٢-٦-٢-٢١ طرق التصويت

يكون التصويت على أساس الهيئات.

لا يمكن إجراء مداولات صحيحة بشأن مسألة غير مدرجة في جدول أعمال الاجتماع.

لكل ممثل كامل العضوية صوت واحد. في حالة غيابه يكون لمناوبه صوت واحد.

تكون قرارات اللجنة المشتركة للصحة المهنية المتخذة في إطار هذه المادة بالاتفاق بين هيئتي «الموظفين» و«المستخدمين».

يتم تقرير صوت الهيئة على أساس أغلبية بسيطة من الممثلين الحاضرين المنتمين إليها.

إذا تعذر الحصول على الأغلبية البسيطة في كل هيئة، يمكن تأجيل المسألة موضوع التصويت إلى الاجتماع الموالي للجنة المشتركة للصحة المهنية بناءً على طلب أي من الهيئتين.

المادة ٧-٢-٢١ حضور أطراف أخرى في الاجتماعات

حسب الاقتضاء، تحتفظ اللجنة المشتركة للصحة المهنية بالحق في دعوة أي طرف ثالث غير عضو في اللجنة من شأنه أن يساهم في الاضطلاع الناجح بمهامها.

المادة ٢٢ اللجنة المشتركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني

تم إنشاء لجنة مشتركة وطنية للتشغيل والتدريب المهني (CPNEFP) في فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

المادة ١-٢٢ مهام اللجنة المشتركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني

تتمثل مهمة اللجنة المشتركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني على وجه الخصوص في:

- ◀ تحديد أولويات التدريب المهني وتنفيذها؛
- ◀ المساهمة في تطوير مسارات التأهيل المهني وتشجيع الموظفين على الانخراط في عملية إصدار شهادات بشأن الكفاءات؛
- ◀ اتخاذ المبادرات من أجل الحصول على الالتزامات الضرورية من السلطات العامة لتطوير التدريب المهني؛
- ◀ إتاحة وسائل الإعلام لفائدة الأفراد المستخدمين والموظفين فيما يتعلق بأنشطة التدريب وطرق تنفيذها؛

- préparer les accords collectifs relatifs à la professionnalisation, préalablement à leur négociation et à leur conclusion dans le cadre de la CPPNI visée à l'article 19 du présent socle commun ;
- établir chaque année un rapport qui dresse un bilan, à destination des partenaires sociaux de la branche, des actions de professionnalisation engagées par les branches au cours de l'année écoulée et définir les objectifs pour l'année à venir.

Plus spécifiquement, la CPNEFP est chargée de :

- déterminer et conduire la politique de certification des compétences du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ;
- prendre toute décision utile au déploiement de processus pédagogiques innovants afin de favoriser l'accès à la formation des salariés ;
- mettre en œuvre les orientations définies en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 22-2 Fonctionnement de la CPNEFP

Article 22-2-1 Composition

La CPNEFP est composée d'un collège « salarié » et d'un collège « employeur ».

La CPNEFP se compose d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales et professionnelles représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Elle est composée :

- Pour le collège « salarié » :

d'un (1) représentant titulaire et d'un (1) représentant suppléant désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

- Pour le collège « employeur » :

d'un nombre de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives égal au total des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche dispose d'un nombre de représentants équivalent. Il est précisé que dans l'hypothèse où du fait du calcul, certains sièges devaient être partagés, ceux-ci sont dévolus à l'organisation professionnelle la plus représentative au sein de la branche.

Les représentants suppléants ne siègent qu'en cas d'absence des représentants titulaires.

Article 22-2-2 Qualité pour siéger

Chaque organisation syndicale ou professionnelle reconnue représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective désigne souverainement ses représentants pour siéger au sein de la CPNEFP, conformément aux dispositions de l'article 16 du présent socle commun.

➤ إعداد الاتفاقات الجماعية المتعلقة بالتأهيل المهني قبل التفاوض بشأنها وإبرامها في إطار اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير المشار إليها في المادة ١٩ من هذه الأرضية المشتركة؛

➤ إعداد تقرير كل عام يضع تقييماً للشركاء الاجتماعيين للفرع حول أنشطة التأهيل المهني التي قامت بها الفروع خلال العام الماضي وتحديد أهداف العام القادم.

وبشكل أكثر تحديداً، فإن اللجنة المشتركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني مكلفة بما يلي:

➤ تحديد وتنفيذ سياسة إصدار الشهادات بشأن الكفاءات فيما يخص الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

➤ اتخاذ أي قرار مفيد لنشر عمليات تعليمية مبتكرة من أجل تعزيز وصول الموظفين إلى التدريب؛

➤ تنفيذ المبادئ التوجيهية المحددة بشأن التخطيط الاستراتيجي للوظائف والمهارات فيما يخص قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

المادة ٢٢-٢٢ عمل اللجنة المشتركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني

المادة ٢٢-٢٢-١ التكوين

تتكون اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير من هيئة «الموظف» وهيئة «المستخدم».

تتكون اللجنة المشتركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني من عدد متساو من ممثلي المنظمات النقابية والمهنية التمثيلية في نطاق التطبيق التعاقدية لهذه الاتفاقية الجماعية.

وتتشكل من:

➤ في ما يخص هيئة «الموظف»:

ممثل واحد (١) كامل العضوية وممثل مناوب واحد (١) معينان من قبل كل منظمة نقابية تمثيلية للموظفين ضمن نطاق تطبيق هذه الاتفاقية الجماعية.

➤ في ما يخص هيئة «المستخدم»:

عدد الممثلين المعيّنين من قبل منظمات المستخدمين المهنية التمثيلية مساو لمجموع الممثلين المعيّنين من قبل المنظمات النقابية التمثيلية ضمن نطاق التطبيق التعاقدية لهذه الاتفاقية الجماعية.

تتوفر كل منظمة مهنية تمثيلية للمستخدمين في القطاع على عدد مكافئ من الممثلين. تم التنصيب على أنه في حالة وجود مقاعد تستوجب التقاسم عند الحساب فإن تلك المقاعد تمنح للمنظمة المهنية الأكثر تمثيلاً في الفرع.

لا يشارك الممثلون المناوبون في الحضور إلا في حالة غياب الممثلين كاملي العضوية.

المادة ٢٢-٢٢-٢ أهلية العضوية

تعيّن كل منظمة نقابية أو مهنية معترف بتمثيليتها في نطاق التطبيق التعاقدية لهذه الاتفاقية الجماعية ممثليها بشكل سيادي لعضوية اللجنة المشتركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني وفقاً لأحكام المادة ١٦ من هذه الأرضية المشتركة.

Le mandat des représentants des organisations devenues non représentatives prend automatiquement fin à compter de la publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales ou professionnelles reconnues représentatives dans le présent champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Article 22-2-3 Présidence paritaire

Article 22-2-3-1 Nomination

Les représentants à la CPNEFP nomment un Président et un Vice-président appartenant chacun à un collège différent.

Le Président et le Vice-président sont choisis par leur collège respectif parmi les représentants à la CPNEFP.

La présidence de la CPNEFP est assurée alternativement par le collègue « employeur » et par le collègue « salarié » tous les deux (2) ans.

Article 22-2-3-2 Missions

La présidence assure la convocation aux réunions des représentants de la CPNEFP, la préparation de l'ordre du jour et l'animation des débats. La présidence s'appuie pour ce faire, sur le secrétariat de la branche.

Elle a également pour mission de :

- représenter la CPNEFP vis-à-vis des tiers ;
- établir toute liaison et coordination nécessaires avec les instances publiques, professionnelles ou privées ayant des attributions dans les domaines de l'emploi et de la formation ;
- assurer le rôle de correspondant de leur collège respectif.

Article 22-2-4 Secrétariat

Le secrétariat de la CPNEFP est assuré par l'organisation professionnelle d'employeurs la plus représentative.

Le rôle du secrétariat consiste à effectuer les tâches administratives liées au bon fonctionnement et à la bonne tenue des réunions de la CPNEFP. Il assure à ce titre l'interface administrative avec l'ensemble des membres de la CPNEFP.

Article 22-2-5 Organisation des réunions

Article 22-2-5-1 Périodicité des réunions

La CPNEFP se réunit au minimum deux (2) fois par an.

Article 22-2-5-2 Convocation, ordre du jour et procès-verbaux

Les représentants sont convoqués :

- à l'initiative de la présidence paritaire ;

تنتهي ولاية ممثلي المنظمات التي أصبحت غير تمثيلية تلقائيًا عند نشر القرار الوزاري الذي يحدد قائمة المنظمات النقابية أو المهنية المعترف بتمثيليتها في نطاق التطبيق التعاقدية لهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ٢٢-٢-٣ الرئاسة المشتركة

المادة ٢٢-٢-٣-١ التعيين

يعين الممثلون في اللجنة المشتركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني رئيسًا ونائب رئيس ينتمي كل منهما إلى هيئة مختلفة.

يتم اختيار الرئيس ونائب الرئيس من قبل هئتيهما من بين الممثلين في اللجنة المشتركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني.

تتناوب هئتا «المستخدم» و«الموظف» على رئاسة اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير كل سنتين (٢).

المادة ٢٢-٢-٣-٢ المهام

تتكلف الرئاسة بعقد اجتماعات ممثلي اللجنة المشتركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني، وإعداد جدول الأعمال وتنشيط المناقشات. وتعتمد الرئاسة في ذلك على أمانة اللجنة المشتركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني.

وتتمثل مهمتها أيضًا في:

- ◀ تمثيل اللجنة المشتركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني تجاه الأطراف الثالثة؛
- ◀ إجراء جميع الاتصالات وعمليات التنسيق الضرورية مع الهيئات العامة أو المهنية أو الخاصة المنوطة بها مسؤوليات في مجالات التوظيف والتدريب؛
- ◀ القيام بدور المراسل لكل هيئة منهما.

المادة ٢٢-٢-٤ الأمانة

تؤدي المنظمة المهنية الأكثر تمثيلاً للمستخدمين دور أمانة اللجنة المشتركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني.

يتمثل دور الأمانة في الاضطلاع بالمهام الإدارية المرتبطة بالأداء السليم وحسن سير اجتماعات اللجنة المشتركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني. وهي بذلك تؤدي دور الواجهة الإدارية مع جميع أعضاء اللجنة المشتركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني.

المادة ٢٢-٢-٥ تنظيم الاجتماعات

المادة ٢٢-٢-٥-١ دورية الاجتماعات

تجتمع اللجنة المشتركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني مرتين (٢) في السنة على الأقل.

المادة ٢٢-٢-٥-٢ الاستدعاء وجدول الأعمال والمحاضر

يتم استدعاء الممثلين:

- ◀ بمبادرة من الرئاسة المشتركة؛

➤ ou sur demande écrite adressée au secrétariat, quel qu'en soit le support :

- soit d'au moins deux (2) organisations syndicales membres de la CPPNI, quel que soit leur poids respectif et cumulé de représentativité ;
- soit d'une ou plusieurs organisations syndicales membres de la CPPNI dont le poids de représentativité au sens de l'arrêté afférent, est supérieur ou égal à trente pour cent (30 %) ;
- soit de la majorité des organisations professionnelles membres de la CPPNI dont le poids de représentativité au sens de l'arrêté afférent, est supérieur ou égal à cinquante pour cent (50 %).

Pour chaque réunion, le secrétariat adresse aux représentants de la CPNEFP au plus tard quinze (15) jours calendaires avant la réunion, la convocation accompagnée de l'ordre du jour, des documents nécessaires à sa tenue et aux délibérations, ainsi que le projet de procès-verbal.

Les organisations syndicales disposent d'un délai courant jusqu'à sept (7) jours calendaires avant la tenue de la réunion pour adresser leurs éventuelles remarques sur le projet de procès-verbal.

Au plus tard trois (3) jours calendaires avant la tenue de la réunion, le secrétariat adresse le nouveau projet de procès-verbal.

Article 22-2-6 Délibérations

Article 22-2-6-1 Quorum

La CPNEFP ne peut valablement délibérer que si le nombre de représentants titulaires ou suppléants présents est au moins égal à la moitié des représentants titulaires désignés au sein de chaque collège.

Article 22-2-6-2 Modalités de vote

Les votes s'effectuent par collège.

Aucune délibération ne peut être prise valablement sur un point ne figurant pas à l'ordre du jour de la réunion.

Chaque représentant titulaire dispose d'une voix. En son absence, son suppléant dispose d'une voix.

Les décisions de la CPNEFP prises dans le cadre du présent article, le sont par accord constaté entre les collègues « salariés » et « employeurs ».

Le vote d'un collège est acquis à la majorité simple des représentants présents appartenant à celui-ci.

Si la majorité simple n'est pas obtenue dans chaque collège, le point soumis au vote peut être reporté à la réunion suivante de la CPNEFP à la demande de l'un ou l'autre collège.

Article 22-2-7 Présence de tiers aux réunions

La CPNEFP se réserve le droit de convier ponctuellement tout tiers, non membre de la CPNEFP, susceptible de concourir au bon exercice de ses missions.

En fonction des sujets inscrits à l'ordre du jour, l'APNI pourra être invitée à participer à la réunion de la CPNEFP.

➤ أو بناء على طلب خطي يوجه بأي وسيلة كانت إلى الأمانة:

• إما من طرف منظمين (٢) نقابيتين على الأقل عضوين في اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير مهما كان وزنهما التمثيلي الخاص بكل منهما والتراكمي؛

• أو من طرف منظمة نقابية واحدة أو أكثر، أعضاء في اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير، على أن يكون وزنها التمثيلي بالمعنى المقصود في القرار ذي الصلة مساوياً أو زائداً عن ثلاثين في المائة (٣٠٪)؛

• أو من طرف غالبية المنظمات المهنية الأعضاء في اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير على أن يكون وزنها التمثيلي بالمعنى المقصود في القرار ذي الصلة مساوياً أو زائداً عن خمسين في المائة (٥٠٪).

لكل اجتماع، ترسل الأمانة إلى ممثلي اللجنة المشتركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني في مدة لا تتجاوز خمسة عشر (١٥) يوماً قبل انعقاد الاجتماع، الاستدعاء مرفوقاً بجدول الأعمال والوثائق الضرورية لانعقاده وللمداوالت وكذا مشروع المحضر.

للمنظمات النقابية أن تبدي ملاحظاتها إن وجدت بشأن مشروع المحضر في أجل لا يقل عن سبعة (٧) أيام قبل عقد الاجتماع.

ترسل الأمانة مشروع المحضر الجديد في أجل لا يقل عن ثلاثة (٣) أيام قبل عقد الاجتماع.

المادة ٦-٢-٢٢ المداوالت

المادة ٦-٢-٢٢-١ النصاب القانوني

تعتبر مداوالت اللجنة المشتركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني صحيحة فقط إذا كان عدد الممثلين كاملي العضوية الحاضرين أو مناوبهم يساوي على الأقل نصف عدد الممثلين كاملي العضوية المعيّنين لدى كل هيئة.

المادة ٦-٢-٢٢-٢ طرق التصويت

يكون التصويت على أساس الهيئات.

لا يمكن إجراء مداوالت صحيحة بشأن مسألة غير مدرجة في جدول أعمال الاجتماع.

لكل ممثل كامل العضوية صوت واحد. في حالة غيابه يكون لمناوبه صوت واحد.

تكون قرارات اللجنة المشتركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني المتخذة في إطار هذه المادة بالاتفاق بين هيئتي «الموظفين» و«المستخدمين».

يتم تقرير صوت الهيئة على أساس أغلبية بسيطة من الممثلين الحاضرين المنتمين إليها.

إذا تعذر الحصول على الأغلبية البسيطة في كل هيئة، يمكن تأجيل المسألة موضوع التصويت إلى الاجتماع الموالي للجنة المشتركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني بناءً على طلب أي من الهيئتين.

المادة ٧-٢-٢٢ حضور أطراف أخرى في الاجتماعات

حسب الاقتضاء، تحتفظ اللجنة المشتركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني بالحق في دعوة أي طرف ثالث غير عضو في اللجنة من شأنه أن يساهم في الاضطلاع الناجح بمهامها.

استناداً إلى المواضيع المدرجة على جدول الأعمال، يمكن دعوة الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع للمشاركة في اجتماع اللجنة المشتركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني.

Article 23 Commission Paritaire de Suivi et de Pilotage des régimes de protection sociale complémentaire

Il est institué une commission paritaire de suivi et de pilotage des régimes de protection sociale complémentaire (CPSP) dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 23-1 Missions de la CPSP

La CPSP a deux missions principales :

- Le suivi et le pilotage du régime de prévoyance ;
- Le suivi et le pilotage du régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite.

Dans le cadre du suivi du régime de prévoyance et du régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite, la CPSP :

- suit les résultats techniques et les données statistiques de ces deux régimes ;
- est tenue informée des questions administratives et techniques.

Dans le cadre du pilotage du régime de prévoyance et du régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite, la CPSP :

- assure la promotion de ces deux régimes ;
- opère un réexamen approfondi des conditions de ces deux régimes, pour la première fois, dans les 3 (trois) années qui suivent la date d'effet du présent accord et, ensuite, au minimum tous les 5 (cinq) ans ;
- et propose à la CPPNI toute amélioration ou modification de ces deux régimes.

Elle peut proposer une évolution des annexes 3 et 4 de la présente convention collective, à la CPPNI, visée à l'article 19 du présent socle commun, qui statue alors selon les règles qui lui sont propres.

Article 23-2 Fonctionnement de la CPSP

Article 23-2-1 Composition

La CPSP est composée d'un collège « salarié » et d'un collège « employeur ».

La CPSP se compose d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales et professionnelles représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Elle est composée :

- Pour le collège « salarié » :
 - d'un (1) représentant titulaire et d'un (1) représentant suppléant désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.
- Pour le collège « employeur » :
 - d'un nombre de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives égal au total des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

المادة ٢٣ اللجنة المشتركة لمتابعة وتوجيه أنظمة الحماية الاجتماعية التكميلية

تم إنشاء لجنة مشتركة لمتابعة وتوجيه أنظمة الحماية الاجتماعية التكميلية (CPSP) في فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

المادة ٢٣-١ مهام اللجنة المشتركة لمتابعة وتوجيه أنظمة الحماية الاجتماعية التكميلية

تؤدي اللجنة المشتركة لمتابعة وتوجيه أنظمة الحماية الاجتماعية التكميلية مهمتين رئيسيتين:

➤ متابعة وتوجيه نظام الادخار؛

➤ متابعة وتوجيه نظام التعويض التعاقدية بشأن التقاعد الاختياري.

في إطار متابعة وتوجيه نظام الادخار ونظام التعويض التعاقدية بشأن التقاعد الاختياري، فإن اللجنة المشتركة لمتابعة نظام الادخار (CPSP):

- ترصد نتائج النظام الفنية وبياناته الإحصائية لهذين النظامين؛
- تحاط علماً بالأمر الإداري والفنية.

في إطار توجيه نظام الادخار ونظام التعويض التعاقدية بشأن التقاعد الاختياري، فإن اللجنة المشتركة لمتابعة وتوجيه أنظمة الحماية الاجتماعية التكميلية (CPSP) تقوم بـ:

- تعزيز هذين النظامين؛
- مراجعة وضع النظامين بشكل شامل لأول مرة في غضون ثلاث (٣) سنوات من تاريخ نفاذ هذا الاتفاق، وبعد ذلك كل خمس (٥) سنوات على الأقل؛
- واقتراح أي تحسين أو تعديل للنظامين على اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير.

يمكن أن تقترح تطوير الملحقين ٣ و٤ من هذه الاتفاقية الجماعية، المشار إليهما في المادة ١٩ من هذه الأرضية المشتركة، على اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير، والتي تقرر بعد ذلك وفقاً لقواعدها الخاصة.

المادة ٢٣-٢ اللجنة المشتركة لمتابعة وتوجيه أنظمة الحماية الاجتماعية التكميلية

المادة ٢٣-٢-١ التكوين

تتكون اللجنة المشتركة لمتابعة وتوجيه أنظمة الحماية الاجتماعية التكميلية من هيئة «الموظف» وهيئة «المستخدم». تتكون اللجنة المشتركة لمتابعة وتوجيه أنظمة الحماية الاجتماعية التكميلية من عدد متساو من ممثلي المنظمات النقابية والمهنية التمثيلية في نطاق التطبيق التعاقدية لهذه الاتفاقية الجماعية.

وتتشكل من:

➤ في ما يخص هيئة «الموظف»:

ممثل واحد (١) كامل العضوية وممثل مناوب واحد (١) معينان من قبل كل منظمة نقابية تمثيلية للموظفين ضمن نطاق تطبيق هذه الاتفاقية الجماعية.

➤ في ما يخص هيئة «المستخدم»:

عدد الممثلين المعيّنين من قبل منظمات المستخدمين المهنية التمثيلية مساو لمجموع الممثلين المعيّنين من قبل المنظمات النقابية التمثيلية ضمن نطاق التطبيق التعاقدية لهذه الاتفاقية الجماعية.

Chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche dispose d'un nombre de représentants équivalent. Il est précisé que dans l'hypothèse où du fait du calcul, certains sièges devaient être partagés, ceux-ci sont dévolus à l'organisation professionnelle la plus représentative au sein de la branche.

Les représentants suppléants ne siègent qu'en cas d'absence des représentants titulaires.

Article 23-2-2 Qualité pour siéger

Chaque organisation syndicale ou professionnelle reconnue représentative dans le champ de la présente convention collective désigne souverainement ses représentants pour siéger au sein de la CPSP. Cette désignation est effectuée conformément aux dispositions de l'article 16 du présent socle commun.

En tout état de cause, ont qualité pour siéger les représentants remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- ne pas exercer d'activité salariée au sein d'un organisme assureur ou d'un groupe auquel un tel organisme appartient,
- ne pas exercer ou avoir exercé, au cours des cinq (5) dernières années, des fonctions délibérantes ou dirigeantes au sein d'un organisme assureur ou d'un groupe auquel un tel organisme appartient.

Le mandat des représentants des organisations devenues non représentatives prend automatiquement fin à compter de la publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales ou professionnelles reconnues représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Article 23-2-3 Présidence paritaire

Article 23-2-3-1 Nomination

Les représentants à la CPSP nomment un Président et un Vice-président appartenant chacun à un collège différent.

Le Président et le Vice-président sont choisis par leur collège respectif parmi les représentants à la CPSP. La présidence de la CPSP est assurée alternativement par le collège « employeur » et par le collège « salarié » tous les deux (2) ans.

La première présidence est assurée par le collège « employeurs ».

Article 23-2-3-2 Missions

La présidence assure la convocation aux réunions des représentants de la CPSP, la préparation de l'ordre du jour et l'animation des débats. La présidence s'appuie pour ce faire sur le secrétariat de la CPSP.

Article 23-2-4 Secrétariat

Le secrétariat de la CPSP est assuré par l'organisation professionnelle d'employeurs la plus représentative.

تتوفر كل منظمة مهنية تمثيلية للمستخدمين في القطاع على عدد مكافئ من الممثلين. تم التنصيص على أنه في حالة وجود مقاعد تستوجب التقاسم عند الحساب فإن تلك المقاعد تمنح للمنظمة المهنية الأكثر تمثيلاً في الفرع.

لا يشارك الممثلون المناوبون في الحضور إلا في حالة غياب الممثلين كاملي العضوية.

المادة ٢-٢-٢٣ أهلية العضوية

تعيّن كل منظمة نقابية أو مهنية معترف بتمثيليتها في نطاق هذه الاتفاقية الجماعية ممثلها بشكل سيادي لعضوية اللجنة المشتركة لمتابعة وتوجيه أنظمة الحماية الاجتماعية التكميلية. يتم هذا التعيين وفقاً لأحكام المادة ١٦ من هذه الأرضية المشتركة.

على أي حال، فإن الممثلين المستوفين للشروط التراكمية التالية مؤهلون للعضوية:

- لا تمارس نشاطاً تتقاضى راتبه داخل مؤسسة تأمين أو مجموعة تنتمي إليها هذه الهيئة،
- عدم ممارسة حالياً أو مسبقاً، خلال السنوات الخمس (5) الماضية، وظائف تداولية أو قيادية داخل مؤسسة تأمين أو مجموعة تنتمي إليها هذه الهيئة.

تنتهي ولاية ممثلي المنظمات التي أصبحت غير تمثيلية تلقائياً عند نشر القرار الوزاري الذي يحدد قائمة المنظمات النقابية أو المهنية المعترف بتمثيليتها في نطاق التطبيق التعاقدية لهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ٣-٢-٢٣ الرئاسة المشتركة

المادة ١-٣-٢-٢٣ التعيين

يعين الممثلون في اللجنة المشتركة لمتابعة وتوجيه أنظمة الحماية الاجتماعية التكميلية رئيساً ونائب رئيس ينتمي كل منهما إلى هيئة مختلفة.

يتم اختيار الرئيس ونائب الرئيس من قبل هئتيهما من بين الممثلين في اللجنة المشتركة لمتابعة وتوجيه أنظمة الحماية الاجتماعية التكميلية. تتناوب هئتا «المستخدم» و«الموظف» على رئاسة اللجنة المشتركة لمتابعة وتوجيه أنظمة الحماية الاجتماعية التكميلية كل سنتين (٢).

تتولى الرئاسة الأولى هيئة «المستخدمون».

المادة ٢-٣-٢-٢٣ المهام

تتكلف الرئاسة بعقد اجتماعات ممثلي اللجنة المشتركة لمتابعة وتوجيه أنظمة الحماية الاجتماعية التكميلية وإعداد جدول الأعمال وتنشيط المناقشات. وتعتمد الرئاسة في ذلك على أمانة اللجنة المشتركة لمتابعة وتوجيه أنظمة الحماية الاجتماعية التكميلية.

المادة ٤-٢-٢٣ الأمانة

تؤدي المنظمة المهنية الأكثر تمثيلاً للمستخدمين دور أمانة اللجنة المشتركة لمتابعة وتوجيه أنظمة الحماية الاجتماعية التكميلية.

Le rôle du secrétariat consiste à effectuer les tâches administratives liées au bon fonctionnement et à la bonne tenue des réunions de la CPSP. Il assure à ce titre l'interface administrative avec l'ensemble des membres de la CPSP.

Article 23-2-5 Organisation des réunions

Article 23-2-5-1 Périodicité des réunions

La CPSP se réunit au minimum deux (2) fois par an.

Article 23-2-5-2 Convocation, ordre du jour et procès-verbaux

Les représentants sont convoqués :

- à l'initiative de la présidence paritaire ;
- ou sur demande écrite adressée au secrétariat, quel qu'en soit le support :
 - soit d'au moins deux (2) organisations syndicales membres de la CPPNI, quel que soit leur poids respectif et cumulé de représentativité ;
 - soit d'une ou plusieurs organisations syndicales membres de la CPPNI dont le poids de représentativité au sens de l'arrêté afférent, est supérieur ou égal à trente pour cent (30 %) ;
 - soit de la majorité des organisations professionnelles membres de la CPPNI dont le poids de représentativité au sens de l'arrêté afférent, est supérieur ou égal à cinquante pour cent (50 %).

Pour chaque réunion, le secrétariat adresse aux représentants de la CPSP au plus tard quinze (15) jours calendaires avant la réunion, la convocation accompagnée de l'ordre du jour, des documents nécessaires à sa tenue et aux délibérations, ainsi que le projet de procès-verbal.

Les organisations syndicales disposent d'un délai courant jusqu'à sept (7) jours calendaires avant la tenue de la réunion pour adresser leurs éventuelles remarques sur le projet de procès-verbal.

Au plus tard trois (3) jours calendaires avant la tenue de la réunion, le secrétariat adresse le nouveau projet de procès-verbal.

Article 23-2-6 Délibérations

Article 23-2-6-1 Quorum

La CPSP ne peut valablement délibérer que si le nombre de représentants titulaires ou suppléants présents est au moins égal à la moitié des représentants titulaires désignés au sein de chaque collège.

Article 23-2-6-2 Modalités de vote

Les votes s'effectuent par collège.

يتمثل دور الأمانة في الاضطلاع بالمهام الإدارية المرتبطة بالأداء السليم وحسن سير اجتماعات اللجنة المشتركة لمتابعة وتوجيه أنظمة الحماية الاجتماعية التكميلية. وهي بذلك تؤدي دور الواجهة الإدارية مع جميع أعضاء اللجنة المشتركة لمتابعة وتوجيه أنظمة الحماية الاجتماعية التكميلية.

المادة ٥-٢-٢٣ تنظيم الاجتماعات

المادة ١-٥-٢-٢٣ دورية الاجتماعات

تجتمع اللجنة المشتركة لمتابعة وتوجيه أنظمة الحماية الاجتماعية التكميلية مرتين (٢) في السنة على الأقل.

المادة ٢-٥-٢-٢٣ الاستدعاء وجدول الأعمال والمحاضر

يتم استدعاء الممثلين:

- ◀ بمبادرة من الرئاسة المشتركة؛
 - ◀ أو بناء على طلب خطي يوجه بأي وسيلة كانت إلى الأمانة:
 - إما من طرف منظمين (٢) نقابيتين على الأقل عضوين في اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير مهما كان وزنها التمثيلي الخاص بكل منهما والتراكمي؛
 - أو من طرف منظمة نقابية واحدة أو أكثر، أعضاء في اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير، على أن يكون وزنها التمثيلي بالمعنى المقصود في القرار ذي الصلة مساويا أو زائدا عن ثلاثين في المائة (٣٠%)؛
 - أو من طرف غالبية المنظمات المهنية الأعضاء في اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير على أن يكون وزنها التمثيلي بالمعنى المقصود في القرار ذي الصلة مساويا أو زائدا عن خمسين في المائة (٥٠%).
- لكل اجتماع، ترسل الأمانة إلى ممثلي اللجنة المشتركة لمتابعة وتوجيه نظام الادخار في مدة لا تتجاوز خمسة عشر (١٥) يوما قبل انعقاد الاجتماع، الاستدعاء مرفوقا بجدول الأعمال والوثائق الضرورية لانعقاده وللمداوالات وكذا مشروع المحضر.
- للمنظمات النقابية أن تبدي ملاحظاتها إن وجدت بشأن مشروع المحضر في أجل لا يقل عن سبعة (٧) أيام قبل عقد الاجتماع.
- ترسل الأمانة مشروع المحضر الجديد في أجل لا يقل عن ثلاثة (٣) أيام قبل عقد الاجتماع.

المادة ٦-٢-٢٣ المداوالات

المادة ١-٦-٢-٢٣ النصاب القانوني

تعتبر مداوالات اللجنة المشتركة لمتابعة وتوجيه أنظمة الحماية الاجتماعية التكميلية صحيحة فقط إذا كان عدد الممثلين كاملي العضوية الحاضرين أو مناوبهم يساوي على الأقل نصف عدد الممثلين كاملي العضوية المعينين لدى كل هيئة.

المادة ٢-٦-٢-٢٣ طرق التصويت

يكون التصويت على أساس الهيئات.

Aucune délibération ne peut être prise valablement sur un point ne figurant pas à l'ordre du jour de la réunion. Chaque représentant titulaire dispose d'une voix. En son absence son suppléant dispose d'une voix.

Les décisions de la CPSP prises dans le cadre du présent article, le sont par accord constaté entre les collègues « salariés » et « employeurs ».

Le vote d'un collègue est acquis à la majorité simple des représentants présents appartenant à celui-ci

Si la majorité simple n'est pas obtenue dans chaque collège, le point soumis au vote peut être reporté à la réunion suivante de la CPSP à la demande de l'un ou l'autre collègue.

Article 23-2-7 Présence de tiers aux réunions

La CPSP se réserve le droit de convier ponctuellement tout tiers, non membre de la CPSP, susceptible de concourir au bon exercice de ses missions.

Article 24 Commission Paritaire Nationale de Suivi et de Consultation des Classifications

Une commission paritaire nationale de suivi et de consultation de la classification (CPNSCC) des salariés relevant du socle spécifique « salarié du particulier employeur », est instituée.

Article 24-1 Missions de la CPNSCC

La CPNSCC a pour mission principale de :

- veiller à la bonne mise en œuvre de la grille de classification prévue à l'annexe n° 7 de la présente convention collective ;
- d'identifier et de coter, au moyen de la méthode de cotation fixée à l'annexe n° 7, de nouveaux emplois repères et de les proposer à la CPPNI visée à l'article 19 du socle commun de la présente convention collective.

La CPNSCC peut dans le cadre de ses travaux s'appuyer sur les travaux de la CPNEFP.

Article 24-2 Fonctionnement de la CPNSCC

Article 24-2-1 Composition

La CPNSCC se compose d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales et professionnelles représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Elle est composée :

- Pour le collège « salarié » :

d'un (1) représentant titulaire et d'un (1) représentant suppléant désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

لا يمكن إجراء مداوات صحيحة بشأن مسألة غير مدرجة في جدول أعمال الاجتماع. لكل ممثل كامل العضوية صوت واحد. في حالة غيابه يكون لمناوبه صوت واحد.

تكون قرارات اللجنة المشتركة لمتابعة وتوجيه أنظمة الحماية الاجتماعية التكميلية المتخذة في إطار هذه المادة بالاتفاق بين هيئتي «الموظفين» و«المستخدمين».

يتم تقرير صوت الهيئة على أساس أغلبية بسيطة من الممثلين الحاضرين المنتمين إليها.

إذا تعذر الحصول على الأغلبية البسيطة في كل هيئة، يمكن تأجيل البند موضوع التصويت إلى الاجتماع الموالي للجنة المشتركة لمتابعة وتوجيه أنظمة الحماية الاجتماعية التكميلية بناءً على طلب أي من الهيئتين.

المادة ٧-٢-٢٣ حضور أطراف أخرى في الاجتماعات

حسب الاقتضاء، تحتفظ اللجنة المشتركة لمتابعة وتوجيه أنظمة الحماية الاجتماعية التكميلية بالحق في دعوة أي طرف ثالث غير عضو في اللجنة من شأنه أن يساهم في الاضطلاع الناجح بمهامها.

المادة ٢٤ المشتركة الوطنية لمتابعة ومراجعة التصنيفات

تُنشأ لجنة مشتركة وطنية لمتابعة ومراجعة التصنيف (CPNSCC) للموظفين المندرجين ضمن الأرضية المخصصة «أجير الفرد المستخدم».

المادة ١-٢٤ مهام اللجنة المشتركة الوطنية لمتابعة ومراجعة التصنيف

تتمثل المهمة الرئيسية للجنة المشتركة الوطنية لمتابعة ومراجعة التصنيف في ما يلي:

- ◀ السهر على التنفيذ الصحيح لجدول التصنيف المنصوص عليها في الملحق ٧ من هذه الاتفاقية الجماعية؛
- ◀ تحديد وتصنيف، باستخدام طريقة التصنيف المنصوص عليها في الملحق ٧، الوظائف المعيارية الجديدة واقتراحها على اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير المشار إليها في المادة ١٩ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

يمكن للجنة المشتركة الوطنية لمتابعة ومراجعة التصنيف في إطار إنجاز مهمتها الاعتماد على أعمال اللجنة المشتركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني.

المادة ٢-٢٤ عمل اللجنة المشتركة الوطنية لمتابعة ومراجعة التصنيف

المادة ١-٢-٢٤ التكوين

تتكون اللجنة المشتركة الوطنية لمتابعة ومراجعة التصنيف من عدد متساو من ممثلي المنظمات النقابية والمهنية التمثيلية في نطاق التطبيق التعاقدية لهذه الاتفاقية الجماعية.

وتتشكل من:

- ◀ في ما يخص هيئة «الموظف»:

ممثل واحد (١) كامل العضوية وممثل مناوب واحد (١) معينان من قبل كل منظمة نقابية تمثيلية للموظفين ضمن نطاق تطبيق هذه الاتفاقية الجماعية.

➤ Pour le collège « employeur » :

d'un nombre de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives égal au total des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche dispose d'un nombre de représentants équivalent. Il est précisé que dans l'hypothèse où du fait du calcul, certains sièges devaient être partagés, ceux-ci sont dévolus à l'organisation professionnelle la plus représentative au sein de la branche.

Les représentants suppléants ne siègent qu'en cas d'absence des représentants titulaires.

Article 24-2-2 Qualité pour siéger

Chaque organisation syndicale ou professionnelle reconnue représentative dans le champ de la présente convention collective désigne souverainement ses représentants pour siéger au sein de la CPNSCC. Cette désignation est effectuée conformément aux dispositions de l'article 16 du présent socle commun.

Le mandat des représentants des organisations devenues non représentatives prend automatiquement fin à compter de la publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales ou professionnelles reconnues représentatives dans le champ de la présente convention collective.

Article 24-2-3 Présidence paritaire

Article 24-2-3-1 Nomination

Les représentants à la CPNSCC nomment un Président et un Vice-président appartenant chacun à un collège différent.

Le Président et le Vice-président sont choisis par leur collège respectif parmi les représentants à la CPNSCC. La présidence de la CPNSCC est assurée alternativement par le collège « employeur » et par le collège « salarié » tous les deux (2) ans.

La première présidence est assurée par le collège « employeur ».

Article 24-2-3-2 Missions

La présidence assure la convocation aux réunions des représentants de la CPNSCC, la préparation de l'ordre du jour et l'animation des débats. La présidence s'appuie pour ce faire sur le secrétariat de la CPNSCC.

Article 24-2-4 Secrétariat

Le secrétariat de la CPNSCC est assuré par l'organisation professionnelle d'employeurs la plus représentative.

Le rôle du secrétariat consiste à effectuer les tâches administratives liées au bon fonctionnement et à la bonne tenue des réunions de la CPNSCC. Il assure à ce titre, l'interface administrative avec l'ensemble des membres de la CPNSCC.

❏ في ما يخص هيئة «المستخدم»:

عدد الممثلين المعيّنين من قبل منظمات المستخدمين المهنية التمثيلية مساو لمجموع الممثلين المعيّنين من قبل المنظمات النقابية التمثيلية ضمن نطاق التطبيق التعاقدية لهذه الاتفاقية الجماعية.

تتوفر كل منظمة مهنية تمثيلية للمستخدمين في القطاع على عدد مكافئ من الممثلين. تم التنصيب على أنه في حالة وجود مقاعد تستوجب التقاسم عند الحساب فإن تلك المقاعد تمنح للمنظمة المهنية الأكثر تمثيلاً في الفرع.

لا يشارك الممثلون المناوبون في الحضور إلا في حالة غياب الممثلين كاملي العضوية.

المادة ٢٤-٢-٢ أهلية العضوية

تعيّن كل منظمة نقابية أو مهنية معترف بتمثيليتها في نطاق هذه الاتفاقية الجماعية ممثلها بشكل سيادي لعضوية اللجنة المشتركة الوطنية لمتابعة ومراجعة التصنيف. يتم هذا التعيين وفقاً لأحكام المادة ١٦ من هذه الأرضية المشتركة.

تنتهي ولاية ممثلي المنظمات التي أصبحت غير تمثيلية تلقائياً عند نشر القرار الوزاري الذي يحدد قائمة المنظمات النقابية أو المهنية المعترف بتمثيليتها في نطاق هذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ٢٤-٢-٣ الرئاسة المشتركة

المادة ٢٤-٢-٣-١ التعيين

يعين الممثلون في اللجنة المشتركة الوطنية لمتابعة ومراجعة التصنيف رئيساً ونائب رئيس ينتمي كل منهما إلى هيئة مختلفة.

يتم اختيار الرئيس ونائب الرئيس من قبل هيئتيهما من بين الممثلين في اللجنة المشتركة الوطنية لمتابعة ومراجعة التصنيف. تتناوب هيئتا «المستخدم» و«الموظف» على رئاسة اللجنة المشتركة الوطنية لمتابعة ومراجعة التصنيف كل سنتين (٢).

تتولى الرئاسة الأولى هيئة «المستخدم».

المادة ٢٤-٢-٣-٢ المهام

تتكلف الرئاسة بعقد اجتماعات ممثلي اللجنة المشتركة الوطنية لمتابعة ومراجعة التصنيف وإعداد جدول الأعمال وتنشيط المناقشات. وتعتمد الرئاسة في ذلك على أمانة اللجنة المشتركة الوطنية لمتابعة ومراجعة التصنيف.

المادة ٢٤-٢-٤ الأمانة

تؤدي المنظمة المهنية الأكثر تمثيلاً للمستخدمين دور أمانة اللجنة المشتركة الوطنية لمتابعة ومراجعة التصنيف.

يتمثل دور الأمانة في الاضطلاع بالمهام الإدارية المرتبطة بالأداء السليم وحسن سير اجتماعات اللجنة المشتركة الوطنية لمتابعة ومراجعة التصنيف. وهي بذلك تؤدي دور الواجهة الإدارية مع جميع أعضاء اللجنة المشتركة لمتابعة ومراجعة التصنيف.

Article 24-2-5 Organisation des réunions**Article 24-2-5-1 Périodicité des réunions**

La CPNSCC se réunit au minimum une (1) fois par an.

Article 24-2-5-2 Convocation, ordre du jour et procès-verbaux

Les représentants sont convoqués :

- à l'initiative de la présidence paritaire ;
- ou sur demande écrite adressée au secrétariat, quel qu'en soit le support :
 - soit d'au moins deux (2) organisations syndicales membres de la CPPNI, quel que soit leur poids respectif et cumulé de représentativité ;
 - soit d'une ou plusieurs organisations syndicales membres de la CPPNI dont le poids de représentativité au sens de l'arrêté afférent, est supérieur ou égal à trente pour cent (30 %) ;
 - soit de la majorité des organisations professionnelles membres de la CPPNI dont le poids de représentativité au sens de l'arrêté afférent, est supérieur ou égal à cinquante pour cent (50 %).

Pour chaque réunion, le secrétariat adresse aux représentants de la CPNSCC au plus tard quinze (15) jours calendaires avant la réunion, la convocation accompagnée de l'ordre du jour, des documents nécessaires à sa tenue et aux délibérations, ainsi que le projet de procès-verbal.

Les organisations syndicales disposent d'un délai courant jusqu'à sept (7) jours calendaires avant la tenue de la réunion pour adresser leurs éventuelles remarques sur le projet de procès-verbal.

Au plus tard trois (3) jours calendaires avant la tenue de la réunion, le secrétariat adresse le nouveau projet de procès-verbal.

Article 24-2-6 Délibérations**Article 24-2-6-1 Quorum**

La CPNSCC ne peut valablement délibérer que si le nombre de représentants titulaires ou suppléants présents est au moins égal à la moitié des représentants titulaires désignés au sein de chaque collège.

Article 24-2-6-2 Modalités de vote

Les votes s'effectuent par collège.

Aucune délibération ne peut être prise valablement sur un point ne figurant pas à l'ordre du jour de la réunion. Chaque représentant titulaire dispose d'une voix. En son absence, son suppléant dispose d'une voix.

Les décisions de la CPNSCC prises dans le cadre du présent article, le sont par accord constaté entre les collègues « salariés » et « employeurs ».

المادة ٢٤-٢-٥ تنظيم الاجتماعات**المادة ٢٤-٢-٥-١ دورية الاجتماعات**

تجتمع للجنة المشتركة الوطنية لمتابعة ومراجعة التصنيف مرة واحدة (١) في السنة على الأقل.

المادة ٢٤-٢-٥-٢ الاستدعاء وجدول الأعمال والمحاضر

يتم استدعاء الممثلين:

- ◀ بمبادرة من الرئاسة المشتركة؛
 - ◀ أو بناء على طلب خطي يوجه بأي وسيلة كانت إلى الأمانة:
 - إما من طرف منطمتين (٢) نقابيتين على الأقل عضوين في اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير ومهما كان وزنهما التمثيلي الخاص بكل منهما والتراكمي؛
 - أو من طرف منظمة نقابية واحدة أو أكثر، أعضاء في اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير، على أن يكون وزنها التمثيلي بالمعنى المقصود في القرار ذي الصلة مساوياً أو زائداً عن ثلاثين في المائة (٣٠٪)؛
 - أو من طرف غالبية المنظمات المهنية الأعضاء في اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير على أن يكون وزنها التمثيلي بالمعنى المقصود في القرار ذي الصلة مساوياً أو زائداً عن خمسين في المائة (٥٠٪).
- لكل اجتماع ترسل الأمانة إلى ممثلي اللجنة المشتركة الوطنية لمتابعة ومراجعة التصنيف في مدة لا تتجاوز خمسة عشر (١٥) يوماً قبل انعقاد الاجتماع، الاستدعاء مرفوقاً بجدول الأعمال والوثائق الضرورية لانعقاده وللمداولات وكذا مشروع المحضر.
- للنظمات النقابية أن تبدي ملاحظاتها إن وجدت بشأن مشروع المحضر في أجل لا يقل عن سبعة (٧) أيام قبل عقد الاجتماع.
- ترسل الأمانة مشروع المحضر الجديد في أجل لا يقل عن ثلاثة (٣) أيام قبل عقد الاجتماع.

المادة ٢٤-٢-٦ المداولات**المادة ٢٤-٢-٦-١ النصاب القانوني**

تعتبر مداولات اللجنة المشتركة الوطنية لمتابعة ومراجعة التصنيف صحيحة فقط إذا كان عدد الممثلين كاملي العضوية الحاضرين أو مناوئهم يساوي على الأقل نصف عدد الممثلين كاملي العضوية المعينين لدى كل هيئة.

المادة ٢٤-٢-٦-٢ طرق التصويت

يكون التصويت على أساس الهيئات.

لا يمكن إجراء مداولات صحيحة بشأن مسألة غير مدرجة في جدول أعمال الاجتماع. لكل ممثل كامل العضوية صوت واحد. في حالة غيابه يكون لمناوئه صوت واحد.

تكون قرارات اللجنة المشتركة الوطنية لمتابعة ومراجعة التصنيف المتخذة في إطار هذه المادة بالاتفاق بين هيئتي «الموظفين» و«المستخدِمين».

Le vote d'un collège est acquis à la majorité simple des représentants présents appartenant à celui-ci. Si la majorité simple n'est pas obtenue dans chaque collège, le point soumis au vote peut être reporté à la réunion suivante de la CPNSCC à la demande de l'un ou l'autre collège.

Article 24-2-7 Présence de tiers aux réunions

La CPNSCC se réserve le droit de convier ponctuellement tout tiers, non membre de la CPNSCC, susceptible de concourir au bon exercice de ses missions.

SECTION 2 – Commissions paritaires territoriales

Afin de favoriser et développer le dialogue social territorial dans la branche, une Commission Paritaire Territoriale (CPT) est installée au sein de chacune des régions telles que fixées aux termes des dispositions légales.

Article 25 Missions des CPT

Dans le cadre des orientations et du plan d'action national définis par le CNPDS, la CPT permet de répondre aux orientations de la branche en facilitant leur déclinaison et leur adaptation territoriale. Les CPT ont pour missions :

- d'informer les salariés et les particuliers employeurs des dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables ;
- d'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux particuliers employeurs et aux salariés de la branche et notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois ;
- de faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction par la mise en place de Commissions dialogue ne pouvant intervenir qu'avec l'accord des parties concernées ;
- de faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles ;
- de mettre en œuvre les objectifs prioritaires en matière de lutte contre le travail dissimulé tenant compte, notamment, des circonstances et des intérêts locaux ;
- de faire des propositions d'évolutions susceptibles d'améliorer le dialogue social territorial. La CPT peut intervenir ou siéger au sein d'instances locales.

Article 26 Fonctionnement des CPT

Article 26-1 Composition

La CPT est composée d'un collègue « salarié » et d'un collègue « employeur ».

يتم تقرير صوت الهيئة على أساس أغلبية بسيطة من الممثلين الحاضرين المنتمين إليها. إذا تعذر الحصول على الأغلبية البسيطة في كل هيئة، يمكن تأجيل البند موضوع التصويت إلى الاجتماع الموالي للجنة المشتركة الوطنية لمتابعة ومراجعة التصنيف بناءً على طلب أي من الهيئتين.

المادة ٢٤-٢-٧ حضور أطراف أخرى في الاجتماعات

حسب الاقتضاء، تحتفظ اللجنة المشتركة الوطنية لمتابعة ومراجعة التصنيف بالحق في دعوة أي طرف ثالث غير عضو في اللجنة من شأنه أن يساهم في الاضطلاع الناجح بمهامها.

القسم الثاني - اللجان المشتركة الإقليمية

من أجل تعزيز وتطوير الحوار الاجتماعي الإقليمي في الفرع، تم إنشاء لجنة مشتركة إقليمية (CPT) داخل كل منطقة على النحو المنصوص عليه في الأحكام القانونية.

المادة ٢٥ مهام اللجان المشتركة الإقليمية

في إطار التوجهات وخطة العمل الوطنية التي حددها المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي، تعمل اللجنة المشتركة الإقليمية على الاستجابة لتوجهات الفرع من خلال تسهيل تطبيقها وتكييفها الإقليمي. تضطلع اللجان المشتركة الإقليمية بالمهام التالية:

- ◀ إبلاغ الموظفين والأفراد المستخدمين بالأحكام القانونية أو التعاقدية المنطبقة عليهم؛
- ◀ تقديم معلومات ومناقشة وإصدار كل رأي مفيد حول القضايا الخاصة بالأفراد المستخدمين وأجراء الفرع وخاصة فيما يتعلق بالتشغيل والتدريب والتخطيط الاستراتيجي للوظائف والمهارات وظروف العمل والصحة المهنية والمساواة المهنية والعمل بدوام جزئي والعمل المختلط؛
- ◀ تسهيل حل النزاعات الفردية أو الجماعية التي لم تصل إلى سلطة قضائية من خلال تشكيل لجان حوار لا تتدخل إلا بموافقة الأطراف المعنية؛
- ◀ تقديم مقترحات بشأن الأنشطة الاجتماعية والثقافية؛
- ◀ تنفيذ الأهداف ذات الأولوية في مكافحة العمل غير المصرح به، مع مراعاة الظروف والمصالح المحلية على وجه الخصوص؛
- ◀ تقديم مقترحات حول التطورات التي من شأنها تحسين الحوار الاجتماعي الإقليمي. يمكن للجنة المشتركة الإقليمية التدخل أو المشاركة في هيئات محلية.

المادة ٢٦ عمل اللجان المشتركة الإقليمية

المادة ٢٦-١ التكوين

تتكون اللجنة المشتركة لمتابعة وتوجيه أنظمة الحماية الاجتماعية التكميلية من هيئة «الموظف» وهيئة «المستخدم».

La CPT se compose de :

➤ Pour le collège « salarié » :

d'un (1) représentant titulaire et d'un (1) représentant suppléant désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

➤ Pour le collège « employeur » :

d'un nombre de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives égal au total des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche dispose d'un nombre de représentants équivalent. Il est précisé que dans l'hypothèse où du fait du calcul, certains sièges devaient être partagés, ceux-ci sont dévolus à l'organisation professionnelle la plus représentative au sein de la branche.

La composition de chacune des CPT est arrêtée par le CNPDS pour la durée de la mandature fixée à quatre (4) ans afin de tenir compte de la mesure de la représentativité nationale.

Article 26-2 Qualité pour siéger et modalités de désignation

Chaque organisation syndicale ou professionnelle reconnue représentative dans le champ de la présente convention collective désigne souverainement ses représentants pour siéger au sein des CPT conformément aux dispositions de l'article 16 du présent socle commun.

Le mandat des représentants des organisations devenues non représentatives prend automatiquement fin à compter de la publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales ou professionnelles reconnues représentatives dans le présent champ conventionnel.

Les désignations nominatives des membres sont adressées au secrétariat du CNPDS selon les modalités prévues à l'article 16-2 du présent socle commun.

Il est rappelé que les représentants désignés doivent :

- être issus prioritairement de la branche ;
- résider ou être employés par un particulier employeur résidant dans le ressort de la CPT.

Article 26-3 Présidence paritaire

Les représentants au sein de la CPT nomment un Président et un Vice-président appartenant chacun à un collège différent.

Le Président et le Vice-président sont choisis par leur collège respectif parmi les représentants de la CPT.

La présidence de la CPT est assurée alternativement par le collège « employeur » et par le collège « salarié » tous les deux ans.

تتكون اللجنة المشتركة الإقليمية من:

➤ في ما يخص هيئة «الموظف»:

ممثل واحد (1) كامل العضوية وممثل مناوب واحد (1) معينان من قبل كل منظمة نقابية تمثيلية للموظفين ضمن نطاق تطبيق هذه الاتفاقية الجماعية.

➤ في ما يخص هيئة «المستخدم»:

عدد الممثلين المعيّنين من قبل منظمات المستخدمين المهنية التمثيلية مساو لمجموع الممثلين المعيّنين من قبل المنظمات النقابية التمثيلية ضمن نطاق التطبيق التعاقدى لهذه الاتفاقية الجماعية.

تتوفر كل منظمة مهنية تمثيلية للمستخدمين في القطاع على عدد مكافئ من الممثلين. تم التنصيب على أنه في حالة وجود مقاعد تستوجب التقاسم عند الحساب فإن تلك المقاعد تمنح للمنظمة المهنية الأكثر تمثيلاً في الفرع.

يتم تحديد تكوين كل واحدة من اللجان المشتركة الإقليمية من قبل المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي لفترة الخدمة المحددة بأربع (4) سنوات من أجل مراعاة مقياس التمثيل الوطني.

المادة ٢٦-٢ أهلية العضوية وطرق التعيين

تعيّن كل منظمة نقابية أو مهنية معترف بتمثيليتها في نطاق هذه الاتفاقية الجماعية ممثلها بشكل سيادي لعضوية اللجان المشتركة الإقليمية وفقاً لأحكام المادة ١٦ من هذه الأرضية المشتركة.

تنتهي ولاية ممثلي المنظمات التي أصبحت غير تمثيلية تلقائياً عند نشر القرار الوزاري الذي يحدد قائمة المنظمات النقابية أو المهنية المعترف بتمثيليتها في نطاق التطبيق هذا.

يتم إرسال تعيينات الأعضاء الاسمية إلى أمانة المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي وفقاً للطرق المنصوص عليها في المادة ١٦-٢ من هذه الأرضية المشتركة.

يشار إلى أنه يجب على الممثلين المعيّنين:

➤ أن يكونوا منتمين في المقام الأول إلى الفرع؛

➤ أن يكونوا مقيمين أو عاملين لدى فرد مستخدم يقيم في دائرة اختصاص اللجنة المشتركة الإقليمية.

المادة ٣-٢٦ الرئاسة المشتركة

يعين الممثلون في اللجنة المشتركة الإقليمية رئيساً ونائباً رئيساً ينتمي كل منهما إلى هيئة مختلفة.

يتم اختيار الرئيس ونائب الرئيس من قبل هئتيهما من بين الممثلين في اللجنة المشتركة الإقليمية. تتناوب

هئتنا «المستخدم» و«الموظف» على رئاسة اللجنة المشتركة الإقليمية كل سنتين (٢).

Article 26-4 Secrétariat

Le secrétariat des CPT est assuré par l'organisation professionnelle la plus représentative.

Le rôle du secrétariat consiste à effectuer les tâches administratives liées au bon fonctionnement et à la bonne tenue des réunions de la CPT. Il assure à ce titre l'interface administrative avec l'ensemble des membres de la CPT.

Article 26-5 Organisation des réunions**Article 26-5-1 Périodicité des réunions**

Chaque CPT se réunit trois (3) fois par an, prioritairement dans les locaux du réseau particulier emploi.

À titre exceptionnel et à la demande de la majorité des organisations syndicales ou professionnelles re-présentatives, une réunion supplémentaire peut être organisée sous réserve de l'accord préalable du CNPDS.

Article 26-5-2 Convocation et ordre du jour

L'ordre du jour est établi par la présidence en concertation avec les membres de la CPT. La convocation est adressée au minimum trente (30) jours calendaires avant la date de réunion.

Article 26-6 Délibérations**Article 26-6-1 Quorum**

L'ouverture de la séance est conditionnée au respect du quorum suivant :

- deux (2) organisations syndicales de salariés représentatives ;
- au moins la moitié des organisations professionnelles représentatives dont au moins deux (2) représentants du collègue employeurs.

Article 26-6-2 Modalités de vote

Les votes s'effectuent par collège.

Chaque collège dispose du même nombre de voix.

Le nombre de voix de chaque organisation syndicale et professionnelle représentative au sein de la CPT est proportionnel à son audience dans la région concernée telle que mesurée selon les modalités prévues par les dispositions légales.

Article 26-7 Charte de fonctionnement

Chaque CPT détermine dans une charte de fonctionnement proposée et validée par le CNPDS, les modalités précises de son fonctionnement notamment le calendrier de ses réunions.

La CPT valide la Charte à la majorité absolue des représentants désignés au sein de la CPT.

المادة ٢٦-٤ الأمانة

تؤدي المنظمة المهنية الأكثر تمثيلاً دور أمانة اللجنة المشتركة الإقليمية.

يتمثل دور الأمانة في الاضطلاع بالمهام الإدارية المرتبطة بالأداء السليم وحسن سير اجتماعات اللجنة المشتركة الإقليمية. وهي بذلك تؤدي دور الواجهة الإدارية مع جميع أعضاء اللجنة المشتركة الإقليمية.

المادة ٢٦-٥ تنظيم الاجتماعات**المادة ٢٦-٥-١ دورية الاجتماعات**

تجتمع كل لجنة مشتركة إقليمية ثلاث (٣) مرات في السنة، بشكل أساسي في مباني شبكة عمل الأفراد (Particulier Emploi).

بشكل استثنائي وبناءً على طلب غالبية النقابات العمالية أو المنظمات المهنية التمثيلية، يمكن تنظيم اجتماع إضافي وفقاً للموافقة المسبقة للمجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي.

المادة ٢٦-٥-٢ الاستدعاء وجدول الأعمال

تضع الرئاسة جدول الأعمال بالتشاور مع أعضاء اللجنة المشتركة الإقليمية. توجه الدعوة في أجل لا يقل عن ثلاثين (٣٠) يوماً قبل تاريخ الاجتماع.

المادة ٢٦-٦ المداولات**المادة ٢٦-٦-١ النصاب القانوني**

افتتاح الجلسة مشروط بتوفر النصاب القانوني التالي:

- منظماتان (٢) نقابيتان تمثيلتان للموظفين؛
- نصف المنظمات المهنية التمثيلية على الأقل، على أن يكون من بينها ممثلين (٢) على الأقل من هيئة المستخدمين.

المادة ٢٦-٦-٢ طرق التصويت

يكون التصويت على أساس الهيئات.

لكل هيئة نفس عدد الأصوات.

يتناسب عدد أصوات كل منظمة نقابية أو مهنية تمثيلية في اللجنة المشتركة الإقليمية مع جمهورها في المنطقة المعنية وفقاً لطرق القياس المنصوص عليها في الأحكام القانونية.

المادة ٢٦-٧ ميثاق العمل

تحدد كل لجنة مشتركة إقليمية في ميثاق عمل يقترح ويصادق عليه من قبل المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي، طرق عملها الدقيقة ولا سيما الجدول الزمني لاجتماعاتها.

تصادق اللجنة المشتركة الإقليمية على الميثاق بالأغلبية المطلقة للممثلين المعيّنين في اللجنة.

Article 26-8 Suivi par le CNPDS

Le CNPDS a pour mission de veiller à la bonne application par les CPT des dispositions de la présente section. Dans ce cadre, il peut être saisi par la majorité des membres d'une CPT en cas de difficultés dans l'application desdites dispositions.

À l'issue des réunions de chaque CPT, une synthèse des travaux est transmise au CNPDS. Un bilan annuel est adressé au CNPDS par chacune des CPT.

➤ CHAPITRE III Paritarisme et valorisation de la branche professionnelle du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

SECTION 1 – Fonds de la branche professionnelle

Sous-section 1 Fonds de développement du dialogue social et du paritarisme

Article 27 Constitution d'un fonds de développement du dialogue social et du paritarisme

Les signataires de la présente convention collective réaffirment leur attachement au dialogue social et l'importance de la négociation collective dans la prise en compte des spécificités et des enjeux propres à la branche. À ce titre, ils décident de constituer un fonds de développement du dialogue social et du paritarisme au sein de la branche, en substitution aux deux fonds communs d'aide au fonctionnement du paritarisme prévus par l'avenant du 18 mai 2000 à la convention collective des salariés du particulier employeur modifié et par l'annexe III de la convention collective des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 modifiée.

Article 28 Destination, objet et affectation du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme

Le fonds de développement du dialogue social et du paritarisme a notamment pour finalité et objet de :

- renforcer le dialogue social territorial, national, européen et international ;
- assurer la qualité, la dynamique et le développement de la négociation collective ;
- favoriser l'actualisation, la révision et le suivi des textes conventionnels ainsi que leur diffusion auprès des salariés, des particuliers employeurs et de l'ensemble des acteurs connexes à la relation de travail ;
- participer au développement de la professionnalisation ;
- développer la connaissance, les données et analyses du secteur ;
- prendre en charge des frais de gestion liés.

المادة ٢٦-٨ المتابعة من قبل المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي

تتمثل مهمة المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي في السهر على التطبيق الصحيح لأحكام هذا القسم من قبل اللجان المشتركة الإقليمية. في هذا الإطار، يمكن لأغلبية أعضاء لجنة مشتركة إقليمية اللجوء إلى المجلس في حالة وجود صعوبات في تطبيق الأحكام المذكورة.

في نهاية اجتماعات كل لجنة مشتركة إقليمية، يرسل ملخص عمل إلى المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي. ترسل كل لجنة مشتركة إقليمية تقييماً سنوياً إلى المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي.

◀ الفصل الثالث التمثيل المشترك وتنمية الفرع المهني لقطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي

القسم الأول - صندوق الفرع المهني

القسم الفرعي الأول صندوق تنمية الحوار الاجتماعي والتمثيل المشترك

المادة ٢٧ إنشاء صندوق لتنمية الحوار الاجتماعي والتمثيل المشترك

يؤكد الموقعون على هذه الاتفاقية الجماعية من جديد على تمسكهم بالحوار الاجتماعي وأهمية التفاوض الجماعي في معالجة الخصوصيات والتحديات الخاصة بالفرع. وفي هذا الصدد، قرروا إنشاء صندوق لتطوير الحوار الاجتماعي والتمثيل المشترك داخل الفرع، ليحل محل الصندوقين المشتركين لتيسير عمل التمثيل المشترك المنصوص عليهما في تعديل الاتفاقية الجماعية لأجراء الفرد المستخدم بصيغته المعدلة المؤرخ ١٨ مايو / أيار ٢٠٠٠ والملحق الثالث للاتفاقية الجماعية لعمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم بصيغته المعدلة المؤرخ ١ يوليو / تموز ٢٠٠٤.

المادة ٢٨ وجهة صندوق تنمية الحوار الاجتماعي والتمثيل المشترك وغرضه وتخصيصه

يهدف صندوق تنمية الحوار الاجتماعي والتمثيل المشترك خصوصا إلى:

- ◀ تعزيز الحوار الاجتماعي على المستوى الإقليمي والوطني والأوروبي والدولي؛
- ◀ السهر على جودة ودينامية وتطور التفاوض الجماعي؛
- ◀ العمل على تحديث النصوص التعاقدية ومراجعتها ومتابعتها وكذلك تعميمها على الموظفين والأفراد المستخدمين وجميع الفاعلين ذوي الصلة بعلاقة الشغل؛
- ◀ المشاركة في تطوير التأهيل المهني؛
- ◀ تطوير المعرفة بالقطاع والبيانات والتحليل المتعلقة به؛
- ◀ تحمل تكاليف الإدارة المقترنة بذلك.

Article 29 Alimentation du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme

Le fonds de développement du dialogue social et du paritarisme est alimenté par une contribution annuelle versée par les particuliers employeurs.

Le montant de cette contribution est fixé :

- jusqu'à la veille de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, à zéro virgule vingt-deux pour cent (0,22 %) et est assise sur la rémunération annuelle brute soumise à cotisations de sécurité sociale versée aux salariés relevant de la présente convention collective ;
- à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, à zéro virgule vingt-cinq pour cent (0,25 %), et est assise sur la rémunération annuelle brute soumise à cotisations de sécurité sociale versée aux salariés relevant de la présente convention collective.

Elle est recouvrée par les organismes chargés du recouvrement des contributions et cotisations dues par les particuliers employeurs et versée :

- à titre transitoire et jusqu'au 30 juin 2022, dans les conditions prévues aux termes de l'avenant du 18 mai 2000 à la convention collective des salariés du particulier employeur modifié et de l'annexe III de la convention collective des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 modifiée ;
- à compter du 1er juillet 2022, à l'association paritaire dénommée APNI créée par l'accord du 18 décembre 2019, visée à l'annexe n° 2 de la présente convention collective

Article 30 Affectation du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme

Afin d'assurer la gestion financière du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme, la contribution visée à l'article 29 du présent socle commun est affectée à l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun.

Article 31 Répartition du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme

Le fond de développement du dialogue social et du paritarisme est scindé en quatre enveloppes consacrées au(x) :

- frais de gestion de l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun et frais de secrétariat des commissions paritaires nationales de branche ;
- financement des actions mutualisées au bénéfice du secteur, de son dialogue social et du paritarisme ;
- développement de la professionnalisation ;
- financement des autres actions dont l'objet est défini à l'article 28 du présent socle commun.

Il est précisé que la répartition des fonds de chacune des enveloppes est effectuée par l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun et conformément aux articles 31-4 du présent socle commun.

Les modalités procédurales et de validation de la prise en charge des frais afférentes à chaque enveloppe sont prévues par les statuts et le règlement intérieur de l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun.

المادة ٢٩ تزويد صندوق تنمية الحوار الاجتماعي والتمثيل المشترك

يزود الأفراد المستخدمون صندوق تنمية الحوار الاجتماعي والتمثيل المشترك عن طريق مساهمة سنوية.

يحدد مبلغ هذه المساهمة:

➤ إلى حدود عشية تاريخ نفاذ هذه الاتفاقية الجماعية، في صفر فاصلة اثنان وعشرون في المائة (٠,٢٢٪) على أساس الأجر السنوي الإجمالي الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي المدفوع للموظفين المشمولين بهذه الاتفاقية الجماعية؛

➤ وابتداء من تاريخ دخول هذه الاتفاقية الجماعية حيز التنفيذ، في صفر فاصلة خمسة وعشرون في المائة (٠,٢٥٪) على أساس الأجر السنوي الإجمالي الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي المدفوع للموظفين المشمولين بهذه الاتفاقية الجماعية.

يتم تحصيلها من قبل الهيئات المسؤولة عن تحصيل المساهمات والاشتراكات المستحقة على الأفراد المستخدمين وتسدد:

➤ على أساس انتقالي وحتى ٣٠ يونيو / حزيران ٢٠٢٢، وفقاً للشروط المنصوص عليها في تعديل الاتفاقية الجماعية لأجراء الفرد المستخدم بصيغته المعدلة المؤرخ ١٨ مايو / أيار ٢٠٠٠ والملحق الثالث للاتفاقية الجماعية لعمال الحضنة التابعين للفرد المستخدم بصيغته المعدلة المؤرخ ١ يوليو / تموز ٢٠٠٤؛

➤ ابتداء من ١ يوليو / تموز ٢٠٢٢، للجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع (APNI) المحدثة بموجب اتفاق ١٨ ديسمبر / كانون الأول ٢٠١٩ والمشار إليها في الملحق ٢ من هذه الاتفاقية الجماعية

المادة ٣٠ تخصيص صندوق تنمية الحوار الاجتماعي والتمثيل المشترك

من أجل ضمان الإدارة المالية لصندوق تنمية الحوار الاجتماعي والتمثيل المشترك، تخصص المساهمة المشار إليها في المادة ٢٩ من هذه الأرضية المشتركة للجمعية المشتركة المشار إليه في المادة ٣٨ من هذه الأرضية المشتركة.

المادة ٣١ توزيع صندوق تنمية الحوار الاجتماعي والتمثيل المشترك

يتكون صندوق تنمية الحوار الاجتماعي والتمثيل المشترك من أربعة مظاريف مخصصة للأغراض التالية:

➤ تكاليف إدارة الجمعية المشتركة المشار إليها في المادة ٣٨ من هذه الأرضية المشتركة وتكاليف أمانة اللجان المشتركة الوطنية للفرع؛

➤ تمويل الأنشطة المجمع لصالح القطاع وحواره الاجتماعي وتمثيله المشترك؛

➤ تطوير التأهيل المهني؛

➤ تمويل أنشطة أخرى حدد موضوعها في المادة ٢٨ من هذه الأرضية المشتركة.

تم التنصيص على أن توزيع اعتمادات كل مظهر من مظهر من قبل الجمعية المشتركة المشار إليها في المادة ٣٨ من هذه الأرضية المشتركة وطبقاً للمواد ٣١-٤ من هذه الأرضية المشتركة.

الترتيبات الإجرائية وطرق التحقق من صحة تحمل التكاليف المتعلقة بكل مظهر منصوص عليها في النظام الأساسي والنظام الداخلي للجمعية المشتركة المشار إليها في المادة ٣٨ من هذه الأرضية المشتركة.

Article 31-1 Frais de gestion de l'association paritaire et frais de secrétariat des commissions paritaires nationales de branche

Une enveloppe est dédiée aux :

- frais de gestion de l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun ;
- frais de secrétariat et de réunions des commissions paritaires nationales de branche à l'exclusion du CNPDS ainsi que des CPT ou toute autre commission créée à l'initiative du CNPDS.

Article 31-2 Financement des actions mutualisées au bénéfice du secteur, de son dialogue social et du paritarisme

Une enveloppe est dédiée au financement notamment :

- des actions du dialogue social telles que celles orientées vers les territoires, le national l'Europe et l'international ;
- d'actions visant à promouvoir la branche, ses métiers et son dialogue social ;
- de l'établissement du rapport de branche dans le cadre de son dialogue social ;
- des frais de secrétariat, de fonctionnement et d'expertise du CNPDS ainsi que des CPT ou toute autre commission créée à l'initiative du CNPDS.

Article 31-3 Développement de la professionnalisation

Une enveloppe est allouée à la CPNEFP en vue de contribuer au développement de la professionnalisation des salariés de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Elle est destinée notamment aux actions et activités engagées par la CPNEFP dans le cadre de ses prérogatives :

- réalisation de supports d'information et de communication ;
- études, expertises et travaux divers confiés aux prestataires missionnés ;
- organisation des jurys de certification de la branche professionnelle.

Article 31-4 Financement des autres actions dont l'objet est défini à l'article 28

Après répartition des trois enveloppes énoncées aux articles 31-1, 31-2, 31-3 du présent socle commun majorées ou minorées du résultat financier de l'exercice, le solde restant est réparti entre les organisations syndicales et professionnelles représentatives pour financer l'ensemble des actions dont l'objet est défini à l'article 28 du présent socle commun et n'ayant pas été imputées sur les trois enveloppes précédemment énoncées.

Article 31-4-1 Répartition du solde dédié au financement des autres actions

Après déduction des enveloppes visées aux articles 31-1, 31-2, 31-3 du présent socle commun, afin d'assurer le financement de la négociation collective, le solde est réparti comme suit :

المادة ٣١-١ مصاريف إدارة الجمعية المشتركة ومصاريف أمانة اللجان المشتركة الوطنية للفرع

مظروف مخصص لما يلي:

- تكاليف إدارة الجمعية المشتركة المشار إليها في المادة ٣٨ من هذه الأرضية المشتركة؛
- تكاليف أمانة واجتماعات اللجان المشتركة الوطنية للفرع، باستثناء المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي واللجان المشتركة الإقليمية أو أي لجنة أخرى تم إنشاؤها بمبادرة من المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي.

المادة ٣١-٢ تمويل الأنشطة المجمعفة لفائدة القطاع وحواره الاجتماعي وتمثيله المشترك

مظروف مخصص لتمويل الآتي، لا سيما:

- أنشطة الحوار الاجتماعي مثل تلك الموجهة نحو المستوى الإقليمي والوطني والأوروبي والدولي؛
- الأنشطة الهادفة إلى تنمية الفرع ووظائفه وحواره الاجتماعي؛
- إعداد تقرير الفرع في إطار الحوار الاجتماعي الخاص به؛
- تكاليف أمانة المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي وعمله وخبرته بالإضافة إلى اللجان المشتركة الإقليمية أو أي لجنة أخرى تم إنشاؤها بمبادرة من المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي.

المادة ٣١-٣ تطوير التأهيل المهني

يخصص مظروف للجنة المشتركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني من أجل المساهمة في تطوير التأهيل المهني لأجراء فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

والمظروف مرصود بشكل خاص للأعمال والأنشطة التي تقوم بها اللجنة المشتركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني في إطار صلاحياتها:

- إنتاج مواد الإعلام والاتصال؛
- الدراسات والخبرات والأعمال المختلفة الموكلة لمقدمي الخدمات المتعاقد معهم؛
- تنظيم لجان إصدار شهادات الفروع المهنية.

المادة ٣١-٤ تمويل الأنشطة الأخرى ذات الغرض المحدد في المادة ٢٨

بعد توزيع المصاريف الثلاثة المنصوص عليها في المواد ٣١-١ و ٣١-٢ و ٣١-٣ من هذه الأرضية المشتركة، مع إضافة أو طرح الأداء المالي للسنة، يوزع الرصيد المتبقي على المنظمات النقابية والمهنية التمثيلية لتمويل جميع الأنشطة ذات الغرض المحدد في المادة ٢٨ من هذه الأرضية المشتركة والتي لم تقيد على حساب المصاريف الثلاثة المذكورة سابقًا.

المادة ٣١-٤-١ توزيع الرصيد المخصص لتمويل الأنشطة الأخرى

بعد خصم المصاريف المشار إليها في المواد ٣١-١ و ٣١-٢ و ٣١-٣ من هذه الأرضية المشتركة، من أجل ضمان تمويل التفاوض الجماعي يوزع الرصيد على النحو التالي:

- une quote-part de cinquante pour cent (50 %) destinée aux organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective ;
- une quote-part de cinquante pour cent (50 %) destinée aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.

La part reçue par les organisations syndicales représentatives est elle-même répartie en deux parts :

- une part A, de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) ;
- une part B, de quatre-vingt-dix-sept virgule cinq pour cent (97,5 %).

La part A est répartie budgétairement, en début d'exercice à parts égales entre les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.

La part B est répartie budgétairement, en début d'exercice, entre les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application conventionnel de la présente convention collective, à due proportion de leur représentativité dans la branche professionnelle, telle que déterminée par l'arrêté de mesure de représentativité en vigueur.

La part reçue par les organisations professionnelles est elle-même répartie en deux parts :

- une part A, de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) ;
- une part B, de quatre-vingt-dix-sept virgule cinq pour cent (97,5 %).

La part A et la part B sont réparties budgétairement, en début d'exercice entre les organisations professionnelles représentatives à due proportion de leur représentativité dans la branche professionnelle, telle que déterminée par l'arrêté de mesure de représentativité en vigueur.

Article 31-4-1-1 Quote-part destinée aux organisations syndicales de salariés

Article 31-4-1-1-1 Éligibilité et régime applicable aux frais engagés au titre de la part A

Article 31-4-1-1-1-1 Éligibilité des frais engagés au titre de la part A

La part A destinée aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche est prioritairement affectée par l'Association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun au financement des frais exposés dans le cadre de la participation de leurs représentants aux réunions des commissions paritaires nationales de branche à l'exclusion du CNPDS ainsi que des CPT ou toute autre commission créée à l'initiative du CNPDS :

- remboursement des salaires maintenus par les employeurs en application de l'article 17-1-1 du présent socle commun et les charges sociales afférentes ;
- remboursement des frais de déplacement, de repas et d'hôtel dus en application des articles 17-1-2 et 17-2 du présent socle commun.

Article 31-4-1-1-1-2 Régime applicable aux frais engagés au titre de la part A

Le remboursement des salaires et des frais de déplacement, de repas et d'hôtel sont pris en charge selon les modalités procédurales fixées par les statuts et/ou le règlement intérieur de l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun.

➤ حصة قدرها خمسون في المائة (50%) تخصص للمنظمات النقابية للموظفين ذات الصلة التمثيلية في نطاق تطبيق هذه الاتفاقية الجماعية؛

➤ حصة قدرها خمسون في المائة (50%) تخصص للمنظمات المهنية للمستخدمين ذات الصلة التمثيلية في نطاق تطبيق هذه الاتفاقية الجماعية.

تقسم الحصة التي تسلمتها المنظمات المهنية إلى حصتين:

➤ حصة «أ» قدرها اثنان فاصلة خمسة في المائة (2,0%)؛

➤ وحصة «ب» قدرها سبعة وتسعون فاصلة خمسة في المائة (97,0%).

في بداية السنة المالية، توزع الحصة «أ» بمقتضى الميزانية على أساس أجزاء متساوية بين المنظمات النقابية للموظفين ذات الصلة التمثيلية في نطاق تطبيق هذه الاتفاقية الجماعية.

في بداية السنة المالية، توزع الحصة «ب» بمقتضى الميزانية بين المنظمات النقابية للموظفين ذات الصلة التمثيلية في نطاق التطبيق التعاقدى لهذه الاتفاقية الجماعية، بما يتناسب مع تمثيليتها في الفرع المهني وفق ما حدده قرار قياس التمثيلية الجاري به العمل.

تقسم الحصة التي تسلمتها المنظمات المهنية إلى حصتين:

➤ حصة «أ» قدرها اثنان فاصلة خمسة في المائة (2,0%)؛

➤ وحصة «ب» قدرها سبعة وتسعون فاصلة خمسة في المائة (97,0%).

في بداية السنة المالية، توزع الحصة «أ» والحصة «ب» بمقتضى الميزانية بين المنظمات المهنية التمثيلية بما يتناسب مع تمثيليتها في الفرع المهني وفق ما حدده قرار قياس التمثيلية الجاري به العمل.

المادة 31-4-1-1-1-1-1 أهلية المخصصة للمنظمات النقابية للموظفين

المادة 31-4-1-1-1-1-1 أهلية والنظام المطبق على المصاريف المنفقة في إطار الحصة «أ»

المادة 31-4-1-1-1-1-1 أهلية المصاريف المنفقة في إطار الحصة «أ»

تخصص الحصة «أ» المرصودة لمنظمات الموظفين النقابية المتمتعة بالصفة التمثيلية في الفرع أساساً من قبل الجمعية المشتركة المشار إليها في المادة 38 من هذه الأرضية المشتركة لتمويل التكاليف المترتبة عن مشاركة ممثليها في اجتماعات اللجان المشتركة الوطنية للفرع باستثناء المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي واللجان المشتركة الإقليمية أو أي لجنة أخرى أنشئت بمبادرة من المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي:

➤ سداد الأجور المحافظ على استمرارها من طرف المستخدمين تطبيقاً للمادة 17-1-1 من هذه الأرضية المشتركة والتكاليف الاجتماعية ذات الصلة؛

➤ سداد تكاليف التنقل والوجبات والفندق المستحقة تطبيقاً للمادتين 17-1-1 و 17-1-2 من هذه الأرضية المشتركة.

المادة 31-4-1-1-1-1-2 النظام المطبق على المصاريف المنفقة في إطار الحصة «أ»

تتم تغطية سداد الأجور وتكاليف التنقل والوجبات والفندق وفق الطرق الإجرائية المحددة في النظام الأساسي و / أو النظام الداخلي للجمعية المشتركة المشار إليها في المادة 38 من هذه الأرضية المشتركة.

Article 31-4-1-1-2 Éligibilité et régime applicable aux frais engagés au titre de la part B**Article 31-4-1-1-2-1 Éligibilité des frais au titre de la part B**

La part B destinée aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche recouvre l'ensemble des frais exposés par les organisations syndicales dont l'objet est défini à l'article 28 du présent socle commun et n'ayant pas été imputées sur l'une des trois autres enveloppes et/ou sur la part A.

À ce titre, elle finance l'ensemble de frais de quelque nature que ce soit inhérents et afférents à destination des actions visées à l'article 28 du présent socle commun.

Article 31-4-1-1-2-2 Régime applicable aux frais engagés au titre de la part B

Chaque organisation syndicale bénéficie d'un droit de tirage sur sa part, dans la limite d'une enveloppe qui lui a été affectée en début d'exercice.

Les modalités procédurales de prise en charge des demandes de financement sont précisées dans les statuts et/ou le règlement intérieur de l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun.

Article 31-4-1-2 Quote-part destinée aux organisations professionnelles d'employeurs**Article 31-4-1-2-1 Éligibilité et régime applicable aux frais engagés au titre de la part A****Article 31-4-1-2-1-1 Éligibilité des frais engagés au titre de la part A**

La part A destinée aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche, est prioritairement affectée par l'Association au financement des frais exposés dans le cadre de la participation de leurs représentants aux réunions des commissions paritaires de branche à l'exclusion du CNPDS ainsi que des CPT ou toute autre commission créée à l'initiative du CNPDS.

Article 31-4-1-2-1-2 Régime applicable aux frais engagés au titre de la part A

Les modalités procédurales de remboursement des divers frais sont précisées dans les statuts et/ou le règlement intérieur de l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun.

Article 31-4-1-2-2 Éligibilité et régime applicable aux frais engagés au titre de la part B**Article 31-4-1-2-2-1 Éligibilité des frais au titre de la part B**

La part B destinée aux organisations professionnelles représentatives dans la branche recouvre l'ensemble des frais exposés par les organisations professionnelles dont l'objet est défini à l'article 28 du présent socle commun et n'ayant pas été imputées sur l'une des trois autres enveloppes et/ou sur la part A.

À ce titre, elle finance l'ensemble de frais de quelque nature que ce soit inhérents et afférents à destination des actions visées à l'article 28 du présent socle commun.

المادة ٣١-٤-١-١-٢-٢ الأهلية والنظام المطبق على المصاريف المنفقة في إطار الحصة «ب»**المادة ٣١-٤-١-١-٢-٢-١ أهلية المصاريف المنفقة في إطار الحصة «ب»**

تغطي الحصة «ب» المرصودة لمنظمات الموظفين النقابية المتمتعة بالصفة التمثيلية في الفرع جميع المصاريف المنفقة من طرف المنظمات النقابية والتي حدد غرضها في المادة ٢٨ من هذه الأرضية المشتركة إن لم تقيد على حساب أحد المصاريف الثلاثة و / أو الحصة «أ».

في هذا الصدد، تمول الحصة جميع التكاليف، أي كانت طبيعتها، المرتبطة بالأنشطة المشار إليها في المادة ٢٨ من هذه الأرضية المشتركة.

المادة ٣١-٤-١-١-٢-٢-٢ النظام المطبق على المصاريف المنفقة في إطار الحصة «ب»

تتمتع كل منظمة نقابية بالحق في السحب من حصتها في حدود المظروف المخصص لها في بداية السنة المالية.

يتم تحديد الترتيبات الإجرائية للتعامل مع طلبات التمويل في النظام الأساسي و / أو النظام الداخلي للجمعية المشتركة المشار إليها في المادة ٣٨ من هذه الأرضية المشتركة.

المادة ٣١-٤-١-٢-٢-٢-٢ الحصة المخصصة لمنظمات المستخدمين المهنية**المادة ٣١-٤-١-٢-٢-٢-٢-١ الأهلية والنظام المطبق على المصاريف المنفقة في إطار الحصة «أ»****المادة ٣١-٤-١-٢-٢-٢-٢-١-١ أهلية المصاريف المنفقة في إطار الحصة «أ»**

تخصص الجمعية المشتركة الحصة «أ» المرصودة لمنظمات المستخدمين المهنية المتمتعة بالصفة التمثيلية في الفرع أساساً لتمويل التكاليف المترتبة عن مشاركة ممثليها في اجتماعات اللجان المشتركة الوطنية للفرع باستثناء المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي واللجان المشتركة الإقليمية أو أي لجنة أخرى أنشئت بمبادرة من المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي.

المادة ٣١-٤-١-٢-٢-٢-٢-٢ النظام المطبق على المصاريف المنفقة في إطار الحصة «أ»

الترتيبات الإجرائية لسداد التكاليف المختلفة منصوص عليها في النظام الأساسي و / أو النظام الداخلي للجمعية المشتركة المشار إليها في المادة ٣٨ من هذه الأرضية المشتركة.

المادة ٣١-٤-١-٢-٢-٢-٢-٢ الأهلية والنظام المطبق على المصاريف المنفقة في إطار الحصة «ب»**المادة ٣١-٤-١-٢-٢-٢-٢-٢-١ أهلية المصاريف المنفقة في إطار الحصة «ب»**

تغطي الحصة «ب» المرصودة للمنظمات المهنية المتمتعة بالصفة التمثيلية في الفرع جميع المصاريف المنفقة من طرف المنظمات المهنية والتي حدد غرضها في المادة ٢٨ من هذه الأرضية المشتركة إن لم تقيد على حساب أحد المصاريف الثلاثة و / أو الحصة «أ».

في هذا الصدد، تمول الحصة جميع التكاليف، أي كانت طبيعتها، المرتبطة بالأنشطة المشار إليها في المادة ٢٨ من هذه الأرضية المشتركة.

Article 31-4-1-2-2-2 Régime applicable aux frais engagés au titre de la part B

Chaque organisation professionnelle bénéficie d'un droit de tirage sur sa part et dans la limite d'une enveloppe qui lui a été affectée au titre de l'exercice concerné.

Les modalités procédurales de prise en charge des demandes de financement sont précisées dans les statuts et/ou le règlement intérieur de l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun.

Article 31-5 Règles de gestion et de traitement du fonds de développement du paritarisme et du dialogue social

Article 31-5-1 Règles de gestion du fonds de développement du paritarisme et du dialogue social

Conformément à l'article 30 du présent socle commun, la gestion du fonds de développement du paritarisme et du dialogue social est assurée par l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun.

L'Association paritaire établit un budget prévisionnel quadriennal sur la base du montant total des contributions à venir durant cette même période.

La périodicité quadriennale démarre au premier janvier de l'année suivant la date de publication au Journal officiel des arrêtés fixant la liste des organisations syndicales et professionnelles représentatives dans la branche professionnelle.

Article 31-5-2 Règles de traitement des reliquats

Article 31-5-2-2 Enveloppe des autres actions visées à l'article 31-4

Article 31-5-2-2-1 Quote-part organisations syndicales

➤ Reliquat de la part A de chaque organisation syndicale

À la fin de chaque exercice, le reliquat de la part A non utilisé est reporté sur le compte de la part B de l'organisation syndicale concernée.

➤ Reliquat de la part B de chaque organisation syndicale

Durant la période quadriennale, à la fin de chaque exercice, si une organisation syndicale n'a pas épuisé sa part B, le reliquat est reporté à son crédit sur l'exercice suivant.

À la fin du quatrième exercice, toutes les sommes non consommées au titre de la part B seront mutualisées entre les organisations syndicales représentatives dans la branche au titre de leur droit de tirage et réparties entre elles au prorata de la moyenne des sommes exposées au cours des quatre (4) exercices écoulés.

➤ Conséquence de la mesure de la représentativité syndicale en cours d'exercice.

À la date de publication au Journal officiel de l'arrêté fixant la liste des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche professionnelle prévu par les dispositions légales, les soldes de la part A sont mutualisés et répartis à due proportion entre les organisations syndicales représentatives au titre du nouvel arrêté de représentativité.

المادة ٣١-٤-١-٢-٢-٢ النظام المطبق على المصاريف المنفقة في إطار الحصة «ب»

تتمتع كل منظمة مهنية بالحق في السحب من حصتها في حدود المظروف المخصص لها في السنة المالية المعنية.

يتم تحديد الترتيبات الإجرائية للتعامل مع طلبات التمويل في النظام الأساسي و / أو النظام الداخلي للجمعية المشتركة المشار إليها في المادة ٣٨ من هذه الأرضية المشتركة.

المادة ٣١-٥ قواعد إدارة ومعالجة صندوق تنمية التمثيل المشترك والحوار الاجتماعي

المادة ٣١-٥-١ قواعد إدارة صندوق تنمية التمثيل المشترك والحوار الاجتماعي

وفقًا للمادة ٣٠ من هذه الأرضية المشتركة، تتكلف الجمعية المشتركة المشار إليها في المادة ٣٨ من هذه الأرضية المشتركة بإدارة صندوق تنمية التمثيل المشترك والحوار الاجتماعي.

تضع الجمعية المشتركة ميزانية مؤقتة لمدة أربع سنوات على أساس المبلغ الإجمالي للمساهمات المستقبلية خلال نفس الفترة.

تبدأ فترة الأربع سنوات في الأول من يناير / كانون الثاني من العام التالي لتاريخ النشر في الجريدة الرسمية لقرارات إنشاء قائمة النقابات والمنظمات المهنية التمثيلية في الفرع المهني.

المادة ٣١-٥-٢ قواعد معالجة الأرصدة المتبقية

المادة ٣١-٥-٢-٢ مظروف الأنشطة الأخرى المشار إليها في المادة ٣١-٤

المادة ٣١-٥-٢-٢-١ حصة المنظمات النقابية

➤ الرصيد المتبقي من الحصة «أ» لكل منظمة نقابية

في نهاية كل سنة مالية، يحول الرصيد غير المستخدم المتبقي من الحصة «أ» إلى حساب الحصة «ب» للمنظمة النقابية المعنية.

➤ الرصيد المتبقي من الحصة «ب» لكل منظمة نقابية

خلال فترة الأربع سنوات وفي نهاية كل سنة مالية، إذا لم تستنفد منظمة نقابية حصتها «ب»، يصار إلى ترحيل الباقي إلى رصيد السنة المالية التالية الخاص بها.

في نهاية السنة المالية الرابعة، يتم تجميع كل المبالغ غير المستهلكة في إطار الحصة «ب» بين المنظمات النقابية المتمتعة بالصفة التمثيلية في الفرع بموجب حقها في السحب، وتوزع عليها بما يتناسب مع متوسط المبالغ المصروفة خلال السنوات المالية الأربع (٤) السابقة.

➤ نتيجة قياس التمثيلية النقابية خلال السنة المالية.

في تاريخ النشر في الجريدة الرسمية لقرار تحديد قائمة منظمات الموظفين النقابية ذات الصفة التمثيلية في الفرع المهني، المنصوص عليه في الأحكام القانونية، يصار إلى تجميع أرصدة الحصة «أ» وتوزيعها بالتناسب على المنظمات النقابية التمثيلية على أساس قرار التمثيلية الجديد.

Seules les organisations syndicales représentatives à la date du premier janvier de l'exercice au cours duquel est publié l'arrêté fixant la liste des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche professionnelle continuent à bénéficier de leur droit à la part B jusqu'à la clôture de cet exercice, afin de mener à leur terme les actions qu'elles ont engagées.

Article 31-5-2-2 Quote-part Organisation professionnelle

➤ Reliquat de la part A de chaque organisation professionnelle

À la fin de chaque exercice, le reliquat de la part A non utilisé est reporté sur le compte de la part B de l'organisation professionnelle concernée.

➤ Reliquat de la part B de chaque organisation professionnelle

Durant la période quadriennale, à la fin de chaque exercice, si une organisation professionnelle n'a pas épuisé sa part B, le reliquat est reporté à son crédit sur l'exercice suivant.

À la fin du quatrième exercice toutes les sommes non consommées au titre de la part B seront mutualisées entre les organisations professionnelles représentatives dans la branche au titre de leur droit de tirage et réparties entre elles au prorata de la moyenne des sommes exposées au cours des quatre (4) exercices écoulés.

➤ Conséquence de la mesure de représentativité patronale en cours d'exercice

À la date de publication au Journal officiel de l'arrêté fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche professionnelle prévu par les dispositions légales, les soldes de la part A sont répartis à due proportion entre les organisations professionnelles d'employeurs représentatives fixées par le nouvel arrêté de représentativité.

Seules les organisations professionnelles représentatives à la date du premier janvier de l'exercice au cours duquel est publié l'arrêté fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche professionnelle, continuent à bénéficier de leur droit à la part B jusqu'à la clôture de cet exercice, afin de mener à leur terme les actions qu'elles ont engagées.

Sous-section 2 - Fonds d'Information et de Valorisation de l'Emploi à Domicile (FIVED)

Article 32 Constitution d'un Fonds d'Information et de Valorisation de l'Emploi à Domicile

Le statut de particulier employeur 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 requiert la mise en place d'un accompagnement des particuliers employeurs en vue de leur permettre d'appréhender ce rôle.

يجوز فقط للمنظمات النقابية ذات الصفة التمثيلية في فاتح يناير / كانون الثاني من السنة المالية التي يُنشر خلالها قرار تحديد قائمة منظمات الموظفين النقابية التمثيلية في الفرع المهني الاستمرار في الاستفادة من حقها في الحصة «ب» حتى نهاية تلك السنة المالية، قصد إنجاز الأنشطة التي تعهدت بها.

المادة ٣١-٥-٢-٢-٢ حصة المنظمات المهنية

➤ الرصيد المتبقي من الحصة «أ» لكل منظمة مهنية

في نهاية كل سنة مالية، يحول الرصيد غير المستخدم المتبقي من الحصة «أ» إلى حساب الحصة «ب» للمنظمة المهنية المعنية.

➤ الرصيد المتبقي من الحصة «ب» لكل منظمة مهنية

خلال فترة الأربع سنوات وفي نهاية كل سنة مالية، إذا لم تستنفد منظمة مهنية حصتها «ب»، يصار إلى ترحيل الباقي إلى رصيد السنة المالية التالية الخاص بها.

في نهاية السنة المالية الرابعة، يتم تجميع كل المبالغ غير المستهلكة في إطار الحصة «ب» فيما بين المنظمات المهنية المتمتعة بالصفة التمثيلية في الفرع بموجب حقها في السحب، وتوزع عليها بما يتناسب مع متوسط المبالغ المصروفة خلال السنوات المالية الأربع (٤) السابقة.

➤ نتيجة قياس تمثيلية المستخدمين خلال السنة المالية

في تاريخ النشر في الجريدة الرسمية لقرار تحديد قائمة منظمات المستخدمين المهنية ذات الصفة التمثيلية في الفرع المهني، المنصوص عليه في الأحكام القانونية، يصار إلى توزيع أرصدة الحصة «أ» بالتناسب على منظمات المستخدمين المهنية التمثيلية المحددة في قرار التمثيلية الجديد.

يجوز فقط للمنظمات المهنية ذات الصفة التمثيلية في فاتح يناير / كانون الثاني من السنة المالية التي يُنشر خلالها قرار تحديد قائمة منظمات المستخدمين المهنية التمثيلية في الفرع المهني الاستمرار في الاستفادة من حقها في الحصة «ب» حتى نهاية تلك السنة المالية، قصد إنجاز الأنشطة التي تعهدت بها.

القسم الفرعي الثاني صندوق الإعلام وتنمية العمل المنزلي (FIVED)

المادة ٣٢ إنشاء صندوق الإعلام وتنمية العمل المنزلي

يتطلب وضع الفرد المستخدم معرفة الحقوق والواجبات الخاصة بكل من المستخدم والموظف، ومعرفة كيفية إدارة علاقة العمل التي تتميز بخصوصيتها. تتطلب هذه المسؤولية وضع آلية مرافقة للأفراد المستخدمين قصد تمكينهم من فهم هذا الدور.

La massification et la généralisation de l'information doivent permettre d'assurer la mise en œuvre d'une politique efficiente de gestion des ressources humaines adaptée à la branche professionnelle, respectueuse des conditions de travail et ouverte sur des activités sociales et culturelles au profit des salariés de la branche.

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 et d'accès aux activités sociales et culturelles des salariés qu'ils emploient. À ce titre, il est créé un Fond d'Information et de Valorisation de l'Emploi à domicile, en substitution au fonds FIVED prévu par l'accord du 27 février 2017.

Article 33 Objet du FIVED

Le fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile est destiné à :

- financer des actions d'information et des programmes d'accompagnement à destination des particuliers employeurs visés à l'article 1 du présent socle commun ou des personnes envisageant de devenir particulier employeur ;
- promouvoir une politique de ressources humaines dans la branche ;
- valoriser la relation de travail entre le particulier employeur et le salarié en accompagnant les pratiques vertueuses et responsables ;
- permettre l'accès des salariés relevant de la présente convention collective aux activités sociales et culturelles ;
- prendre en charge les frais de gestion liés.

Article 34 Alimentation du FIVED

Le financement du FIVED est assuré par une contribution à la charge des particuliers employeurs. Le montant de cette contribution est fixé :

- jusqu'à la veille de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective à zéro virgule zéro cinq pour cent (0,05 %), et est assise sur les salaires bruts soumis à cotisations de sécurité sociale ;
- à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, à zéro virgule dix pour cent (0,10 %), et est assise sur les salaires bruts soumis à cotisations de sécurité sociale.

Elle est recouvrée par les organismes chargés du recouvrement des contributions et cotisations dues par les particuliers employeurs et versée :

- à titre transitoire et jusqu'au 30 juin 2022, dans les conditions prévues aux termes de l'accord du 27 février 2017 instituant un fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile ;
- à compter du 1er juillet 2022, à l'association paritaire dénommée APNI créée par l'accord du 18 décembre 2019, visée à l'annexe n° 2 de la présente convention collective.

Article 35 Affectation du FIVED

Afin d'assurer la gestion financière du FIVED, la contribution visée à l'article 34 du présent socle commun est affectée à l'association paritaire visée à l'article 38 du présent socle commun.

يجب أن يسمح تجميع المعلومات وتعميمها بتنفيذ سياسة إدارة موارد بشرية فعالة ومتكيفة مع القطاع المهني وتحترم ظروف العمل ومنفتحة على الأنشطة الاجتماعية والثقافية لفائدة أجراء الفرع.

تتطلب المصلحة العامة إنشاء صندوق تعاضدي يهدف إلى تمويل هذه البرامج الإعلامية لصالح جميع الأفراد المستخدمين وبرامج الاستفادة من الأنشطة الاجتماعية والثقافية للموظفين المستخدمين عندهم. في هذا الصدد، تم إنشاء صندوق الإعلام وتنمية العمل المنزلي، ليحل محل صندوق FIVED المنصوص عليه في اتفاقية ٢٧ فبراير/شباط ٢٠١٧.

المادة ٣٣ غاية صندوق الإعلام وتنمية العمل المنزلي

يهدف صندوق الإعلام وتنمية العمل المنزلي إلى:

- ◀ تمويل الأنشطة الإعلامية وبرامج المرافقة الموجهة للأفراد المستخدمين المشار إليهم في المادة ١ من هذه الأرضية المشتركة أو للأشخاص الذين يفكرون في أن يصبحوا أفراداً مستخدمين؛
- ◀ تشجيع سياسة موارد بشرية في الفرع؛
- ◀ تعزيز علاقة العمل بين الفرد المستخدم والموظف من خلال دعم الممارسات الحميدة والمسؤولة؛
- ◀ إتاحة فرص الوصول إلى الأنشطة الاجتماعية والثقافية للموظفين المشمولين بهذه الاتفاقية الجماعية؛
- ◀ تحمل تكاليف الإدارة المقترنة بذلك.

المادة ٣٤ تزويد صندوق الإعلام وتنمية العمل المنزلي

يمول صندوق الإعلام وتنمية العمل المنزلي من خلال مساهمة يتحملها الأفراد المستخدمون. يحدد مبلغ هذه المساهمة:

- ◀ إلى حدود عشية تاريخ نفاذ هذه الاتفاقية الجماعية، في صفر فاصلة صفر خمسة في المائة (٠,٠٥٪) على أساس الأجر السنوي الإجمالي الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي؛
- ◀ وابتداء من تاريخ دخول هذه الاتفاقية الجماعية حيز التنفيذ، إلى صفر فاصلة عشرة في المائة (٠,١٠٪) على أساس الأجر السنوي الإجمالي الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي.

يتم تحصيلها من قبل الهيئات المسؤولة عن تحصيل المساهمات والاشتراكات المستحقة على الأفراد المستخدمين وتسدد:

- ◀ على أساس انتقالي وحتى ٣٠ يونيو / حزيران ٢٠٢٢ وفقاً للشروط المنصوص عليها في اتفاق ٢٧ فبراير / شباط ٢٠١٧ المتعلق بإنشاء صندوق الإعلام وتنمية العمل المنزلي.
- ◀ ابتداء من ١ يوليو / تموز ٢٠٢٢، للجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع (APNI) المحدثة بموجب اتفاق ١٨ ديسمبر / كانون الأول ٢٠١٩ والمشار إليها في الملحق ٢ من هذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ٣٥ تخصيص صندوق الإعلام وتنمية العمل المنزلي

من أجل ضمان الإدارة المالية لصندوق الإعلام وتنمية العمل المنزلي، تخصص المساهمة المشار إليها في المادة ٣٤ من هذه الأرضية المشتركة للجمعية المشتركة المشار إليه في المادة ٣٨ من هذه الأرضية المشتركة.

Article 36 Répartition du FIVED

La répartition du FIVED est arrêtée par l'Association paritaire en vertu de ses statuts et de son règlement intérieur.

Les fonds consacrés au financement des actions portées par les organisations professionnelles sont répartis entre elles à due proportion de leur représentativité dans la branche professionnelle, telle que déterminée par l'arrêté de mesure de représentativité en vigueur.

La politique générale des activités sociales et culturelles est fixée par le CNPDS et mise en œuvre par l'APNI.

Article 37 Règles de gestion et de traitement des reliquats du FIVED**Article 37-1 Règles de gestion du FIVED**

Conformément à l'article 35 du présent socle commun, la gestion du FIVED est assurée par l'association paritaire visée à l'article 38 du socle commun de la présente convention collective.

L'Association paritaire établit un budget prévisionnel quadriennal sur la base du montant total des contributions à venir durant cette même période.

La périodicité quadriennale démarre au premier janvier de l'année suivant la date de publication au Journal officiel des arrêtés fixant la liste des organisations syndicales et professionnelles représentatives dans la branche professionnelle.

Article 37-2 Règles de traitement des reliquats

➤ Reliquat des fonds destinés au financement des actions portées par les organisations professionnelles

Durant la période quadriennale, à la fin de chaque exercice, le reliquat des fonds destiné au financement des actions portées par les organisations professionnelles est reporté au crédit de l'organisation professionnelle concernée sur l'exercice suivant.

À la fin du quatrième exercice toutes les sommes non consommées seront mutualisées entre les organisations professionnelles représentatives dans la branche au titre de leur droit de tirage et réparties entre elles au prorata de la moyenne des sommes exposées au cours des quatre (4) exercices écoulés.

➤ Conséquence de la mesure de représentativité patronale

Seules les organisations professionnelles représentatives à la date du premier janvier de l'exercice au cours duquel est publié l'arrêté fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche professionnelle continuent à bénéficier, jusqu'à la clôture de cet exercice, des fonds dédiés au financement des actions portées par les organisations professionnelles afin de mener à leur terme les actions qu'elles ont engagées.

➤ Reliquat des fonds dédiés au financement des activités sociales et culturelles

Le reliquat des fonds dédiés au financement des activités sociales et culturelles est reporté sur l'exercice suivant.

المادة ٣٦ توزيع صندوق الإعلام وتنمية العمل المنزلي

يتم توزيع صندوق الإعلام وتنمية العمل المنزلي من قبل الجمعية المشتركة وفقا لنظامها الأساسي ونظامها الداخلي.

يتم توزيع الأموال المرصودة لتمويل الأنشطة التي تقوم بها المنظمات المهنية فيما بين تلك المنظمات بما يتناسب مع تمثيليتها في الفرع المهني وفق ما حدده قرار قياس التمثيلية الجاري به العمل.

يضع المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي السياسة العامة للأنشطة الاجتماعية والثقافية، وتنفيذها الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع.

المادة ٣٧ قواعد إدارة صندوق الإعلام وتنمية العمل المنزلي ومعالجة أرصده المتبقية**المادة ٣٧-١ قواعد إدارة صندوق الإعلام وتنمية العمل المنزلي**

وفقًا للمادة ٣٥ من هذه الأرضية المشتركة، تتكلف الجمعية المشتركة المشار إليها في المادة ٣٨ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية بإدارة صندوق الإعلام وتنمية العمل المنزلي.

تضع الجمعية المشتركة ميزانية مؤقتة لمدة أربع سنوات على أساس المبلغ الإجمالي للمساهمات المستقبلية خلال نفس الفترة.

تبدأ فترة الأربع سنوات في الأول من يناير / كانون الثاني من العام التالي لتاريخ النشر في الجريدة الرسمية لقرارات إنشاء قائمة النقابات والمنظمات المهنية التمثيلية في الفرع المهني.

المادة ٣٧-٢ قواعد معالجة الأرصدة المتبقية

◀ الرصيد المتبقي من الأموال المخصصة لتمويل الأنشطة التي تقوم بها المنظمات المهنية

خلال فترة الأربع سنوات وفي نهاية كل سنة مالية، يتم ترحيل الرصيد المتبقي من الأموال المخصصة لتمويل الأنشطة التي تقوم بها المنظمات المهنية إلى اعتماد المنظمة المهنية المعنية للسنة المالية التالية.

في نهاية السنة المالية الرابعة، يتم تجميع كل المبالغ غير المستهلكة فيما بين المنظمات المهنية المتمتع بالصفة التمثيلية في الفرع بموجب حقها في السحب، وتوزع عليها بما يتناسب مع متوسط المبالغ المصروفة خلال السنوات المالية الأربع (٤) السابقة.

◀ نتيجة قياس تمثيلية المستخدمين

يجوز فقط للمنظمات المهنية المتمتع بالصفة التمثيلية في فاتح يناير / كانون الثاني من السنة المالية التي يُنشر خلالها قرار تحديد قائمة منظمات المستخدمين المهنية التمثيلية في الفرع المهني الاستمرار في الاستفادة حتى نهاية تلك السنة المالية من الأموال المخصصة لتمويل الأنشطة التي تقوم بها المنظمات المهنية، قصد إنجاز الأنشطة التي تعهدت بها.

◀ الرصيد المتبقي من الأموال المخصصة لتمويل الأنشطة الاجتماعية والثقافية

يتم ترحيل الرصيد المتبقي من الأموال المخصصة لتمويل الأنشطة الاجتماعية والثقافية إلى السنة المالية التالية.

SECTION 2 – Association paritaire de gestion du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme et du fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile

Article 38 Création d'une association paritaire de gestion du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme et du fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile

Afin d'assurer la gestion financière paritaire des fonds institués au niveau de la branche professionnelle de manière transparente, il est créé une association paritaire dite « Association paritaire nationale de gestion du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme et du fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile ».

Cette association a pour objet :

- de recueillir les contributions versées par les particuliers employeurs au titre du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme et au titre du FIVED ;
- d'assurer la gestion financière paritaire desdits fonds, de veiller à sa répartition ainsi qu'à son affectation conformément aux dispositions prévues à l'article 35 du présent socle commun.

Les statuts et le règlement intérieur de l'association déterminent les modalités de gestion desdits fonds.

Article 39 Composition – règles de fonctionnement

Les statuts et le règlement intérieur de l'association déterminent sa composition et ses règles de fonctionnement.

القسم الثاني - الجمعية المشتركة لإدارة صندوق تنمية الحوار الاجتماعي والتمثيل المشترك وصندوق الإعلام وتنمية العمل المنزلي

المادة ٣٨ إحداث جمعية مشتركة لإدارة صندوق تنمية الحوار الاجتماعي والتمثيل المشترك وصندوق الإعلام وتنمية العمل المنزلي.

من أجل ضمان إدارة مالية مشتركة للصناديق المنشأة على مستوى الفرع المهني بطريقة شفافة، تُنشأ جمعية مشتركة باسم «الجمعية المشتركة الوطنية لإدارة صندوق تنمية الحوار الاجتماعي والتمثيل المشترك وصندوق الإعلام وتنمية العمل المنزلي».

تهدف هذه الجمعية إلى:

- ◀ تحصيل المساهمات التي يدفعها الأفراد المستخدمون في إطار صندوق تنمية الحوار الاجتماعي والتمثيل المشترك وصندوق الإعلام وتنمية العمل المنزلي؛
 - ◀ ضمان إدارة مالية مشتركة للصندوقين المذكورين، والسهل على توزيعهما وتخصيصهما وفقاً للأحكام المنصوص عليها في المادة ٣٥ من هذه الأرضية المشتركة.
- يحدد النظام الأساسي والنظام الداخلي للجمعية طرق إدارة الصندوقين المذكورين.

المادة ٣٩ التكوين - قواعد العمل

يحدد النظام الأساسي والنظام الداخلي للجمعية تكوينها وقواعد عملها.

PARTIE IV

DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL

Au sens de la présente convention collective, il est entendu par dispositions légales et réglementaires de droit commun, l'ensemble des dispositions issues des lois, décrets et arrêtés dont bénéficient habituellement les salariés de droit privé, rendues applicables aux salariés relevant du champ d'application conventionnel de la présente convention collective aux termes des lois, des décrets, des arrêtés et des dispositions conventionnelles de branche.

Le salarié et l'assistant maternel du particulier employeur sont l'un comme l'autre désignés, ci-après, dans le socle commun de la présente convention collective, « le salarié ».

Le salarié et le particulier employeur sont ensemble désignés, ci-après, « les parties ».

TITRE 1 Formation et exécution du contrat de travail

Les dispositions du présent titre sont complétées par les dispositions de même objet prévues dans chacun des socles spécifiques. Ces dispositions et celles prévues au titre 1 des socles spécifiques doivent donc être consultées dans le même temps.

CHAPITRE I Embauche et contrat de travail

Les dispositions du présent chapitre sont complétées par les dispositions de même objet prévues dans chacun des socles spécifiques.

Il est entendu que :

- le socle spécifique « assistant maternel » s'applique exclusivement aux assistants maternels du particulier employeur ;
- le socle spécifique « salarié du particulier employeur » concerne les salariés visés à l'article L.7221-1 du code du travail.

Article 40 Formation du contrat de travail

Le contrat de travail est formé entre le salarié d'une part et le particulier employeur d'autre part relevant du champ d'application conventionnel de la présente convention collective.

Il est négocié et convenu entre les parties et est assorti d'obligations respectives à la charge de chacune d'elles, le salarié s'engageant à fournir une prestation de travail et le particulier employeur à le rémunérer.

Ces obligations respectives sont reprises dans le contrat de travail.

الجزء الرابع

الأحكام المتعلقة بعقد العمل

بموجب هذه الاتفاقية الجماعية، يقصد بالأحكام القانونية والتنظيمية للقانون العام جميع الأحكام المنبثقة عن القوانين والمراسيم والقرارات التي يستفيد منها عادةً إجراء القانون الخاص، والتي تنطبق على الموظفين المشمولين بنطاق التطبيق التعاقدية لهذه الاتفاقية الجماعية بمقتضى القوانين والمراسيم والقرارات وأحكام اتفاقات الفرع.

يشار أدناه إلى كل من الموظف وعامل الحضانة التابع للفرد المستخدم، ضمن الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية، باسم «الموظف».

يُشار إلى الموظف والمستخدم معًا فيما يلي باسم «الطرفين».

الباب الأول إنشاء عقد العمل وتنفيذه

تكتمل أحكام هذا الباب بالأحكام المنصوص عليها في كل من الأرضيات المخصصة بشأن نفس الموضوع. لذلك يجب الاطلاع على هذه الأحكام وتلك المنصوص عليها في الباب الأول للأرضيات المخصصة في نفس الوقت.

الفصل الأول التوظيف وعقد العمل

تكتمل أحكام هذا الفصل بالأحكام المنصوص عليها في كل من الأرضيتين المخصصتين بشأن نفس الموضوع.

يُقصد بما يلي:

- تنطبق الأرضية المخصصة «عامل حضانة» حصريا على عمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم؛
- تعني الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم» الموظفون المشار إليهم في المادة L.7221-1 من قانون العمل.

المادة ٤٠ إنشاء عقد العمل

يتكون عقد العمل بين الموظف من جهة والفرد المستخدم الفردي من جهة أخرى ضمن النطاق الاتفاقي لهذه الاتفاقية الجماعية.

يتم التفاوض والاتفاق بشأنه بين الطرفين ويتضمن التزامات خاصة بكل منهما، إذ يتعهد الموظف بأداء عمل والفرد المستخدم بدفع أجره.

تدرج هذه الالتزامات الخاصة بكلا الطرفين في عقد العمل.

Article 41 **Forme, objet et nature du contrat de travail****Article 41-1** **Forme du contrat de travail**

Les dispositions du présent article sont complétées par les dispositions de même objet prévues dans chacun des socles spécifiques.

Le contrat de travail est conclu par écrit.

De même, toute modification du contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant écrit.

Le contrat de travail, consenti entre les parties, peut être rédigé sur tout support écrit (papier libre, courriel). En cas de transmission au salarié, par courriel, du contrat de travail signé par l'employeur, le salarié adresse un mail d'acceptation actant de son accord clair et non équivoque.

Les éléments suivants sont obligatoirement précisés dans le contrat de travail :

- identification des parties ;
- n° d'identification employeur. Si le numéro n'est pas encore connu au moment de la conclusion du contrat de travail, il est communiqué dès que possible par le particulier employeur au salarié ;
- n° de sécurité sociale du salarié ;
- date d'embauche ;
- assurance de son véhicule dans les cas visés aux articles 57 du socle commun, 113 du socle spécifique « assistant maternel » et 155 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective ;
- emploi occupé ;
- durée de la période d'essai ;
- durée du travail ;
- lieu de travail ;
- rémunération incluant le salaire horaire et la date de paiement mensuel du salaire ;
- indemnités et prestations ;
- jours fériés travaillés ;
- repos hebdomadaire ;
- congés payés.

Le contrat de travail et ses éventuels avenants sont établis en deux exemplaires, daté(s), signé(s) et paraphé(s) par les parties.

Chacune des parties conserve un exemplaire du contrat de travail et de ses éventuels avenants.

Article 41-2 **Objet du contrat de travail**

Conformément aux dispositions de la présente convention collective, les parties définissent conjointement, dans le contrat de travail, les activités professionnelles réalisées par le salarié, les éléments permettant de fixer la rémunération due par le particulier employeur et les modalités d'exécution du contrat de travail.

المادة ٤١ **شكل عقد العمل وموضوعه وطبيعته****المادة ٤١-١** **شكل عقد العمل**

تكتمل أحكام هذه المادة بالأحكام المنصوص عليها في كل من الأرضيتين المخصصتين بشأن نفس الموضوع. يتم إبرام عقد العمل كتابةً.

كما يجب أن يخضع أي تغيير في عقد العمل لتعديل مكتوب.

يمكن صياغة عقد العمل المتفق عليه بين الطرفين على أي واسطة مكتوبة (ورق عادي، بريد إلكتروني). في حالة إرسال عقد العمل الموقع من قبل المستخدم إلى الموظف عبر البريد الإلكتروني، يرسل الموظف رسالة قبول بالبريد الإلكتروني تقر بموافقته الواضحة وغير الملتبسة.

يلزم تحديد العناصر التالية في عقد العمل:

- تحديد هوية الأطراف؛
- رقم تعريف المستخدم. إذا لم يكن الرقم معروفًا وقت إبرام عقد العمل، يبعث حال توفره من طرف المستخدم إلى الموظف؛
- رقم الضمان الاجتماعي للموظف؛
- تاريخ التوظيف؛
- تأمين سيارته في الحالات المشار إليها في المادة ٥٧ من الأرضية المشتركة، و ١١٣ من الأرضية المخصصة «عامل حضانة» و ١٥٥ من الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم» من هذه الاتفاقية الجماعية؛
- الوظيفة التي يشغلها؛
- مدة فترة التجريب؛
- دوام العمل؛
- مكان العمل؛
- الأجر مع تحديد أجر الساعة وتاريخ دفع الأجر الشهري؛
- التعويضات والاستحقاقات؛
- العطل الرسمية المؤدى فيها عمل؛
- الراحة الأسبوعية؛
- الإجازات المدفوعة الأجر.

يحرر عقد العمل وأي تعديلات تطرأ عليه من نسختين مؤرختين وموقعتين ومؤشر عليهما بالأحرف الأولى من قبل الطرفين.

يحفظ كل طرف بنسخة من عقد العمل وتعديلاته المحتملة.

المادة ٤١-٢ **موضوع عقد العمل**

وفقًا لأحكام هذه الاتفاقية الجماعية، يحدد الطرفان معًا في عقد العمل الأنشطة المهنية التي ينجزها الموظف، وعناصر تحديد الأجر المستحق على الفرد المستخدم وطرق تنفيذ عقد العمل.

Article 41-3 Nature du contrat de travail

Le contrat de travail est en principe conclu pour une durée indéterminée.

Il peut toutefois être conclu pour une durée déterminée, dans le respect des dispositions légales et réglementaires de droit commun, relatives au contrat à durée déterminée.

Article 41-4 Modèles indicatifs et non conventionnels de contrat de travail à durée indéterminée

Des modèles de contrat de travail à durée indéterminée sont proposés dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une valeur indicative et non conventionnelle.

Article 42 Formalités liées à l'embauche

Le présent article est complété par les dispositions de même objet prévues dans chacun des socles spécifiques.

Article 42-1 Immatriculation du particulier employeur

Tout particulier employeur est immatriculé, en tant que tel, selon sa situation :

- soit auprès de l'un des services proposés par les Unions de Recouvrement pour la Sécurité Sociale et les Allocations Familiales (ci-après, les « URSSAF »), dont le Centre national du Chèque Emploi Service Universel (ci-après « CESU ») et le Centre national de PAJEMPLOI (ci-après « PAJEMPLOI ») ;
- soit auprès de la Mutualité Sociale Agricole (ci-après, la « MSA »).

Si le particulier employeur embauche un salarié pour la première fois et qu'il n'est pas encore immatriculé, il sollicite son immatriculation au plus tard le 1er jour travaillé.

Article 42-2 Déclaration de l'emploi du salarié

Le salarié transmet toute pièce justificative au particulier employeur, afin de lui permettre de vérifier son identité et de procéder à son enregistrement auprès de l'organisme compétent. Le salarié et le particulier employeur s'engagent à garder confidentielles les données personnelles recueillies dans le cadre du contrat de travail.

Si le salarié est de nationalité étrangère, hors Union Européenne, le particulier employeur vérifie également, auprès du service compétent de la Préfecture du lieu de travail, s'il est titulaire d'une autorisation de travailler en France en cours de validité.

Lorsque le particulier employeur est immatriculé auprès du CESU ou de PAJEMPLOI, il procède à l'enregistrement du salarié auprès de l'organisme compétent en renseignant ses coordonnées, au plus tard à la fin du premier mois calendaire travaillé par le salarié. ⁽¹⁾

Si le particulier employeur embauche un salarié pour la première fois, il procède à l'enregistrement du salarié, après réception de son numéro d'immatriculation.

(1) Au 3e alinéa de l'article 42-2, les mots « au plus tard à la fin du premier mois calendaire travaillé par le salarié. » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent à l'article D. 133-13-9 du code de la sécurité sociale.

المادة ٤١-٣ طبيعة عقد العمل

يبرم عقد العمل من حيث المبدأ لمدة غير محددة.

غير أنه يمكن إبرامه لمدة محددة، وفقاً للأحكام القانونية والتنظيمية للقانون العام المتعلقة بالعقد المحدد المدة.

المادة ٤١-٤ نماذج إرشادية وغير تعاقدية لعقود عمل غير محددة المدة

نماذج من عقود العمل غير المحددة المدة متوفرة ضمن صحائف البيانات والوثائق التعليمية. لهذه الأخيرة قيمة توضيحية وغير تعاقدية.

المادة ٤٢ الإجراءات الشكلية المتعلقة بالتوظيف

تتكمّل أحكام هذه المادة بالأحكام المنصوص عليها في كل من الأرضيتين المخصصتين بشأن نفس الموضوع.

المادة ٤٢-١ تسجيل الفرد المستخدم

يسجل كل فرد مستخدم بصفته تلك حسب وضعيته:

◀ إما لدى إحدى الخدمات المقدمة من طرف اتحادات تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي والإعانات العائلية (يشار إليها اختصاراً باسم «URSSAF»)، ومن بينها خدمة شيك التشغيل الشاملة (يشار إليها اختصاراً باسم «CESU») ومركز باجومبلوا الوطني (يشار إليه اختصاراً باسم «PAJEMPLOI»);

◀ أو لدى التعاقدية الاجتماعية الفلاحية (يشار إليها اختصاراً باسم «MSA»).

إذا شغل الفرد المستخدم موظفاً لأول مرة ولم يكن بعد قد تسجل، فإنه يطلب تسجيله في موعد لا يتجاوز يوم العمل الأول.

المادة ٤٢-٢ التصريح بتشغيل الموظف

يرسل الموظف كل وثائق الإثبات إلى الفرد المستخدم، حتى يمكنه من التحقق من هويته وتسجيله لدى الجهة المختصة. يلتزم الموظف والفرد المستخدم بالحفاظ على سرية البيانات الشخصية التي يتم جمعها بموجب عقد العمل.

إذا كان الموظف ذو جنسية أجنبية من خارج الاتحاد الأوروبي، فإن الفرد المستخدم يتحقق أيضاً لدى الجهة المختصة في محافظة مكان العمل مما إذا كان يحمل تصريحاً سارياً للعمل في فرنسا.

عندما يتم تسجيل الفرد المستخدم لدى خدمة شيك التشغيل الشاملة (CESU) أو باجومبلوا (PAJEMPLOI)، يعتمد إلى تسجيل الموظف لدى الهيئة المختصة من خلال تقديم المعلومات الخاصة به في أجل لا يزيد عن نهاية أول شهر تقويمي يشتغل فيه الموظف. ⁽¹⁾

إذا شغل الفرد المستخدم موظفاً لأول مرة، يعتمد إلى تسجيل الموظف بعد استلام رقم تسجيله.

(1) في الفقرة الثالثة من المادة ٤٢-٢، عبارة «في أجل لا يزيد عن نهاية أول شهر تقويمي يشتغل فيه الموظف.» مستثناة من التعميم ما دامت تتعارض مع المادة د ١٣٣-١٣٣-٩ من قانون الضمان الاجتماعي.

Dans les autres cas, y compris lorsque le particulier employeur est immatriculé auprès de la MSA, il procède aux formalités déclaratives dans les délais fixés par l'organisme auprès duquel il est immatriculé.

Article 42-3 Autres formalités

D'autres formalités liées à l'embauche, prévues dans chacun des socles spécifiques, doivent être accomplies par le particulier employeur et le salarié.

Article 43 Médecine du travail

Le particulier employeur respecte l'ensemble des dispositions relatives au suivi de l'état de santé du salarié, telles que prévues par l'annexe n° 1 de la présente convention collective.

Article 44 Période d'essai

Les dispositions du présent article sont complétées par les dispositions de même objet prévues dans chacun des socles spécifiques.

Article 44-1 Contrat de travail à durée indéterminée

Article 44-1-1 Mise en place de la période d'essai

La période d'essai n'est pas obligatoire. Elle ne se présume pas et doit être expressément prévue par les parties, dans le contrat de travail écrit.

Elle a pour objet de permettre :

- au particulier employeur de vérifier que le salarié recruté satisfait aux attentes liées au poste de travail occupé ;
- au salarié de vérifier que le poste lui convient.

Article 44-1-2 Durée maximale de la période d'essai

La durée maximale de la période d'essai d'un salarié embauché en contrat de travail à durée indéterminée est prévue par chacun des socles spécifiques.

Article 44-1-3 Rupture de la période d'essai

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu à tout moment, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, par écrit.

Au terme de la relation de travail, le particulier employeur remet au salarié les documents de fin de contrat conformément aux dispositions prévues par l'article 69 du présent socle commun.

في الحالات الأخرى، بما يشمل الحالات التي يكون فيها الفرد المستخدم مسجلاً لدى التعاقدية الاجتماعية الفلاحية، فإنه يقوم بإجراءات التصريح في الآجال الزمنية التي تحددها الهيئة المسجل لديها.

المادة ٤٢-٣ إجراءات أخرى

يجب على الفرد المستخدم والموظف استكمال إجراءات أخرى متعلقة بالتوظيف منصوص عليها في كل من الأرضيات المخصصة.

المادة ٤٣ طب العمل

يلتزم الفرد المستخدم بجميع الأحكام المتعلقة بمتابعة الحالة الصحية للموظف، على النحو المنصوص عليه في الملحق ١ من هذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ٤٤ فترة التجريب

تتكمّل أحكام هذه المادة بالأحكام المنصوص عليها في كل من الأرضيتين المخصصتين بشأن نفس الموضوع.

المادة ٤٤-١ عقد العمل غير المحدد المدة

المادة ٤٤-١-١ وضع فترة التجريب

فترة التجريب ليست إجبارية. ولا تفترض ضمناً ويجب النص عليها صراحة من قبل الطرفين في عقد العمل المكتوب.

الغرض منها هو إتاحة ما يلي:

- بالنسبة للفرد المستخدم، التحقق من تلبية الموظف الموظف للتوقعات المتعلقة بالوظيفة التي يشغلها؛
- بالنسبة للموظف، التحقق من ملاءمة المنصب له.

المادة ٤٤-١-٢ مدة التجريب القصوى

تحدد كل من الأرضيتين المخصصتين الحد الأقصى لفترة تجريب موظف تم تشغيله بعقد عمل غير محدد المدة.

المادة ٤٤-١-٣ إنهاء فترة التجريب

يمكن فسخ عقد العمل في أي وقت خلال فترة التجريب بمبادرة خطية من أي من الطرفين.

عند نهاية علاقة العمل، يسلم الفرد المستخدم للموظف وثائق نهاية العقد وفقاً لأحكام المادة ٦٩ من هذه الأرضية المشتركة.

Article 44-2 Contrat de travail à durée déterminée

Il est fait application des dispositions légales et réglementaires de droit commun relatives à la période d'essai du contrat à durée déterminée.

CHAPITRE II Durée du travail**Article 45 Durée du travail**

Les dispositions afférentes à la durée du travail et au temps partiel prévues par le code du travail ne sont pas applicables au salarié relevant de la présente convention collective.

Les dispositions du présent chapitre sont complétées par celles prévues par chacun des socles spécifiques.

CHAPITRE III Repos hebdomadaire

Les dispositions du présent chapitre sont complétées par les dispositions de même objet prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 46 Repos hebdomadaire

Le salarié relevant de la présente convention collective bénéficie, dans le cadre du contrat de travail le liant au particulier employeur, d'une période de repos hebdomadaire d'une durée minimale de trente-cinq (35) heures consécutives entre la dernière heure de travail avant le début du repos hebdomadaire et la première heure de travail à l'issue de celui-ci.

La période habituelle de repos hebdomadaire est prévue par le contrat de travail. Elle comprend, de préférence, le dimanche.

En raison des activités visées par la présente convention collective, la période de repos hebdomadaire peut exceptionnellement être travaillée, à la demande du particulier employeur et avec l'accord écrit du salarié.

Les parties conviennent, au préalable, de la contrepartie à octroyer au salarié qui prend la forme :

- d'une rémunération majorée à hauteur de vingt-cinq pour cent (25 %) du salaire dû ;
- ou d'un droit à repos rémunéré, majoré dans les mêmes proportions.

المادة ٤٤-٢ عقد العمل المحدد المدة

يصار إلى تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية للقانون العام المتعلقة بفترة التجريب في إطار عقد محدد المدة.

الفصل الثاني مدة العمل**المادة ٤٥ مدة العمل**

لا تنطبق الأحكام المتعلقة بمدة العمل والعمل بدوام جزئي المنصوص عليها في قانون العمل على الموظف المشمول بهذه الاتفاقية الجماعية.

تكتمل أحكام هذا الفصل بالأحكام المنصوص عليها في كل من الأرضيتين المخصصتين.

الفصل الثالث الراحة الأسبوعية

تكتمل أحكام هذا الفصل بالأحكام المنصوص عليها في كل واحدة من الأرضيات المخصصة بشأن نفس الموضوع.

المادة ٤٦ الراحة الأسبوعية

يستفيد الموظف المشمول بهذه الاتفاقية الجماعية، في إطار عقد العمل الذي يربطه بالفرد المستخدم، من فترة راحة أسبوعية لا تقل عن خمس وثلاثين (٣٥) ساعة متتالية بين آخر ساعة عمل قبل بدء الراحة الأسبوعية وساعة العمل الأولى بعدها.

فترة الراحة الأسبوعية المعتادة منصوص عليها في عقد العمل. ويفضل أن تشمل يوم الأحد.

نظرًا للأنشطة التي تغطيها هذه الاتفاقية الجماعية، يمكن بشكل استثنائي تأدية العمل خلال فترة الراحة الأسبوعية بناءً على طلب الفرد المستخدم وبموافقة خطية من الموظف.

يتفق الطرفان مسبقًا على ما سيمنح للموظف كقابل، ويكون على شكل ما يلي:

➤ أجر زائد بنسبة خمسة وعشرين في المائة (٢٥٪) عن الأجر المستحق؛

➤ أو الحق في راحة مدفوعة الأجر مع زيادة بنفس النسبة.

➤ CHAPITRE IV Jours fériés et congés

Les dispositions du présent chapitre sont complétées par les dispositions de même objet prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 47 Jours fériés

Les dispositions du présent article sont complétées par les dispositions de même objet prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 47-1 1er mai

Le 1er mai est un jour férié chômé, s'il correspond à un jour habituellement travaillé par le salarié.

Le chômage du 1er mai n'entraîne aucune réduction de la rémunération du salarié. L'absence du salarié en raison du chômage du 1er mai est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de ses droits à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Par exception, en raison de la nature et de la singularité des activités visées par la présente convention collective, les parties peuvent convenir que le 1er mai est un jour travaillé par le salarié. En contrepartie, ce dernier bénéficie une rémunération majorée à hauteur de cent pour cent (100 %).

Article 47-2 Jours fériés ordinaires

Les jours fériés ordinaires sont ceux énumérés par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Les jours fériés ordinaires travaillés sont prévus dans le contrat de travail écrit.

À défaut, le travail un jour férié ordinaire ne peut intervenir que d'un commun accord écrit entre les parties.

En contrepartie du travail le jour férié ordinaire, le salarié perçoit, au titre des heures effectuées, une rémunération majorée à hauteur de dix pour cent (10 %) du salaire dû.

Le chômage d'un jour férié ordinaire tombant un jour habituellement travaillé, ouvre droit au maintien de la rémunération brute habituelle, si le salarié a travaillé pour le particulier employeur, le dernier jour de travail qui précède le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Au sens des présentes dispositions, est entendu par « jour de travail » le jour qui aurait dû être travaillé par le salarié selon le contrat de travail ou le planning de travail qui lui a été remis par le particulier employeur.

L'absence du salarié en raison du chômage des jours fériés ordinaires est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de ses droits à congés payés et au titre de l'ancienneté.

◀ الفصل الرابع العطل الرسمية والإجازات

تتكمّل أحكام هذا الفصل بالأحكام المنصوص عليها في كل واحدة من الأرضيات المخصصة بشأن نفس الموضوع.

المادة ٤٧ العطل الرسمية والإجازات

تتكمّل أحكام هذه المادة بالأحكام المنصوص عليها في كل من الأرضيتين المخصصتين بشأن نفس الموضوع.

المادة ٤٧-١ مايو / أيار

فاتح مايو / أيار يوم عطلة دون عمل إذا صادف يوماً يؤدي فيه الموظف العمل عادة.

لا تؤدي عطلة فاتح مايو / أيار إلى أي تخفيض في أجر الموظف. يحتسب غياب الموظف بفعل عطلة فاتح مايو / أيار في عداد وقت العمل الفعلي عند تحديد حقوقه في الإجازات المدفوعة الأجر وفي الأقدمية بصفة استثنائية ونظراً لطبيعة وخصوصية الأنشطة المشمولة بهذه الاتفاقية الجماعية، يمكن أن يتفق الطرفان على اعتبار فاتح مايو / أيار هو يوم عمل للموظف. في المقابل، يستفيد هذا الأخير من أجر زائد بنسبة مائة في المائة (100%).

المادة ٤٧-٢ العطل الرسمية العادية

أيام العطل الرسمية هي تلك المدرجة في الأحكام القانونية والتنظيمية للقانون العام.

يحدد عقد العمل المكتوب أيام العطل الرسمية العادية المؤدى فيها العمل.

في حالة غياب التنصيص في العقد، لا يؤدي العمل في يوم عطلة رسمية عادية إلا باتفاق مكتوب بين الطرفين.

في مقابل العمل في يوم عطلة رسمية عادية، يتلقى الموظف عن ساعات العمل المنجزة أجرًا زائدًا بنسبة عشرة في المائة (10%) عن الأجر المستحق.

يترتب على العطلة في يوم عطلة رسمية عادية تصادف يوماً يؤدي فيه العمل عادة، الحق في استمرار الأجر الإجمالي المعتاد إذا اشتغل الموظف لفائدة الفرد المستخدم خلال آخر يوم عمل يسبق يوم العطلة الرسمية وأول يوم عمل يليه، باستثناء حالات رخصة الغياب الممنوحة مسبقاً.

في إطار هذه الأحكام، يفهم من «يوم عمل» اليوم الذي كان من المقرر أن يشتغل فيه الموظف حسب عقد العمل أو جدول العمل المسلم له من طرف الفرد المستخدم.

يحتسب غياب الموظف بفعل عطلة أيام العطلة الرسمية العادية في عداد وقت العمل الفعلي عند تحديد حقوقه في الإجازة المدفوعة الأجر وفي الأقدمية.

Article 48 Congés

À titre liminaire, pour l'application des dispositions du présent article, il est entendu que :

- les jours ouvrables correspondent à tous les jours de la semaine à l'exception de la période de repos hebdomadaire visée à l'article 46 du socle commun de la présente convention collective, et des jours fériés chômés tels que définis à l'article 47 du présent socle commun. À titre de référence, une semaine calendaire, au cours de laquelle aucun jour férié n'est constaté, comporte six (6) jours ouvrables ;
- le congé principal correspond aux quatre premières semaines de congés payés (correspondant à vingt- quatre (24) jours ouvrables), c'est-à-dire hors cinquième (5ème) semaine ;
- le congé principal (hors cinquième semaine) est considéré comme fractionné si une partie de celui-ci est prise en dehors de la période allant du 1er mai au 31 octobre.

Le présent article est complété par les dispositions de même objet prévues dans chacun des socles spécifiques.

Article 48-1 Congés rémunérés**Article 48-1-1 Congés payés****Article 48-1-1-1 Ouverture du droit à congés payés**

Le salarié acquiert des congés payés, dès le premier jour travaillé, conformément aux dispositions légales et réglementaires de droit commun.

À l'exception de la première et de la dernière année de travail, le droit à congés payés acquis s'apprécie sur une période de référence complète, obligatoirement comprise entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

Au cours de la première année de travail, la période de référence pour l'acquisition des congés payés est comprise entre la date d'effet de l'embauche et le 31 mai qui suit.

Au cours de la dernière année de travail, la période de référence pour l'acquisition des congés payés est comprise entre le 1er juin qui précède la date de fin du contrat de travail et cette dernière.

Article 48-1-1-2 Calcul du droit à congés payés

Tous les salariés acquièrent le même droit à congés payés.

Ce droit s'apprécie pour un même contrat de travail, quelle que soit la durée de travail hebdomadaire du salarié et la répartition de son temps de travail sur la semaine.

Le salarié acquiert deux virgule cinq (2,5) jours ouvrables de congés payés à l'issue de chaque mois de travail ou de chaque période équivalente telle que définie par les dispositions légales et réglementaires de droit commun. Le droit à congés payés est calculé prorata temporis, en cas d'embauche, de départ ou d'absence non assimilée à du temps de travail effectif constaté au cours de la période de référence.

Pour une période de référence complète, le salarié acquiert trente (30) jours ouvrables, soit cinq (5) semaines de congés payés.

المادة ٤٨ الإجازات

أولاً، لتطبيق مقتضيات هذه المادة، يُقصد بما يلي:

- ◀ توافق أيام العمل جميع أيام الأسبوع باستثناء فترة الراحة الأسبوعية المشار إليها في المادة ٤٦ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية وأيام العطل الرسمية غير المشتغل فيها كما ورد في المادة ٤٧ من هذه الأرضية المشتركة. على سبيل الإشارة، يتكون الأسبوع التقويمي، غير المحتوي على أي يوم عطلة رسمية، من ستة (٦) أيام عمل؛
 - ◀ توافق الإجازة الرئيسية الأسابيع الأربعة الأولى من الإجازة المدفوعة الأجر (ما يقابل أربعة وعشرين (٢٤) يوم عمل)، أي دون الأسبوع الخامس (٥)؛
 - ◀ تعتبر الإجازة الرئيسية (دون الأسبوع الخامس) مقسمة إذا كان جزء منها يقع خارج الفترة الممتدة من ١ مايو / أيار إلى ٣١ أكتوبر / تشرين الأول.
- تتكمّل أحكام هذه المادة بالأحكام المنصوص عليها في كل من الأرضيتين المخصصتين بشأن نفس الموضوع.

المادة ٤٨-١ الإجازات المدفوعة الأجر**المادة ٤٨-١-١ الإجازات المدفوعة الأجر****المادة ٤٨-١-١-١ استحقاق الإجازات المدفوعة الأجر**

- يُحصل الموظف على إجازة مدفوعة الأجر من أول يوم أدى فيه العمل، وفقاً للأحكام القانونية والتنظيمية للقانون العام. باستثناء سنتي العمل الأولى والأخيرة، يتم تقييم الحق في الحصول على إجازة مدفوعة الأجر على طول فترة مرجعية كاملة تقع بالضرورة بين ١ يونيو / حزيران من العام السابق و٣١ مايو / أيار من العام الجاري. خلال سنة العمل الأولى، تقع الفترة المرجعية للحصول على إجازة مدفوعة الأجر بين تاريخ التوظيف ويوم ٣١ مايو / أيار التالي.
- خلال سنة العمل الأخيرة، تقع الفترة المرجعية للحصول على إجازة مدفوعة الأجر بين تاريخ انتهاء عقد العمل و١ يونيو / حزيران السابق له.

المادة ٤٨-١-١-٢ حساب الحق في الإجازات المدفوعة الأجر

يُحصل جميع الموظفين على نفس الحق في الإجازات المدفوعة الأجر.

يقيم هذا الحق بالنسبة لنفس عقد العمل بغض النظر عن مدة العمل الأسبوعية للموظف وتوزيع وقت عمله على مدار الأسبوع.

يُحصل الموظف على اثنين فاصلة خمسة (٢,٥) أيام عمل من الإجازة المدفوعة الأجر في نهاية كل شهر من العمل أو كل فترة معادلة على النحو المحدد في الأحكام القانونية والتنظيمية للقانون العام. يحسب الحق في الإجازة المدفوعة الأجر بالتناسب الزمني، في حالة التوظيف أو المغادرة أو الغياب غير المحتسب من وقت العمل الفعلي المسجل خلال الفترة المرجعية.

بالنسبة لفترة مرجعية كاملة، يحصل الموظف على ثلاثين (٣٠) يوم عمل، أي خمسة (٥) أسابيع إجازة مدفوعة الأجر.

La durée totale des congés payés acquis ne peut excéder trente (30) jours ouvrables sauf exception prévue à l'article 48-1-3-3 du présent socle commun.

Si le droit à congés payés calculé en application des dispositions qui précèdent est un nombre décimal, il est arrondi à l'entier supérieur.

Article 48-1-1-3 Modalités de prise des congés payés

Les congés payés acquis doivent être pris.

La période de référence pour la prise du congé principal acquis est fixée du 1er mai au 31 octobre de l'année en cours.

Si le droit acquis par le salarié, dans le cadre du contrat de travail le liant au particulier employeur, est supérieur à douze (12) jours ouvrables, un congé continu de douze (12) jours ouvrables consécutifs (soit au moins deux (2) semaines complètes) doit être accordé au salarié au cours de la période de référence allant du 1er mai au 31 octobre. Sauf en cas de fractionnement du congé principal prévu à l'article 48-1-1-4 du socle commun de la présente convention collective, le solde des congés payés, hors cinquième (5ème) semaine, est pris au cours de la période allant du 1er mai au 31 octobre, de façon continue ou non.

Si le droit acquis par le salarié, dans le cadre du contrat de travail le liant au particulier employeur, est inférieur ou égal à douze (12) jours ouvrables, les congés payés acquis sont pris en totalité et en continu au cours de la période allant du 1er mai au 31 octobre.

Le décompte des congés payés est effectué en fonction du nombre de jours ouvrables inclus dans la période d'absence du salarié.

Dans le cadre du contrat de travail le liant au particulier employeur, le premier jour de congés à décompter est le premier jour ouvrable qui aurait dû être travaillé par le salarié dans le cadre du planning convenu, puis il convient de décompter chaque jour ouvrable jusqu'au dernier jour ouvrable précédant le jour de la reprise du travail.

Si le salarié est placé en arrêt de travail avant ou pendant les congés payés, les jours de congés payés qui coïncident avec la période de l'arrêt de travail ne sont pas décomptés. Ils ne donnent pas lieu à indemnisation au titre des congés payés par l'employeur et l'absence du salarié est traitée comme une absence pour maladie. Ces jours sont posés à un autre moment, dans les conditions prévues au présent article et par chacun des socles spécifiques.

Les périodes de congés payés sont assimilées à du temps de travail effectif et sont prises en compte pour la détermination du droit à congés payés de la période de référence suivante et au titre de l'ancienneté.

Le présent article est complété par les dispositions de même objet prévues dans chacun des socles spécifiques.

Article 48-1-1-4 Fractionnement du congé principal

Lorsque le droit acquis au titre du congé principal est supérieur à douze (12) jours ouvrables, tout ou partie de la fraction dudit congé qui excède douze (12) jours ouvrables est prise au cours de la période allant du 1er mai au 31 octobre, et/ou en dehors de la période allant du 1er mai au 31 octobre, par accord écrit entre les parties. Dans le second cas, le congé principal est considéré comme fractionné. Il est rappelé que seules les quatre premières semaines de congés payés (correspondant à vingt-quatre (24) jours ouvrables) sont prises en compte pour apprécier l'existence, ou non, du fractionnement.

لا يجوز أن تتعدى المدة الإجمالية للإجازة المدفوعة الأجر المحصل عليها ثلاثين (٣٠) يوم عمل، عدا الاستثناء المنصوص عليه في المادة ٤٨-١-٣-٣ من هذه الأرضية المشتركة.

إذا كانت الإجازة المدفوعة الأجر المحسوبة وفق الأحكام السابقة عدد عشري، يصار إلى تقريبه إلى العدد الصحيح التالي.

المادة ٤٨-١-٣ طرق الاستفادة من الإجازات المدفوعة الأجر

الاستفادة من الإجازات المدفوعة الأجر واجبة.

الفترة المرجعية للاستفادة من الإجازة الرئيسية المحصل عليها محددة فيما بين ١ مايو / أيار إلى ٣١ أكتوبر / تشرين الأول من العام الجاري.

إذا كان الحق المحصل عليه من قبل الموظف، في إطار عقد العمل الذي يربطه بالفرد المستخدم، أكبر من اثني عشر (١٢) يوم عمل، يجب منح الموظف إجازة مستمرة مدتها اثنا عشر (١٢) يوم عمل متتابع (أي أسبوعان (٢) كاملان على الأقل) خلال الفترة المرجعية الممتدة من ١ مايو / أيار إلى ٣١ أكتوبر / تشرين الأول. باستثناء حالة تجزئة الإجازة الرئيسية المنصوص عليها في المادة ٤٨-١-٤-٤ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية، يؤخذ الجزء المتبقي من الإجازة المدفوعة الأجر، دون الأسبوع الخامس (٥)، خلال الفترة الممتدة من ١ مايو / أيار إلى ٣١ أكتوبر / تشرين الأول، سواء بشكل متواصل أو غير متواصل.

إذا كان الحق المحصل عليه من قبل الموظف، في إطار عقد العمل الذي يربطه بالفرد المستخدم، يساوي أو يقل عن اثني عشر (١٢) يوم عمل، تؤخذ الإجازة المدفوعة الأجر كاملة ومتواصلة خلال الفترة الممتدة من ١ مايو / أيار إلى ٣١ أكتوبر / تشرين الأول.

تحسب الإجازة المدفوعة الأجر وفقا لعدد أيام العمل المتضمنة في فترة غياب الموظف.

في إطار عقد العمل الذي يربط الموظف بالفرد المستخدم، فإن أول يوم إجازة يحسب هو يوم العمل الأول الذي كان سيشتغل فيه الموظف في إطار الجدول الزمني المتفق عليه، ثم يعمد إلى حساب كل يوم عمل حتى آخر يوم عمل يسبق يوم استئناف العمل.

إذا أوقف الموظف عن العمل قبل أو أثناء الإجازة المدفوعة الأجر، لا يتم احتساب أيام الإجازة المدفوعة الأجر المترامنة مع فترة التوقف عن العمل. لا يترتب عليها تعويض على أساس الإجازة المدفوعة الأجر من قبل المستخدم ويتم التعامل مع غياب الموظف على أنه إجازة مرضية. تحدد هذه الأيام في وقت آخر، وفقاً للشروط المنصوص عليها في هذه المادة وكل من الأرضيات المخصصة.

تحتسب فترات الإجازة المدفوعة الأجر في عداد وقت العمل الفعلي وتؤخذ في الاعتبار عند تحديد الحق في الإجازة المدفوعة الأجر للفترة المرجعية التالية وفي الأقدمية.

تكتمل أحكام هذه المادة بالأحكام المنصوص عليها في كل من الأرضيتين المخصصتين بشأن نفس الموضوع.

المادة ٤٨-١-٤ تجزئة الإجازة الرئيسية

عندما يتجاوز الحق المحصل عليه بموجب الإجازة الرئيسية اثني عشر (١٢) يوم عمل، يؤخذ كل الزائد عن اثني عشر (١٢) يوم عمل، أو جزء منه، خلال الفترة الممتدة من ١ مايو / أيار إلى ٣١ أكتوبر / تشرين الأول، و / أو خارج الفترة الممتدة من ١ مايو / أيار إلى ٣١ أكتوبر / تشرين الأول، باتفاق مكتوب بين الطرفين. في الحالة الثانية، تعتبر الإجازة الرئيسية مجزأة. يشار إلى أن الأسابيع الأربعة الأولى فقط من الإجازة المدفوعة الأجر (ما يقابل أربعة وعشرين (٢٤) يوم عمل) تؤخذ في الاعتبار لتقييم وجود الانقسام من عدمه.

Le fractionnement du congé principal ouvre droit, pour le salarié, à :

- deux (2) jours ouvrables de congés supplémentaires, si le nombre total de jours ouvrables de congés pris en dehors de la période de référence allant du 1er mai au 31 octobre est de six (6) jours ouvrables et plus ;
- un (1) jour ouvrable, si le nombre total de jours ouvrables de congés pris en dehors de cette même période est de trois (3), quatre (4) ou cinq (5) jours ouvrables.

En cas de demande de fractionnement des congés à l'initiative du salarié, le particulier employeur peut refuser la demande ou subordonner son accord à la renonciation écrite du salarié aux congés payés supplémentaires pour fractionnement.

Article 48-1-1-5 Indemnité de congés payés

Les congés payés sont indemnisés lorsqu'ils sont pris, sauf exceptions prévues aux articles 102-1-2-2 et 102-1-2-3 du socle spécifique « assistant maternel » et 140-1-2 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective.

L'indemnité de congés payés est calculée par comparaison entre les méthodes suivantes, étant précisé que le montant le plus avantageux pour le salarié sera retenu :

- la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée de travail égale à celle du congé payé ;
- le dixième (1/10ème) de la rémunération totale brute, hors éventuelle indemnité visée au chapitre VIII du socle commun de la présente convention collective, perçue par lui au cours de la période de référence pour l'acquisition des congés payés à rémunérer, y compris celle versée au titre des congés payés pris au cours de ladite période.

L'indemnité de congés payés revêt le caractère de salaire et est par conséquent soumise à contributions et cotisations sociales. Elle fait l'objet d'une déclaration en ce sens.

Le présent article est complété par les dispositions de même objet prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 48-1-2 Congés liés à la maternité, la paternité et l'adoption

Article 48-1-2-1 Dispositions générales

Les périodes de grossesse, d'accouchement, d'adoption, de maternité et de paternité ouvrent des droits au profit du salarié et sont assorties d'une protection spécifique déterminée par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Tout salarié a droit à un traitement égal, sans discrimination fondée sur la grossesse, l'accouchement, l'adoption, la maternité et la paternité.

Article 48-1-2-2 Grossesse et maternité

Article 48-1-2-2-1 Avant le départ en congé de maternité

Toute salariée a droit à une autorisation d'absence pendant ses heures de travail afin de se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par la loi, dans le cadre du suivi de sa grossesse.

يترتب عن تجزئة الإجازة الرئيسية حق الموظف في:

- يومي عمل إضافيين (٢) من الإجازة إذا كان إجمالي عدد أيام العمل المتضمنة في الإجازة المأخوذة خارج الفترة المرجعية الممتدة من ١ مايو / أيار إلى ٣١ أكتوبر / تشرين الأول ستة (٦) أيام عمل أو أكثر،
- يوم عمل واحد (١) إذا كان إجمالي عدد أيام العمل المتضمنة في الإجازة المأخوذة خارج نفس الفترة هو ثلاثة (٣) أو أربعة (٤) أو خمسة (٥) أيام عمل.

في حالة طلب تجزئة الإجازة بمبادرة من الموظف، يجوز للفرد المستخدم رفض الطلب أو ربط موافقته بشرط تنازل الموظف خطياً عن الإجازة المدفوعة الأجر الإضافية المترتبة عن التجزئة.

المادة ٤٨-١-١-٥ التعويض عن الإجازة المدفوعة الأجر

تعويض الإجازة المدفوعة الأجر عند أخذها، عدا الاستثناءات المنصوص عليها في المواد ١٠٢-١-٢ و ١٠٢-١-٢-٣ من الأرضية المخصصة «عامل الحضانة» و ١٤٠-١-٢ من الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم» لهذه الاتفاقية الجماعية.

يحسب تعويض الإجازة المدفوعة الأجر من خلال المقارنة بين الطرق التالية، مع الإشارة إلى اعتماد أفضلها للموظف:

- الأجر الإجمالي الذي كان سيحصل عليه الموظف عن مدة عمل مساوية للإجازة المدفوعة الأجر؛
- عُشر (١/١٠) الأجر الإجمالي الكلي المتقاضى، دون احتساب أي تعويض مشار إليه في الفصل الثامن من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية، خلال الفترة المرجعية للحصول على إجازة مدفوعة الأجر، بما يشمل الأجر المصروف مقابل الإجازات المدفوعة الأجر خلال الفترة المذكورة.

يتخذ تعويض الإجازة المدفوعة الأجر شكل أجر وبالتالي فهو خاضع للاشتراكات والمساهمات الاجتماعية. وبهذا المعنى فهو يخضع لتصريح.

تكتمل أحكام هذه المادة بالأحكام المنصوص عليها في كل من الأرضيتين المخصصتين بشأن نفس الموضوع.

المادة ٤٨-١-٢ إجازات الأمومة والأبوة والتبني

المادة ٤٨-١-٢-١ أحكام عامة

يترتب على فترات الحمل والولادة والتبني والأمومة والأبوة حقوق لصالح الموظف تتضمن حماية خاصة تحددها الأحكام القانونية والتنظيمية للقانون العام.

لكل موظف الحق في معاملة متساوية ودون تمييز على أساس الحمل والولادة والتبني والأمومة والأبوة.

المادة ٤٨-١-٢-٢ الحمل والأمومة

المادة ٤٨-١-٢-٢-١ قبل المغادرة في إجازة الأمومة

يحق لأي موظفة، في إطار متابعة حملها، الحصول على رخصة غياب أثناء ساعات عملها من أجل الذهاب لإجراء الفحوصات الطبية الإجبارية التي ينص عليها القانون.

Toute salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation a droit à une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le salarié marié, pacsé ou vivant maritalement avec la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation a également droit à une autorisation d'absence pour se rendre à trois des examens visés ci-dessus.

Les absences liées à ces examens ou actes médicaux sont rémunérées et assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

La salariée informe le particulier employeur de son état de grossesse et lui fournit un certificat médical attestant, suivant le cas, de :

- son état de grossesse et de la date présumée de son accouchement ou la date effective de celui-ci ;
- s'il y a lieu, l'existence et la durée prévisible de son état pathologique rendant nécessaire une augmentation de la période de suspension de son contrat de travail.

Ce certificat peut être remis au particulier employeur contre décharge ou lui être envoyé par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 48-1-2-2 Congé de maternité

Le congé de maternité comprend un congé prénatal (avant la naissance) et un congé postnatal (après la naissance). Sa durée est prévue par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Elle varie en fonction du :

- rang de naissance de l'enfant ;
- nombre de naissances simultanées prévues.

Le congé de maternité suspend le contrat de travail, durant toute sa durée. Cette période est assimilée à du temps de travail effectif et est prise en compte pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

À son retour de congé de maternité, la salariée doit être réintégrée dans l'emploi précédemment occupé, après une visite médicale de reprise auprès de la médecine du travail visée à l'article 43 du présent socle commun, et un entretien professionnel dans les conditions prévues à l'annexe n° 2 de la présente convention collective.

Le présent article est complété par les dispositions de même objet prévues par le socle spécifique « assistant maternel ».

Article 48-1-2-3 Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Ce congé se distingue du congé pour événement familial lié à la naissance d'un enfant, prévu à l'article 48-1-3-1-1 du socle commun de la présente convention collective. Les deux congés peuvent se cumuler.⁽¹⁾

(1) Le 1er alinéa de l'article 48-1-2-3 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 1225-35 du code du travail créant un droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, s'ajoutant au droit au congé de naissance.

يحق لأي موظفة تستفيد من المساعدة الطبية على الإنجاب الحصول على رخصة غياب للقيام بالإجراءات الطبية اللازمة.

يحق للموظف المتزوج أو المقترن مدنيا أو المرتبط على أساس المساكنة بامرأة حامل أو تستفيد من المساعدة الطبية على الإنجاب، الحصول على رخصة غياب لحضور ثلاثة من الفحوصات المشار إليها أعلاه.

تدفع أجور الغياب المتعلق بهذه الفحوصات أو الإجراءات الطبية وتحسب من وقت العمل الفعلي عند تحديد الحق في الإجازة المدفوعة الأجر وفي الأقدمية.

تُبلغ الموظفة الفرد المستخدم بحالة حملها وتقدم له شهادة طبية تثبت، حسب الأحوال، ما يلي:

◀ حالة حملها وتاريخ الولادة المفترض أو الفعلي؛

◀ حسب الاقتضاء، وجود حالة مرضية ومدتها المتوقعة، مما يتطلب الزيادة في فترة تعليق عقد عملها.

يمكن تسليم هذه الشهادة للفرد المستخدم مقابل مخالصة أو إرسالها إليه بالبريد المسجل مع إشعار بالاستلام.

المادة ٤٨-٢-٢-١-٢ إجازة الأمومة

تشمل إجازة الأمومة إجازة ما قبل الولادة وإجازة ما بعد الولادة. ومدتها منصوص عليها في الأحكام القانونية والتنظيمية للقانون العام.

وتختلف حسب:

◀ ترتيب ولادة الطفل؛

◀ عدد الولادات المتزامنة المفترضة.

تعلق إجازة الأمومة عقد العمل أثناء كل مدتها. تماثل هذه الفترة وقت العمل الفعلي وتؤخذ في الاعتبار عند تحديد الحق في الإجازة المدفوعة الأجر وفيما يتعلق بالأقدمية.

عند عودة الموظفة من إجازة الأمومة يجب إعادتها إلى العمل الذي كانت تشغله سابقاً، بعد فحص العودة الطبي من الإجازة لدى طب العمل المشار إليه في المادة ٤٣ من هذه الأرضية المشتركة، ومقابلة مهنية وفقاً للشروط المنصوص عليها في الملحق ٢ من هذه الاتفاقية الجماعية.

تكتمل أحكام هذه المادة بالأحكام المنصوص عليها في الأرضية المخصصة

«عامل حضانة» بشأن نفس الموضوع.

المادة ٤٨-٢-١-٣ إجازة الأبوة ورعاية الطفل

تتميز هذه الإجازة عن إجازة الحدث العائلي عند ولادة طفل المنصوص عليها في المادة ٤٨-١-٣-١-١ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية. يمكن الجمع بين الإجازتين.⁽¹⁾

(1) تعمم الفقرة الأولى من المادة ٤٨-٢-١-٣-١-٣ رهنًا بالامتنال للمادة L. ١٢٢٥-٣٥ من قانون العمل التي تنص على الحق في إجازة الأبوة ورعاية الطفل، بالإضافة إلى الحق في إجازة الولادة.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert sans condition d'ancienneté et quelle que soit la forme du contrat de travail conclu :

- à tout salarié devenu père ;
- au conjoint de la mère, à la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

La durée et le délai de prise de ce congé sont fixés par les dispositions légales et réglementaires de droit commun. La durée de ce congé peut être allongée. Le salarié doit informer par tout moyen, le particulier employeur des dates de début et de fin du congé qu'il souhaite prendre, en respectant un délai de prévenance d'un (1) mois.⁽²⁾

Lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance, dans une unité de soins spécialisée, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de droit pendant la période d'hospitalisation, dans les conditions et limites fixées par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Le contrat de travail est suspendu pendant toute la durée du congé.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant n'est pas rémunéré mais il ouvre droit à des indemnités journalières du régime de sécurité sociale.

L'absence du salarié au titre de ce congé est prise en compte pour la détermination du droit à congés payés et pour la détermination du droit au titre de l'ancienneté.

À son retour de congé, le salarié doit être réintégré dans l'emploi précédemment occupé.

Article 48-1-2-4 Adoption

Ce congé se distingue du congé pour événement familial lié à l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, prévu à l'article 48-1-3-1-1 du présent socle commun. Les deux congés peuvent se cumuler.

Le congé d'adoption est ouvert à tous les salariés sans condition d'ancienneté quelle que soit la forme du contrat de travail conclu, dès lors que l'adoption est intervenue dans les conditions légales.

La durée de ce congé est fixée par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Avant son départ en congé, le salarié doit informer, dans les meilleurs délais, le particulier employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail, par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres contre décharge.

Pendant la durée du congé d'adoption, le contrat de travail est suspendu. Cette suspension du contrat est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

À son retour de congé d'adoption, le salarié doit être réintégré dans l'emploi précédemment occupé, et bénéficier d'un entretien professionnel dans les conditions prévues à l'annexe n° 2 de la présente convention collective.

إجازة الأبوة ورعاية الأطفال متاحة دون شرط الأقدمية وبغض النظر عن شكل عقد العمل المبرم:

➤ لكل موظف أصبح أبًا؛

➤ لزوج الأم، للشخص المقترن بها بميثاق تضامن مدني أو المرتبط بها على أساس المساكنة.

تحدد الأحكام القانونية والتنظيمية للقانون العام مدة هذه الإجازة وأجل أخذها. يمكن تمديد مدة هذه الإجازة. يجب على الموظف إبلاغ الفرد المستخدم بأي وسيلة بتواريخ بدء ونهاية الإجازة التي يرغب في الحصول عليها، مع احترام فترة إشعار مدتها شهر واحد (1).⁽²⁾

عندما تتطلب حالة الطفل الصحية دخوله إلى وحدة رعاية متخصصة في المستشفى فور ولادته، إجازة الأبوة ورعاية الطفل مكفولة قانونًا خلال فترة العلاج في المستشفى، وفقًا للشروط والقيود التي تحددها الأحكام القانونية والتنظيمية للقانون العام.

يعلق عقد العمل طوال مدة الإجازة.

لا يدفع أجر إجازة الأبوة ورعاية الطفل ولكنها تمنح الحق في تعويضات يومية من نظام الضمان الاجتماعي.

يؤخذ غياب الموظف في إطار هذه الإجازة في الاعتبار عند تحديد الحق في الإجازات المدفوعة الأجر وفيما يتعلق بالأقدمية.

عند عودة الموظف من الإجازة، يجب إعادته إلى العمل الذي كان يشغله سابقًا.

المادة ٤٨-١-٢-٤٨ التبني

تتميز هذه الإجازة عن إجازة الحدث العائلي المتعلق بقدوم طفل مودع قصد التبني المنصوص عليه في المادة ٤٨-١-٣-١-١ من هذه الأرضية المشتركة. يمكن الجمع بين الإجازتين.

إجازة التبني متاحة لجميع الموظفين دون شرط الأقدمية بغض النظر عن شكل عقد العمل المبرم، بمجرد حدوث التبني وفق الشروط القانونية.

تحدد الأحكام القانونية والتنظيمية للقانون العام مدة هذه الإجازة.

قبل ذهاب الموظف في إجازة، يجب عليه إبلاغ الفرد المستخدم في أقرب وقت ممكن بسبب غيابه والتاريخ الذي ينوي فيه إنهاء تعليق عقد عمله، عن طريق البريد المسجل مع إشعار بالاستلام أو تسليم باليد مقابل مخالصة.

يعلق عقد العمل خلال مدة إجازة التبني. يماثل هذا التعليق للعقد وقت العمل الفعلي عند تحديد الحق في الإجازة المدفوعة الأجر والأقدمية.

عند عودة الموظف من إجازة التبني، يجب إعادته إلى الوظيفة التي كان يشغلها سابقًا، وأن يستفيد من مقابلة مهنية وفقًا للشروط المنصوص عليها في الملحق ٢ من هذه الاتفاقية الجماعية.

(2) Le 5ème alinéa de l'article 48-1-2-3 est étendu sous réserve du respect de l'article D. 1225-8 du code du travail.

(٢) تعمم الفقرة الخامسة من المادة ٤٨-١-٣-١-١ مع احترام المادة د. ١٢٢٥-٨ من قانون العمل.

Article 48-1-2-5 Congé parental d'éducation

Le congé parental d'éducation peut être accordé à tout salarié à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant de moins de seize (16) ans. Le bénéficiaire du congé parental d'éducation est ouvert à tous les salariés ayant au moins un (1) an d'ancienneté dans le cadre d'un ou de plusieurs emplois relevant de la présente convention collective.

La durée de ce congé est fixée par les dispositions légales et réglementaires de droit commun. Le salarié peut décider de :

- prendre un congé parental d'éducation total ;
- réduire sa durée de travail.

Il revient au salarié d'effectuer les démarches auprès des différents organismes sociaux pour obtenir l'éventuelle indemnisation de son congé parental.

Lorsque le congé parental d'éducation débute immédiatement après le congé maternité ou d'adoption, le salarié doit informer par tout moyen le particulier employeur un (1) mois avant le terme de ce dernier.

Lorsque le congé parental d'éducation ne suit pas immédiatement le congé maternité ou d'adoption, le particulier employeur doit être informé deux (2) mois avant le début de ce congé, par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres contre décharge.

Le congé parental à temps plein n'est pas assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés.

Le congé parental total est pris en compte pour moitié pour la détermination du droit au titre de l'ancienneté.

À son retour de congé parental, le salarié doit être réintégré dans l'emploi précédemment occupé, et bénéficier d'un entretien professionnel dans les conditions prévues à l'annexe n° 2 de la présente convention collective.

Article 48-1-3 Autres congés**Article 48-1-3-1 Congés pour événements familiaux****Article 48-1-3-1-1 Dispositions générales**

Le salarié bénéficie, sur production d'un justificatif, de congés rémunérés à l'occasion des événements familiaux suivants :

- quatre (4) jours ouvrables pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- un (1) jour ouvrable pour le mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité d'un enfant ;
- trois (3) jours ouvrables pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces trois (3) jours ouvrables sont pris, selon les modalités prévues ci-dessous, dans les quinze (15) jours entourant l'évènement ;
- cinq (5) jours ouvrables pour le décès d'un enfant. La durée du congé est portée à neuf (9) jours ouvrables dans les cas suivants :
 - décès d'un enfant, quel que soit son âge, s'il était lui-même parent ;

المادة ٤٨-١-٢-٥ الإجازة الوالدية المخصصة للتربية

يمكن منح الإجازة الوالدية المخصصة للتربية لأي موظف بمناسبة ولادة طفله أو تبني طفل يقل عمره عن ستة عشر (١٦) عامًا. الاستفادة من الإجازة الوالدية المخصصة للتربية متاحة لجميع الموظفين الذين أمضوا سنة واحدة (١) على الأقل من الأقدمية في وظيفة واحدة أو أكثر تقع في نطاق هذه الاتفاقية الجماعية.

تحدد الأحكام القانونية والتنظيمية للقانون العام مدة هذه الإجازة. يمكن للموظف أن يقرر ما يلي:

- أخذ الإجازة الوالدية المخصصة للتربية كاملة؛
- تخفيض وقت عمله.

يعود إلى الموظف أمر اتخاذ الإجراءات لدى المنظمات الاجتماعية المختلفة قصد الحصول على أي تعويض محتمل عن إجازته الوالدية.

عندما تبدأ الإجازة الوالدية المخصصة للتربية مباشرة بعد إجازة الأمومة أو التبني، يجب على الموظف إبلاغ الفرد المستخدم بأي وسيلة قبل شهر واحد (١) من نهاية إجازة الأمومة أو التبني.

عندما لا تلي الإجازة الوالدية المخصصة للتربية مباشرة إجازة الأمومة أو التبني، يجب إبلاغ الفرد المستخدم قبل شهرين (٢) من بدء هذه الإجازة، عن طريق البريد المسجل مع إشعار بالاستلام أو تسليم باليد مقابل مخالصة.

لا تماثل الإجازة الوالدية المخصصة للتربية على أساس التفرغ الكامل وقت العمل الفعلي عند تحديد الحق في الإجازة المدفوعة الأجر.

يؤخذ نصف الإجازة الوالدية الكاملة في الاعتبار عند تحديد استحقاق الأقدمية.

عند عودة الموظف من الإجازة الوالدية، يجب إعادته إلى الوظيفة التي كان يشغلها سابقًا، وأن يستفيد من مقابلة مهنية وفقًا للشروط المنصوص عليها في الملحق ٢ من هذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ٤٨-١-٣ إجازات أخرى**المادة ٤٨-١-٣-١ إجازات الأحداث العائلية****المادة ٤٨-١-٣-١-١ أحكام عامة**

يستفيد الموظف عند تقديم إثبات من إجازة مدفوعة الأجر للأحداث العائلية التالية:

- أربعة (٤) أيام عمل لزوج أو لإبرام ميثاق تضامن مدني؛
- يوم عمل واحد (١) لزوج ولده أو لإبرام ميثاق تضامن مدني؛
- ثلاثة (٣) أيام عمل عن كل ولادة تحدث في منزله أو قدوم طفل مودع قصد التبني. تأخذ أيام العمل الثلاثة (٣) هذه على النحو المنصوص عليه أدناه خلال الخمسة عشر (١٥) يومًا المحيطة بالحدث؛
- خمسة (٥) أيام عمل لوفاة ولده. ترفع مدة الإجازة إلى تسعة (٩) أيام عمل في الحالات التالية:
 - وفاة الولد بغض النظر عن عمره، إذا كان هو أيضًا والدًا؛

- décès d'un enfant âgé de moins de vingt-cinq (25) ans ;
 - décès d'une personne de moins de vingt-cinq (25) ans à la charge effective et permanente du salarié.
- trois (3) jours ouvrables pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère (entendu comme le père ou la mère du conjoint marié du salarié), d'un frère ou d'une sœur du salarié ;
- deux (2) jours ouvrables pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ;
- un (1) jour ouvrable en cas de décès d'un descendant en ligne directe (petit-enfant, arrière petit-enfant), autre que l'enfant pour lequel des dispositions particulières sont prévues par le présent article ;
- un (1) jour ouvrable en cas de décès d'un ascendant en ligne directe (grand-parent, arrière-grand-parent).

Ces congés sont pris au moment de l'évènement ou, en accord avec le particulier employeur, dans les jours qui entourent l'évènement. ⁽¹⁾

Dans le cas où l'évènement familial oblige le salarié à un déplacement de plus de six cents (600) kilomètres (aller-retour), le particulier employeur doit, s'il lui en fait la demande, lui accorder un (1) jour ouvrable supplémentaire, non rémunéré.

Ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Le salarié ne peut pas solliciter l'octroi d'une indemnité compensatrice en lieu et place du congé pour évènement familial.

Article 48-1-3-1-2 Dispositions complémentaires en cas de décès d'un enfant ou d'une personne à la charge effective et permanente du salarié de moins de vingt-cinq ans

Le salarié a droit à un congé complémentaire de deuil de huit (8) jours ouvrables en cas de décès de :

- un enfant âgé de moins de vingt-cinq (25) ans ;
- une personne de moins de vingt-cinq (25) ans à la charge effective et permanente du salarié.

Il doit prendre le congé dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant dans des conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Le congé peut être fractionné en deux périodes. Chaque période de congé est d'une durée au moins égale à une (1) journée. Le salarié informe le particulier employeur vingt-quatre (24) heures au moins avant le début de chaque période de congé.

Ce congé se cumule avec le congé pour décès d'un enfant visé à l'article 48-1-3-1-1 du socle commun de la présente convention collective.

(1) Le 13ème alinéa de l'article 48-1-3-1-1 est étendu sous réserve du respect des articles L. 1225-35-1 et L. 3142-4 du code du travail.

- وفاة ولد دون سن الخامسة والعشرين (٢٥)؛
 - وفاة شخص دون سن الخامسة والعشرين (٢٥) كان في كفالة الموظف بشكل فعلي ودائم؛
- ◀ ثلاثة (٣) أيام عمل لوفاة زوج الموظف أو شريكه بميثاق تضامن مدني أو شريكه في إطار المساكنة أو أبيه أو أمه أو حموه أو حماته (بمعنى أب أو أم زوج الموظف) أو أخيه أو أخته؛
- ◀ يومًا (٢) عمل لإعلان حدوث إعاقة لدى ولد؛
- ◀ يوم عمل واحد (١) في حالة وفاة فرع مباشر (حفيد أو حفيدة، وإن سفلا) غير الولد المحددة أحكامه الخاصة في هذه المادة؛
- ◀ يوم عمل واحد (١) في حالة وفاة أصل مباشر (جد أو جدة، وإن علوا).
- تأخذ هذه الإجازات في وقت الحدث، أو في الأيام المحيطة بالحدث بالاتفاق مع الفرد المستخدم. ^(١)
- في حالة اضطر الحدث العائلي الموظف إلى التنقل لأكثر من ستمائة (٦٠٠) كيلومتر (ذهابًا وإيابًا)، يجب على الفرد المستخدم، بناء على طلب الموظف، منحه يوم (١) عمل إضافي دون أجر.
- هذه الإجازات لا تؤدي إلى تخفيض في الأجر. ويصار إلى مساواتها بوقت العمل الفعلي عند تحديد الحق في الإجازة المدفوعة الأجر وفيما يتعلق بالأقدمية.
- لا يجوز أن يطلب الموظف تعويضًا عن إجازة الأحداث العائلية.

المادة ٤٨-١-٣-١-٢ أحكام إضافية في حالة وفاة ولد أو شخص في كفالة الموظف الفعلية والدائمة دون سن الخامسة والعشرين

- من حق الموظف الحصول على إجازة حداد إضافية مدتها ثمانية (٨) أيام عمل في حالة وفاة:
- ◀ ولد دون سن الخامسة والعشرين (٢٥)؛
- ◀ شخص دون سن الخامسة والعشرين (٢٥) كان في كفالة الموظف بشكل فعلي ودائم.
- يجب أن يأخذ الإجازة في غضون عام واحد من وفاة الولد وفقًا للشروط التي تحددها الأحكام القانونية والتنظيمية للقانون العام.
- يمكن تجزئة الإجازة إلى فترتين. مدة كل فترة إجازة يوم واحد (١) على الأقل. يُبلغ الموظف الفرد المستخدم قبل أربع وعشرين (٢٤) ساعة على الأقل من بدء كل فترة إجازة.
- تجمع هذه الإجازة مع إجازة وفاة الولد المشار إليها في المادة ٤٨-١-٣-١-٢ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

(١) تعمم الفقرة ١٣ من المادة ٤٨-١-٣-١-٢ مع احترام المادتين L. ١٢٢٥-١-٣٥ و L. ٣١٤٢-٤ من قانون العمل.

Article 48-1-3-1-3 Dispositions complémentaires en cas d'indemnisation du congé pour événement familial par le régime de sécurité sociale

Lorsque le congé pour événement familial fait l'objet d'une indemnisation par le régime de sécurité sociale, le particulier employeur maintient le salaire sous déduction des indemnités journalières versées, afin que le salarié ne subisse aucune perte de salaire pendant la durée de l'absence. S'il perçoit les indemnités journalières directement du régime de sécurité sociale, le salarié doit fournir, sans délai, au particulier employeur les justificatifs du montant de ces indemnités.

En aucun cas le salarié ne peut percevoir, pendant son absence, une indemnisation supérieure au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

Article 48-1-3-2 Congé pour la journée de la défense et de la citoyenneté

Une autorisation d'absence d'un jour est accordée au salarié, âgé de dix-huit (18) à vingt-cinq (25) ans, dans le but exclusif de participer à la journée de la défense et de la citoyenneté.

Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Article 48-1-3-3 Congé pour enfant(s) à charge

Des congés pour enfant(s) à charge sont accordés au salarié dans les conditions suivantes :

- le salarié âgé de vingt et un (21) ans et plus au 30 avril de l'année précédente bénéficie de deux (2) jours ouvrables de congés payés supplémentaires par enfant à charge, dans la limite de trente (30) jours ouvrables de congés (congés annuels et supplémentaires cumulés) ;
- le salarié âgé de moins de vingt et un (21) ans au 30 avril de l'année précédente bénéficie de deux (2) jours ouvrables de congés payés supplémentaires par enfant à charge, sans que la limite de trente (30) jours ouvrables ne s'applique. Si le congé acquis ne dépasse pas six (6) jours ouvrables, le congé supplémentaire est réduit à un (1) jour ouvrable de congé payé supplémentaire par enfant à charge.

Pour l'application des présentes dispositions, est considéré comme « à charge » l'enfant vivant au foyer et :

- âgé de moins de quinze (15) ans au 30 avril de l'année en cours ;
- en situation de handicap sans condition d'âge.

Le droit aux jours de congés pour enfant(s) à charge est déterminé et acquis à l'issue de la période de référence pour l'acquisition des congés payés telle que définie à l'article 48-1-1-1 du présent socle commun, soit au 31 mai de chaque année, sous réserve que les conditions prévues ci-dessus soient remplies.

Sauf si le contrat de travail est rompu avant que le salarié n'ait eu le temps de prendre les jours de congés acquis pour enfant à charge, ces derniers ne peuvent donner lieu au versement d'une indemnité compensatrice en lieu et place de leur prise.

المادة ٤٨-١-٣-١-٣ أحكام إضافية في حالة التعويض عن إجازة الأحداث العائلية من قبل نظام الضمان الاجتماعي

عندما تُعوّض إجازة أحداث عائلية من خلال نظام الضمان الاجتماعي، يحافظ الفرد المستخدم على استمرار الأجر مع خصم التعويضات اليومية المدفوعة، بحيث لا يتكبد الموظف أي خسارة في الأجر خلال فترة الغياب. إذا كان الموظف يتلقى تعويضات يومية مباشرة من نظام الضمان الاجتماعي، يجب عليه تزويد الفرد المستخدم بوثائق تحدد مبلغ تلك التعويضات دون تأخير.

لا يجوز تحت أي ظرف من الظروف أن يتلقى الموظف أثناء غيابه تعويضات تزيد عن الأجر الذي كان سيتقاضاه لو كان قد اشتغل.

المادة ٤٨-١-٣-٢ إجازة يوم الدفاع والمواطنة

يُمنح الموظف المتراوح عمره بين ثماني عشرة (١٨) وخمس وعشرين (٢٥) سنة رخصة غياب ليوم واحد قصد المشاركة في يوم الدفاع والمواطنة حصرياً.

هذا الغياب لا يترتب عليه تخفيض في الأجر. يصار إلى مساواته بوقت العمل الفعلي عند تحديد الحق في الإجازة المدفوعة الأجر وفيما يتعلق بالأقدمية.

المادة ٤٨-١-٣-٣ إجازة لطفل معال

يمنح الموظف إجازة لطفل معال وفق الشروط التالية:

➤ يستفيد الموظف البالغ عمره واحدًا وعشرين (٢١) عامًا وما فوق في ٣٠ أبريل / نيسان من العام السابق من يومي (٢) عمل من الإجازة الإضافية المدفوعة الأجر لكل طفل معال، بما لا يزيد عن ثلاثين (٣٠) يوم عمل من الإجازات (الإجازات السنوية والإضافية مجتمعة)؛

➤ يستفيد الموظف البالغ عمره أقل من واحد وعشرين (٢١) عامًا في ٣٠ أبريل / نيسان من العام السابق من يومي (٢) عمل من الإجازة المدفوعة الأجر لكل طفل معال، دون تطبيق حد الثلاثين (٣٠) يوم عمل. إذا لم تتجاوز الإجازة المستحقة ستة (٦) أيام عمل، تخفض الإجازة الإضافية إلى يوم عمل إضافي واحد (١) من الإجازة المدفوعة الأجر لكل طفل معال.

لتطبيق هذه الأحكام، يعتبر معالا الطفل الذي يعيش في المنزل ويتوفر فيه ما يلي:

➤ عمره دون الخامسة عشرة (١٥) في ٣٠ أبريل / نيسان من العام الجاري؛

➤ ذو إعاقة أيا كان سنه.

يُحدد الحق في أيام الإجازة لطفل معال (أو أطفال) في نهاية الفترة المرجعية للحصول على إجازة مدفوعة الأجر على النحو المحدد في المادة ٤٨-١-١-١ من هذه الأرضية المشتركة، أي في ٣١ مايو / أيار من كل عام، بشرط استيفاء الشروط المذكورة أعلاه.

ما لم يتم إنهاء عقد العمل قبل أن يتمكن الموظف من قضاء أيام الإجازة المحصل عليها لطفل معال، لا يدفع أي تعويض عن عدم قضائها.

Article 48-1-3-4 Congé pour assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française

Le salarié a le droit de bénéficier, sur justification écrite, d'un congé pour assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française conformément aux dispositions légales et réglementaires de droit commun.

La durée de ce congé est fixée à une demi-journée.

Ce congé est obligatoirement positionné la demi-journée correspondant à la date de la tenue de la cérémonie.

Bénéficie de ce droit, dans les mêmes conditions, le salarié dont le conjoint est la personne mentionnée au premier alinéa.

La durée de ce congé est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Article 48-2 Congés non rémunérés**Article 48-2-1 Congé pour convenance personnelle**

Tout salarié peut bénéficier de congé pour convenance personnelle, sous réserve du respect des conditions cumulatives suivantes :

- recueillir l'accord écrit au préalable du particulier employeur ;
- respecter un délai de prévenance nécessaire au particulier employeur pour procéder, le cas échéant, à son remplacement.

Le salarié n'est pas tenu de motiver sa demande de congé pour convenance personnelle. Le particulier employeur n'est pas tenu de motiver son refus d'accorder ledit congé.

À défaut d'avoir obtenu l'accord du particulier employeur, l'absence du salarié à son poste de travail peut être assimilée à une absence injustifiée.

Le congé pour convenance personnelle suspend provisoirement le contrat de travail.

Ce congé n'est pas assimilé à du temps de travail effectif. Il n'ouvre pas droit à rémunération et n'est pas pris en compte dans le calcul du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Article 48-2-2 Congé pour enfant malade

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de seize (16) ans dont il assume la charge.

Le salarié prévient, par tout moyen, le particulier employeur dès que possible et lui adresse le certificat médical dans un délai de quarante-huit (48) heures, sauf cas de circonstances exceptionnelles. A défaut, l'absence du salarié peut être assimilée à une absence injustifiée.

La durée de ce congé est de trois (3) jours ouvrables par année civile.

Cette durée est portée à cinq (5) jours ouvrables si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois (3) enfants ou plus de moins de seize (16) ans.

Le congé pour enfant malade ne constitue pas un congé pour événement familial.

Ce congé n'est pas assimilé à du temps de travail effectif. Il n'ouvre pas droit à rémunération et n'est pas pris en compte dans le calcul du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

المادة ٤٨-١-٣-٤ إجازة حضور حفل الترحيب بالحاصلين على الجنسية الفرنسية

من حق الموظف الاستفادة بناءً على مبرر خطي من إجازة حضور حفل الترحيب بالحاصلين على الجنسية الفرنسية وفقاً للأحكام القانونية والتنظيمية للقانون العام.

حددت مدة هذه الإجازة بنصف يوم.

يجب أن تكون هذه الإجازة في نصف اليوم الموافق لتاريخ الحفل.

يستفيد من هذا الحق وبنفس الشروط الموظف الذين يكون شريكه هو الشخص المذكور في الفقرة الأولى.

تعتبر مدة هذه الإجازة بمثابة وقت عمل فعلي عند تحديد الحق في الإجازة المدفوعة الأجر والأقدمية.

المادة ٤٨-٢ الإجازات غير مدفوعة الأجر**المادة ٤٨-٢-١ إجازة المصلحة الشخصية**

يمكن لأي موظف الاستفادة من إجازة المصلحة الشخصية رهنا باحترام الشروط التراكمية التالية:

➤ الحصول على موافقة خطية مسبقة من الفرد المستخدم؛

➤ احترام فترة إشعار ضرورية للفرد المستخدم كي يعين بديلاً له عند الاقتضاء.

الموظف غير ملزم بتبرير طلب إجازة المصلحة الشخصية. الفرد المستخدم غير ملزم بتبرير رفضه منح الإجازة المذكورة.

في حالة عدم الحصول على موافقة الفرد المستخدم، يمكن اعتبار غياب الموظف عن مكان عمله غياباً غير مبرر.

إجازة المصلحة الشخصية تعلق عقد العمل مؤقتاً.

لا تعتبر هذه الإجازة بمثابة وقت عمل فعلي. لا يترتب عنها الحق في الأجر ولا تؤخذ في الاعتبار عند حساب الحق في الإجازة المدفوعة الأجر أو الأقدمية.

المادة ٤٨-٢-٢ إجازة لطفل مريض

من حق أي موظف الاستفادة من إجازة غير مدفوعة الأجر في حالة مرض أو حادث مثبت بشهادة طبية لطفل دون سن السادسة عشرة (١٦) يتولى مسؤوليته.

يشعر الموظف الفرد المستخدم بأي وسيلة وفي أسرع وقت ممكن ويرسل إليه الشهادة الطبية في غضون ثمان وأربعين (٤٨) ساعة، عدا في حالات الظروف الاستثنائية. في حالة عدم الامتثال، يمكن اعتبار غياب الموظف بمثابة غياب غير مبرر.

مدة هذه الإجازة ثلاثة (٣) أيام عمل في كل سنة تقويمية.

ترفع هذه المدة إلى خمسة (٥) أيام عمل إذا كان عمر الطفل أقل من سنة واحدة أو إذا كان الموظف مسؤولاً عن ثلاثة (٣) أطفال أو أكثر تقل أعمارهم عن ستة عشر (١٦) عامًا.

لا تشكل إجازة الطفل المريض إجازة حدث عائلي.

لا تعتبر هذه الإجازة بمثابة وقت عمل فعلي. لا يترتب عنها الحق في الأجر ولا تؤخذ في الاعتبار عند حساب الحق في الإجازة المدفوعة الأجر أو الأقدمية.

Article 48-2-3 Congé de présence parentale

Le salarié, dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants, peut demander à bénéficier d'un congé de présence parentale. Les conditions d'octroi et la durée de ce congé sont prévues par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Ce congé n'est pas rémunéré par le particulier employeur. Il n'est pas assimilé à de la présence effective pour la détermination du droit à congés payés. En revanche, il est pris en compte pour la détermination du droit au titre de l'ancienneté.

À son retour de congé pour présence parentale, le salarié doit être réintégré dans l'emploi précédemment occupé.

Article 48-2-4 Autres congés non rémunérés

D'autres congés non rémunérés sont prévus par les dispositions du socle spécifique « assistant maternel » de la présente convention collective.

CHAPITRE V Absences

Les dispositions du présent chapitre sont complétées par les dispositions de même objet prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 49 Absences du salarié

Toute absence doit être justifiée et le cas échéant autorisée par le particulier employeur.

Le défaut d'autorisation ou de justification de l'absence dans les délais impartis peut être considéré comme fautif.

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié prévient, par tout moyen, le particulier employeur dès que possible et lui communique le justificatif de l'arrêt de travail dans un délai de quarante-huit (48) heures, sauf cas de circonstances exceptionnelles.

La période de suspension du contrat de travail au titre de la maladie et de l'accident d'origine non professionnel(le) n'est pas assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

La période de suspension du contrat de travail au titre de la maladie professionnelle, de l'accident d'origine professionnelle ou de l'accident de trajet est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an. Elle est prise en compte en totalité pour la détermination du droit au titre de l'ancienneté.

Les règles d'indemnisation du salarié, dont le contrat de travail est suspendu en raison de son état de santé, sont prévues à l'annexe n° 3 de la présente convention collective.

المادة ٤٨-٢-٣ إجازة الحضور الوالدي

يمكن للموظف الذي يعاني طفله المعال من مرض أو إعاقة أو وقع ضحية حادث خطير بحيث يتطلب حضوراً مستمرًا ورعاية طبية ملزمة، أن يطلب الاستفادة من إجازة الحضور الوالدي. شروط منح هذه الإجازة ومدتها منصوص عليها في الأحكام القانونية والتنظيمية للقانون العام.

لا يدفع الفرد المستخدم أجرًا عن هذه الإجازة. لا تعتبر بمثابة حضور فعلي عند تحديد الحق في الإجازة المدفوعة الأجر. في حين، تؤخذ في الاعتبار عند تحديد استحقاق الأقدمية.

عند عودة الموظف من إجازة الحضور الوالدي، يجب إعادته إلى الوظيفة التي كان يشغلها سابقًا.

المادة ٤٨-٢-٤ إجازات أخرى غير مدفوعة الأجر

الإجازات الأخرى غير المدفوعة الأجر منصوص عليها في أحكام أرضية «عامل حضانه» المخصصة لهذه الاتفاقية الجماعية.

الفصل الخامس الغياب

تكتمل أحكام هذا الفصل بالأحكام المنصوص عليها في كل واحدة من الأرضيات المخصصة بشأن نفس الموضوع.

المادة ٤٩ غياب الموظف

يجب أن يكون كل غياب مبررًا وعند الاقتضاء مرخصًا به من قبل الفرد المستخدم.

قد يُعتبر عدم تقديم رخصة غياب أو تبريره ضمن الآجال المحددة سلوكًا خاطئًا.

في حالة الغياب بسبب مرض أو حادث، يشعر الموظف الفرد المستخدم بأي وسيلة وفي أقرب وقت ممكن ويبحث له بما يثبت التوقف عن العمل في غضون ثمان وأربعين (٤٨) ساعة، عدا في حالات الظروف الاستثنائية.

لا تعتبر فترة تعليق عقد العمل بسبب مرض أو حادث غير مهني بمثابة وقت عمل فعلي عند تحديد الحق في الإجازة المدفوعة الأجر والأقدمية.

تعتبر فترة تعليق عقد العمل بسبب مرض مهني أو حادث مهني أو حادث أثناء التوجه إلى مكان العمل بمثابة وقت عمل فعلي عند تحديد الحق في الإجازة المدفوعة الأجر، في غضون فترة غير منقطعة مدتها سنة واحدة. يؤخذ كامل الإجازة في الاعتبار عند تحديد استحقاق الأقدمية.

قواعد تعويض الموظف الذي عُلق عمله بسبب حالته الصحية منصوص عليها في الملحق رقم ٣ من هذه الاتفاقية الجماعية.

À l'issue de la période de suspension du contrat de travail, le salarié doit, dans certains cas, bénéficier d'une visite de reprise auprès de la médecine du travail visée à l'article 43 du présent socle commun.

Dans les cas et conditions prévues par l'annexe n° 2 de la présente convention collective, il bénéficie également, à son retour, d'un entretien professionnel.

➤ CHAPITRE VI Classification

Les dispositions du présent chapitre sont complétées par les dispositions de même objet prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 50 Classification des emplois

La classification des emplois est un outil d'identification et de hiérarchisation des emplois contribuant à la politique de ressources humaines de la branche afin de mieux appréhender les métiers du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Elle permet par ailleurs, à travers l'analyse des emplois et au regard des activités réalisées par le salarié, des compétences nécessaires à l'exercice de l'emploi et d'éventuels autres critères objectifs préalablement définis, de déterminer le salaire minimum affecté à l'emploi.

Dans un contexte d'accélération des mutations sociales et sociétales, les partenaires sociaux souhaitent inscrire leurs travaux dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et ainsi insuffler une dynamique visant à anticiper les évolutions prévisibles des emplois, des compétences et des qualifications. Les partenaires sociaux restent mobilisés pour faire évoluer les emplois du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile de manière lisible et opérationnelle.

➤ CHAPITRE VII Rémunération

Les dispositions du présent chapitre sont complétées par les dispositions de même objet prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 51 Salaire horaire brut minimum

Le salaire horaire brut minimum est défini comme le salaire en-dessous duquel aucun salarié relevant de la présente convention collective ne peut être rémunéré.

Le présent article est complété par les dispositions prévues par chacun des socles spécifiques.

في نهاية فترة تعليق عقد العمل، يجب على الموظف في حالات معينة الاستفادة من فحص استئناف العمل لدى طب العمل المشار إليه في المادة ٤٣ من هذه الأرضية المشتركة.

في الحالات والشروط المنصوص عليها في الملحق ٢ من هذه الاتفاقية الجماعية، يستفيد أيضًا من مقابلة مهنية عند عودته.

◀ الفصل السادس التصنيف

تكتمل أحكام هذا الفصل بالأحكام المنصوص عليها في كل واحدة من الأرضيات المخصصة بشأن نفس الموضوع.

المادة ٥٠ تصنيف الوظائف

تصنيف الوظائف أداة تسمح بتحديد الوظائف وترتيبها حسب الأولوية والمساهمة في سياسة الموارد البشرية للفرع من أجل فهم أفضل لمهن قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

كما يتيح كذلك تحديد الحد الأدنى للأجر المخصص للعمل من خلال تحليل الوظائف والأنشطة التي ينجزها الموظف والمهارات الضرورية لممارسة العمل، وأية معايير موضوعية أخرى محددة مسبقًا.

في سياق تسارع التغييرات الاجتماعية والمجتمعية، يرغب الشركاء الاجتماعيون في تسطير عملهم ضمن نهج إداري استشرافي للوظائف والمهارات وبالتالي إعطاء دينامية تهدف إلى استباق التغييرات المتوقعة في الوظائف والمهارات والمؤهلات. لا يزال الشركاء الاجتماعيون ملتزمين بتطوير فرص العمل في قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي بطريقة واضحة وعملية.

◀ الفصل السابع الأجر

تكتمل أحكام هذا الفصل بالأحكام المنصوص عليها في كل واحدة من الأرضيات المخصصة بشأن نفس الموضوع.

المادة ٥١ الحد الأدنى لأجر الساعة الإجمالي

يُعرّف الحد الأدنى لأجر الساعة الإجمالي بأنه الأجر الذي لا يمكن دفع أقل منه لأي موظف مشمول بهذه الاتفاقية الجماعية.

تكتمل أحكام هذه المادة بالأحكام المنصوص عليها في كل من الأرضيات المخصصة.

Article 52 Mensualisation du salaire

Le salaire de base du salarié est mensualisé quel que soit le nombre de jours, de semaines travaillées dans l'année.

La mensualisation du salaire garantit un lissage de la rémunération.

Des dérogations à la mensualisation sont prévues dans chacun des socles spécifiques.

Article 53 Calcul du salaire mensuel brut de base

La mensualisation du salaire est calculée sur la base du salaire horaire brut.

Les modalités de calcul du salaire mensuel brut de base sont prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 54 Majoration du salaire mensuel brut de base

Le salaire mensuel brut de base peut être majoré, sous certaines conditions prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 55 Déduction des périodes d'absence

Les dispositions du présent article sont prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 56 Paiement du salaire et déclarations**Article 56-1 Déclaration du salaire**

Le particulier employeur déclare la rémunération mensuelle du salarié auprès des organismes concernés visés à l'article 42 du présent socle commun.

À partir de la déclaration effectuée par le particulier employeur, les organismes concernés calculent et prélèvent les contributions et cotisations sociales puis émettent un bulletin de salaire, qui est mis à la disposition du salarié.

Article 56-2 Paiement du salaire

Le paiement du salaire est obligatoirement effectué, tous les mois, à la date et dans les conditions prévues au contrat de travail, par le particulier employeur.

Avec l'accord écrit du salarié, le particulier employeur a la possibilité de confier le versement de la rémunération en donnant mandat :

- au CESU, à travers le dispositif CESU + ;
- à PAJEMPLOI, à travers le dispositif PAJEMPLOI +.

المادة ٥٢ الدفع الشهري للأجر

أجر الموظف الأساسي يدفع على أساس شهري بغض النظر عن عدد الأيام والأسابيع المشتغل فيها في السنة.

يضمن الدفع الشهري استواء الأجر.

تحدد كل من الأرضيات المخصصة حالات الاستثناء من الدفع الشهري.

المادة ٥٣ حساب الأجر الشهري الإجمالي الأساسي

يحسب الأجر الشهري على أساس أجر الساعة الإجمالي.

طرق حساب الأجر الشهري الإجمالي الأساسي منصوص عليها في كل من الأرضيات المخصصة.

المادة ٥٤ زيادة الأجر الشهري الإجمالي الأساسي

يمكن زيادة الأجر الشهري الإجمالي الأساسي في ظل ظروف معينة منصوص عليها في كل واحدة من الأرضيات المخصصة.

المادة ٥٥ اقتطاع فترات الغياب

أحكام هذه المادة واردة في كل من الأرضيات المخصصة.

المادة ٥٦ دفع الأجور والتصريحات**المادة ٥٦-١ التصريح بالأجر**

يصرح الفرد المستخدم بالأجر الشهري للموظف لدى المنظمات المعنية المشار إليها في المادة ٤٢ من هذه الأرضية المشتركة.

انطلاقاً من تصريح الفرد المستخدم، تعتمد المنظمات المعنية إلى حساب الاشتراكات والمساهمات الاجتماعية واقتطاعها ثم تصدر قسيمة مرتب لفائدة الموظف.

المادة ٥٦-٢ دفع الأجور

يدفع الفرد المستخدم الأجر كل شهر في التاريخ المحدد ووفق الشروط المنصوص عليها في عقد العمل.

يمكن للفرد المستخدم باتفاق مكتوب مع الموظف أن يفوض دفع الأجر إلى:

خدمة شيك التشغيل الشاملة (CESU) عبر آلية CESU+؛

باجومبلا (PAJEMPLOI) عبر آلية PAJEMPLOI+.

➤ CHAPITRE VIII Indemnités et prestations

Les dispositions du présent chapitre sont complétées par les dispositions de même objet prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 57 Indemnités liées à la conduite d'un véhicule

Si, en accord avec le particulier employeur, le salarié est amené à utiliser son véhicule personnel pour les besoins de son activité professionnelle, il bénéficie d'une indemnité kilométrique.

Le montant de l'indemnité kilométrique est fixé par les parties dans le contrat de travail. Il ne peut être ni inférieur au barème de l'administration ni supérieur au barème fiscal.

Si le salarié utilise le véhicule du particulier employeur dans le cadre de son activité professionnelle, il ne bénéficie pas de l'indemnité kilométrique.

Les indemnités liées à la conduite d'un véhicule ne sont pas prises en compte pour déterminer l'indemnité de congés payés à verser au salarié.

Le présent article est complété par les dispositions de même objet prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 58 Autres indemnités et prestations

D'autres indemnités et prestations sont prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 59 Prise en charge d'une partie du coût de l'abonnement à un service de transports publics de personnes ou à un service public de location de vélos

Conformément aux dispositions légales et réglementaires de droit commun, le salarié bénéficie d'une prise en charge, par le particulier employeur, à hauteur de cinquante pour cent (50 %) du prix du titre d'abonnement qu'il a souscrit pour réaliser les déplacements entre son domicile habituel et son lieu de travail, au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

Les dispositions du présent article sont complétées par les dispositions de même objet prévues par le socle spécifique « salarié du particulier employeur ».

➤ CHAPITRE IX Ancienneté

Article 60 Ancienneté

L'ancienneté est appréciée en fonction de la durée des services du salarié auprès du particulier employeur, au titre d'un même contrat de travail, quelle que soit la durée de travail.

L'ancienneté est déterminée à compter de la date d'effet de l'embauche et s'arrête à la date à laquelle le contrat de travail prend fin.

➤ الفصل الثامن التعويضات والاستحقاقات

تكتمل أحكام هذا الفصل بالأحكام المنصوص عليها في كل واحدة من الأرضيات المخصصة بشأن نفس الموضوع.

المادة ٥٧ التعويضات المتعلقة بقيادة المركبة

إذا دعت الضرورة إلى استخدام الموظف مركبته الشخصية لتلبية احتياجات نشاطه المهني باتفاق مع الفرد المستخدم، فإنه يستفيد من تعويض كيلومترات.

يحدد مبلغ التعويض الكيلومترات من قبل الطرفين عقد العمل. لا يمكن أن يقل عن السلم الإداري ولا أن يتعدى جدول الضرائب.

إذا استخدم الموظف مركبة الفرد المستخدم في إطار نشاطه المهني، فلا يستفيد من التعويض الكيلومترات.

لا يؤخذ التعويض المتعلق بقيادة مركبة في الاعتبار عند تحديد تعويض الإجازة المدفوعة الأجر الذي يتعين دفعه للموظف.

تكتمل أحكام هذه المادة بالأحكام المنصوص عليها في كل من الأرضيتين المخصصتين بشأن نفس الموضوع.

المادة ٥٨ تعويضات واستحقاقات أخرى

تحدد كل واحدة من الأرضيات المخصصة تعويضات واستحقاقات أخرى.

المادة ٥٩ تحمل جزء من كلفة الاشتراك في خدمة نقل عام للركاب أو خدمة عامة لتأجير الدراجات

وفقاً للأحكام القانونية والتنظيمية للقانون العام، يستفيد الموظف من تغطية الفرد المستخدم لخمسين في المائة (٥٠٪) من سعر اشتراك الموظف قصد التنقل بين محل إقامته المعتاد ومكان عمله، عن طريق وسائل النقل العام للركاب أو خدمة عامة لتأجير الدراجات.

تكتمل أحكام هذه المادة بالأحكام المنصوص عليها في الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم» بشأن نفس الموضوع.

➤ الفصل التاسع الأقدمية

المادة ٦٠ الأقدمية

تُقِيم الأقدمية وفقاً لمدة خدمة الموظف لدى الفرد المستخدم على أساس نفس عقد العمل وبغض النظر عن مدة العمل.

تحدد الأقدمية ابتداء من تاريخ التشغيل الفعلي وتنتهي في تاريخ انتهاء عقد العمل.

Certaines périodes de suspension du contrat de travail sont prises en compte pour déterminer l'ancienneté du salarié. Les périodes visées sont rappelées dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une valeur indicative et non conventionnelle.

➤ CHAPITRE X Retraite complémentaire

Article 61 Retraite complémentaire

Pour les particuliers employeurs et les salariés relevant du champ d'application conventionnel de la présente convention collective, la caisse compétente en matière de retraite complémentaire est l'IRCEM AGIRC-ARRCO.

تؤخذ في الاعتبار بعض فترات تعليق عقد العمل عند تحديد أقدمية الموظف. الفترات المشار إليها واردة في صحائف البيانات والوثائق التعليمية. لهذه الأخيرة قيمة توضيحية وغير تعاقدية.

◀ الفصل العاشر المعاش التكميلي

المادة 61 معاش التقاعد التكميلي

بالنسبة للأفراد المستخدمين والموظفين المشمولين بنطاق التطبيق التعاقدية لهذه الاتفاقية الجماعية فإن IRCEM AGIRC-ARRCO هو الصندوق المختص بمعاشات التقاعد التكميلية.

TITRE 2 Rupture du contrat de travail

Les dispositions du présent titre sont complétées par les dispositions de même objet prévues dans chacun des socles spécifiques. Ces dispositions et celles prévues au titre 2 des socles spécifiques doivent donc être consultées dans le même temps.

➤ CHAPITRE I Rupture du contrat de travail à durée déterminée

Article 62 Rupture du contrat de travail à durée déterminée

Les dispositions relatives à la rupture du contrat de travail à durée déterminée sont prévues par les dispositions légales et réglementaires du droit commun.

➤ CHAPITRE II Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée

Article 63 Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée

Article 63-1 Rupture du contrat de travail à l'initiative du particulier employeur

Les cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du particulier employeur et leur formalisme éventuel sont prévus par les dispositions inscrites par chacun des socles spécifiques.

Article 63-2 Rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié

Article 63-2-1 Démission

Le contrat de travail peut être rompu à l'initiative du salarié. La démission résulte d'une volonté sérieuse et non équivoque, exprimée clairement par écrit.

Le salarié en informe obligatoirement le particulier employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

La date de première présentation de la lettre recommandée ou de la remise en main propre constitue le point de départ du préavis.

Article 63-2-2 Départ volontaire à la retraite

Dès lors qu'il atteint l'âge légal d'ouverture du droit à une pension de retraite, sans nécessairement bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, le salarié peut notifier son départ à la retraite au particulier employeur, par écrit, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

الباب الثاني إنهاء عقد العمل

تتكمّل أحكام هذا الباب بالأحكام المنصوص عليها في كل من الأرضيات المخصصة بشأن نفس الموضوع. لذلك يجب مراجعة هذه الأحكام وتلك المنصوص عليها في الباب الثاني للأرضيات المخصصة في نفس الوقت.

◀ الفصل الأول انتهاء عقد العمل المحدد المدة

المادة ٦٢ إنهاء عقد العمل محدد المدة

الأحكام المتعلقة بإنهاء عقد العمل المحدد المدة منصوص عليها في الأحكام القانونية والتنظيمية للقانون العام.

◀ الفصل الثاني إنهاء عقد العمل محدد المدة

المادة ٦٣ إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة

المادة ٦٣-١ إنهاء عقد العمل بمبادرة من الفرد المستخدم

حالات إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة بمبادرة من الفرد المستخدم وإجراءاتها الشكلية محددة في الأحكام المنصوص عليها في كل من الأرضيات المخصصة.

المادة ٦٣-٢ إنهاء عقد العمل بمبادرة من الموظف

المادة ٦٣-٢-١ الاستقالة

يمكن إنهاء عقد العمل بمبادرة من الموظف. تكون الاستقالة نابعة من إرادة جادة لا لبس فيها ومعبر عنها بوضوح كتابياً.

يبلغ الموظف الفرد المستخدم إلزامياً بها من خلال البريد المسجل مع إشعار بالاستلام أو رسالة تسلم باليد مقابل اعتراف.

يبدأ الإخطار من تاريخ العرض الأول للرسالة المسجلة أو تاريخ التسليم باليد.

المادة ٦٣-٢-٢ التقاعد الاختياري

بمجرد بلوغ الموظف السن القانوني لاستحقاق معاش التقاعد، دون الاستفادة بالضرورة من معاش تقاعدي كامل، يمكنه إبلاغ الفرد المستخدم بتقاعده كتابياً، وفق الشروط المنصوص عليها في الأحكام القانونية والتنظيمية للقانون العام.

Article 63-3 Rupture du contrat de travail du fait du décès**Article 63-3-1 Décès du particulier employeur**

Les dispositions relatives au décès du particulier employeur sont prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 63-3-2 Décès du salarié

Le décès du salarié entraîne de plein droit la rupture du contrat de travail. Cette rupture intervient à la date du décès du salarié.

Le particulier employeur en informe l'organisme destinataire de la déclaration d'emploi du salarié.

Le particulier employeur informe les ayants-droits de la rupture du contrat de travail et leur remet, dans un délai de trente (30) jours calendaires à compter du décès, le dernier bulletin de salaire ainsi que le certificat de travail et le reçu pour solde de tout compte prévus à l'article 69 du présent socle commun.

Le décès du salarié peut ouvrir droit, sous conditions, aux prestations du régime de prévoyance de branche, prévues à l'annexe n° 3 de la présente convention collective.

La rupture du contrat de travail entraîne le versement aux ayant-droits :

- du dernier salaire dû au jour du décès ;
- d'une indemnité compensatrice pour les congés payés acquis, non rémunérés au jour du décès, dont les conditions et modalités de calcul sont prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 63-3-3 Décès de l'enfant du particulier employeur

Les dispositions du présent article sont prévues dans chacun des socles spécifiques.

Article 63-4 Autres ruptures du contrat de travail

Les autres ruptures du contrat de travail sont précisées dans chacun des socles spécifiques.

Article 64 Préavis

La rupture du contrat de travail à l'initiative du particulier employeur ou du salarié peut être assortie ou non d'un préavis.

La date de fin du contrat de travail correspond :

- à la date de fin du préavis, en cas d'exécution totale de celui-ci par le salarié ;
- à la date prévue de fin du préavis, en cas d'inexécution totale ou partielle du préavis à l'initiative du particulier employeur ;
- au dernier jour travaillé, en cas d'inexécution totale ou partielle du préavis à l'initiative du salarié.

Le présent article est complété par les dispositions prévues par chacun des socles spécifiques.

المادة ٦٣-٣ إنهاء عقد العمل بسبب الوفاة**المادة ٦٣-٣-١ وفاة الفرد المستخدم**

الأحكام المتعلقة بوفاة الفرد المستخدم منصوص عليها في كل من الأرضيات المخصصة.

المادة ٦٣-٣-٢ وفاة الموظف

تؤدي وفاة الموظف تلقائيًا إلى انتهاء عقد العمل. يقع هذا الانتهاء في تاريخ وفاة الموظف.

يبلغ الفرد المستخدم بذلك الهيئة المودع لديها تصريح تشغيل الموظف.

يبلغ الفرد المستخدم أصحاب الحقوق بانتهاء عقد العمل ويسلمهم، في غضون ثلاثين (٣٠) يومًا تقويميًا من الوفاة، آخر قسيمة مرتب بالإضافة إلى شهادة العمل وإيصال التسوية المالية حسبما هو منصوص عليه في المادة ٦٩ من هذه الأرضية المشتركة.

رهنًا بشروط، يمكن أن يترتب عن وفاة الموظف الحق في استحقاقات نظام ادخار الفرع المنصوص عليها في الملحق رقم ٣ من هذه الاتفاقية الجماعية.

يستلزم انتهاء عقد العمل صرف ما يلي لأصحاب الحقوق:

➤ آخر مرتب مستحق يوم الوفاة؛

➤ تعويض عن الإجازات المدفوعة الأجر المكتسبة وغير المصروف أجراها يوم الوفاة، حيث أن شروطه وطرق حسابه منصوص عليها في كل من الأرضيات المخصصة.

المادة ٦٣-٣-٣ وفاة ولد الفرد المستخدم

أحكام هذه المادة واردة في كل من الأرضيات المخصصة.

المادة ٦٣-٤ حالات أخرى لانتهاء عقد العمل

تحدد كل من الأرضيات المخصصة الحالات الأخرى لانتهاء عقد العمل.

المادة ٦٤ الإخطار

يمكن أن يكون إنهاء عقد العمل بمبادرة من الفرد المستخدم أو الموظف مصحوبًا أو غير مصحوب بإخطار.

تاريخ انتهاء عقد العمل هو:

➤ تاريخ انتهاء الإخطار في حال تم تنفيذه كاملاً من قبل الموظف؛

➤ التاريخ المحدد لنهاية الإخطار في حالة عدم التنفيذ الكلي أو الجزئي للإخطار بمبادرة من الفرد المستخدم؛

➤ آخر يوم عمل في حالة عدم التنفيذ الكلي أو الجزئي للإخطار بمبادرة من الموظف.

تكتمل أحكام هذه المادة بالأحكام المنصوص عليها في كل من الأرضيات المخصصة.

Article 64-1 Exécution du préavis

La période de préavis est un délai préfix commençant à courir à compter de la date de la première présentation de la lettre recommandée avec accusé réception notifiant la rupture du contrat de travail ou de la date de remise en mains propres contre décharge.

Le préavis ne peut être interrompu ou suspendu. Par exception, le préavis peut être suspendu en cas :

- d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- de suspension du contrat de travail consécutive à un congé de maternité ou d'adoption ;
- de prise de congés payés. Par exception, les périodes de préavis et de congés payés peuvent se cumuler en cas d'accord écrit et signé des parties.

En cas d'exécution totale du préavis par le salarié, la date de fin du contrat de travail correspond à la date de fin du préavis prorogé, le cas échéant, de la durée correspondant aux trois cas de suspension précédemment énoncés intervenus durant la période de préavis.

Le présent article est complété par les dispositions prévues par chacun des socles spécifiques de la présente convention collective.

Article 64-2 Inexécution du préavis

L'inexécution totale ou partielle du préavis imposée par le particulier employeur donne droit à une indemnité compensatrice de préavis jusqu'à la date prévue de fin du contrat de travail. Cette indemnité, soumise à contributions et cotisations sociales, est égale au montant de la rémunération brute correspondant à la durée du préavis prévue par chacun des socles spécifiques de la présente convention collective. La période d'inexécution du préavis est prise en compte pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

L'inexécution de la totalité ou d'une partie du préavis, à la demande du salarié, peut être acceptée par le particulier employeur. Dans ce cas, le contrat de travail prend fin au dernier jour travaillé. À défaut d'accord entre les parties, l'inexécution totale ou partielle du préavis imposée par le salarié ouvre droit, au profit du particulier employeur, à une indemnité égale au montant de la rémunération nette correspondant à la durée non exécutée du préavis.

Article 64-3 Absence de préavis en cas de faute grave ou de faute lourde

En cas de faute grave et de faute lourde, la date de la rupture du contrat de travail est fixée à la date d'envoi de la notification de la rupture du contrat de travail par le particulier employeur.

المادة ٦٤-١ تنفيذ الإخطار

فترة الإخطار أجل يحدد مسبقاً يبدأ من تاريخ العرض الأول للرسالة المسجلة مع إشعار بالاستلام المبلغة لإنهاء عقد العمل أو من تاريخ تسليم الرسالة باليد مقابل اعتراف.

لا يمكن وقف الإخطار أو تعليقه. استثناءً، يجوز تعليق الإخطار في حالة:

◀ توقف عن العمل بعد حادث عمل أو مرض مهني؛

◀ تعليق عقد العمل بعد إجازة الأمومة أو التبرني؛

◀ أخذ إجازة مدفوعة الأجر. استثناءً، يمكن جمع فترات الإخطار والإجازة المدفوعة الأجر في حالة وجود اتفاق مكتوب وموقع من قبل الطرفين.

في حالة تنفيذ الإخطار كاملاً من قبل الموظف، يكون تاريخ انتهاء عقد العمل هو تاريخ انتهاء الإخطار مضافة إليه عند الاقتضاء مدة التعليق في الحالات الثلاث المذكورة المسجلة خلال فترة الإخطار.

تكتمل أحكام هذه المادة بالأحكام المنصوص عليها في كل من الأرضيات المخصصة لهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ٦٤-٢ عدم الامتثال للإخطار

يترتب عن عدم الاحترام الكلي أو الجزئي لفترة لإخطار من قبل الفرد المستخدم الحق في تعويض عن فترة الإخطار حتى التاريخ المحدد لانتهاء عقد العمل. هذا التعويض

خاضع للاشتراكات والمساهمات الاجتماعية ويساوي مبلغ الأجر الإجمالي عن فترة الإخطار المنصوص عليه في كل من الأرضيات المخصصة لهذه الاتفاقية الجماعية. تؤخذ فترة عدم الامتثال للإخطار في الاعتبار عند تحديد الحق في إجازة مدفوعة الأجر وفي الأقدمية.

يجوز أن يقبل الفرد المستخدم عدم الامتثال للإخطار كلياً أو جزئياً بناءً على طلب الموظف. في هذه الحالة ينتهي عقد العمل في آخر يوم اشتغل فيه الموظف. في حالة عدم وجود اتفاق بين الطرفين، يترتب عن عدم امتثال الموظف الكلي أو الجزئي للإخطار حق الفرد المستخدم في تعويض يساوي مبلغ الأجر الصافي عن المدة غير المستوفاة من فترة الإشعار.

المادة ٦٤-٣ عدم الإخطار في حالة الخطأ الجسيم أو سوء السلوك المصحوب بنية الإضرار

في حالة الخطأ الجسيم وسوء السلوك المصحوب بنية الإضرار، يكون تاريخ إنهاء عقد العمل هو تاريخ تبليغ إنهاء عقد العمل من قبل الفرد المستخدم.

➤ CHAPITRE III Sommes allouées au salarié à la fin du contrat de travail

Article 65 Indemnités liées à la rupture du contrat de travail

Article 65-1 Dispositions générales

Les conditions d'octroi et de fixation des indemnités liées à la rupture du contrat de travail sont déterminées par les dispositions prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 65-2 Dispositions applicables en cas de départ volontaire à la retraite

Le salarié qui part volontairement à la retraite peut bénéficier d'une indemnité de départ à la retraite, dans les conditions et selon les modalités prévues par le socle commun, à l'annexe n° 4 de la présente convention collective.

Article 66 Indemnité compensatrice de préavis

Le présent article s'applique au particulier employeur amené à verser une indemnité compensatrice de préavis au salarié dans les conditions et selon les modalités de calcul prévues par chacun des socles spécifiques. Le montant de l'indemnité compensatrice de préavis correspond à la rémunération due au salarié jusqu'à la date de fin du contrat de travail.

Article 67 Indemnité compensatrice de congés payés

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié a droit une indemnité compensatrice de congés payés.

Cette indemnité correspond à la rémunération de l'ensemble des congés payés acquis, non rémunérés au jour de la date de fin du contrat de travail, dont les conditions et modalités de calcul sont prévues par chacun des socles spécifiques.

Article 68 Autres sommes versées

À la date de fin du contrat de travail, sont versées au salarié, la rémunération et toute somme due en application des dispositions prévues par chacun des socles spécifiques.

◀ الفصل الثالث المبالغ المخصصة للموظف عند نهاية عقد العمل

المادة ٦٥ تعويضات متعلقة بإنهاء عقد العمل

المادة ٦٥-١ أحكام عامة

شروط منح وتحديد التعويضات المتعلقة بإنهاء عقد العمل محددة في الأحكام المنصوص عليها في كل من الأرضيات المخصصة.

المادة ٦٥-٢ الأحكام المطبقة في حالة التقاعد الاختياري

يجوز للموظف الذي يتقاعد طوعا الاستفادة من تعويض التقاعد، وفقا للشروط والطرق المنصوص عليها في الأرضية المخصصة ضمن الملحق ٤ من هذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ٦٦ التعويض عن الإخطار

تنطبق هذه المادة على الفرد المستخدم الذي تعين عليه دفع تعويض لموظف عن فترة الإخطار بموجب الشروط ووفقا لطرق الحساب المنصوص عليها في كل من الأرضيات المخصصة. يساوي مبلغ التعويض عن الإخطار أجر الموظف المستحق حتى تاريخ انتهاء عقد العمل.

المادة ٦٧ التعويض عن الإجازة المدفوعة الأجر

في حالة إنهاء عقد العمل، من حق الموظف الحصول على تعويض عن الإجازة المدفوعة الأجر. يساوي هذا التعويض أجر جميع الإجازات المدفوعة المحصل عليها غير المصروف أجرها عند تاريخ انتهاء عقد العمل، حيث أن شروطه وطرق حسابه منصوص عليها في كل من الأرضيات المخصصة.

المادة ٦٨ المبالغ الأخرى المدفوعة

يدفع للموظف في نهاية عقد العمل أجره وكل مبلغ مستحق في إطار تطبيق الأحكام المنصوص عليها في كل من الأرضيات المخصصة.

➤ CHAPITRE IV Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail

Article 69 Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail

Par principe, à la date de fin du contrat de travail définie à l'article 64 du présent socle commun, le particulier employeur remet obligatoirement au salarié :

- un certificat de travail précisant :
 - les nom, prénom et adresse du particulier employeur ;
 - les nom et prénom du salarié ;
 - la date d'effet de l'embauche ;
 - la date de fin du contrat de travail ;
 - la nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, les emplois successivement occupés et les périodes correspondantes ;
 - la portabilité de la prévoyance ;
 - le cas échéant, la mention précisant que le salarié est libre de tout engagement à l'égard du particulier employeur.
- l'attestation pour présenter une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi ;
- un reçu pour solde de tout compte détaillant les sommes versées au salarié à la date de la rupture du contrat de travail. Le reçu pour solde de tout compte peut-être signé par le salarié. Il peut être dénoncé dans les six (6) mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour le particulier employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

Par exception, lorsque le préavis n'est pas exécuté en partie ou en totalité à la demande du salarié, le particulier employeur dispose d'un délai maximal de deux (2) semaines calendaires à compter de la date de fin du contrat pour remettre au salarié l'ensemble des documents visés ci-dessus et procéder au versement des indemnités de fin de contrat.

Lorsque le préavis n'est pas exécuté à la demande du salarié, une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouve libre de tout engagement peut être remise au salarié.

Des modèles de certificat de travail, de reçu pour solde de tout compte et de l'attestation précitée sont proposés dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une valeur indicative et non conventionnelle.

الفصل الرابع الوثائق المسلمة للموظف عند نهاية عقد العمل

المادة ٦٩ الوثائق المسلمة للموظف عند نهاية عقد العمل

في تاريخ انتهاء عقد العمل المحدد في المادة ٦٤ من هذه الأرضية المشتركة، يجب على الفرد المستخدم من حيث المبدأ تسليم الموظف ما يلي:

➤ شهادة عمل تحدد:

- اسم الفرد المستخدم ولقبه وعنوانه؛
- اسم الموظف ولقبه؛
- تاريخ التشغيل الفعلي؛
- تاريخ انتهاء عقد العمل؛
- طبيعة الوظيفة أو عند الاقتضاء الوظائف المشغولة بالتتابع مع تحديد فتراتها؛
- إمكانية نقل استحقاقات الادخار؛
- إذا اقتضى الحال، إشارة تقرر بخلو ذمة الموظف من أي التزام تجاه الفرد المستخدم.

➤ شهادة لتقديم طلب تعويض لدى هيئة قطب الشغل (Pôle Emploi)؛

➤ إيصال التسوية المالية يوضح بالتفصيل المبالغ المدفوعة للموظف في تاريخ إنهاء عقد العمل. يمكن للموظف توقيع إيصال التسوية المالية. يمكن تقديم شكوى بشأنه في غضون ستة (٦) أشهر من توقيعه، بعدها يصبح مبرئاً لذمة الفرد المستخدم بخصوص المبالغ الواردة فيه.

استثناءً، في حالة عدم تنفيذ الإخطار جزئياً أو كلياً بناءً على طلب الموظف، يمنح الفرد المستخدم مهلة أقصاها أسبوعان (٢) تقويميان من تاريخ انتهاء العقد لتسليم الموظف جميع الوثائق المشار إليها أعلاه وصرف تعويضات إنهاء العقد.

في حالة عدم تنفيذ الإخطار بناءً على طلب الموظف، يمكن تسليم الموظف شهادة تحدد تاريخ تحرره من أي التزام.

نماذج من شهادة العمل وإيصال التسوية المالية والشهادة المذكورة أعلاه متوفرة في صحائف البيانات والوثائق التعليمية. لهذه الأخيرة قيمة توضيحية وغير تعاقدية.

➤ CHAPITRE V Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail

Article 70 Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail

Les dispositions liées à la restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail sont prévues par le socle spécifique « salarié du particulier employeur ».

الفصل الخامس إعادة المسكن من قبل الموظف عند نهاية عقد العمل

المادة 70 إعادة المسكن من قبل الموظف عند نهاية عقد العمل

الأحكام المتعلقة بإعادة الموظف للمسكن عند نهاية عقد العمل منصوص عليها في الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم».

DROITS SOCIAUX ATTACHÉS AUX SALARIÉS

► CHAPITRE I Économie générale des droits sociaux attachés aux salariés

Article 71 Principe d'attachement des droits sociaux aux salariés

Les dispositions de la présente convention collective résultent de la volonté de partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile de consacrer, eu égard à la singularité du secteur, le principe de l'attachement des droits sociaux aux salariés afin :

- d'assurer l'effectivité par mutualisation des droits sociaux attachés aux salariés par une mise en œuvre ;
- de mutualiser les obligations employeurs afférentes, le cas échéant à l'appui d'un mandat confié par ceux-ci, et ainsi leur garantir un mécanisme de solidarité.

Article 72 Mise en œuvre des droits sociaux attachés aux salariés

Les partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile confient la mise en œuvre des droits sociaux attachés aux salariés à l'association paritaire créée, aux termes de l'accord du 19 décembre 2018 applicable aux assistants maternels et aux salariés du particulier employeur, dénommée APNI, visée à l'annexe n° 2 de la présente convention collective.

L'APNI, lorsqu'elle est désignée par un texte légal, réglementaire, la convention collective ou un accord de branche étendu, a pour objet d'assurer l'interface, entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs, dans la mise en œuvre de la politique sectorielle arrêtée par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

À ce titre, l'APNI est chargée, conformément aux orientations stratégiques de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, et de manière applicative de :

- gérer et déployer le budget et les ressources affectées en vue de réaliser son objet ;
- disposer, le cas échéant, des mandats confiés par les employeurs.

Par ailleurs, la branche peut confier à l'APNI, conformément à son objet social, toute mission s'inscrivant dans le cadre de la mise en œuvre des droits sociaux attachés aux salariés telle que notamment des missions de collecte (recouvrement et contrôle), de simplification des démarches des particuliers employeurs et des salariés de la branche, de communication et d'étude.

الحقوق الاجتماعية المرتبطة بالموظفين

◀ الفصل الأول الاقتصاد العام للحقوق الاجتماعية المرتبطة بالموظفين

المادة ٧١ مبدأ ربط الحقوق الاجتماعية بالموظفين

أحكام هذه الاتفاقية الجماعية نابعة من رغبة الشركاء الاجتماعيين لقطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي في تكريس مبدأ ربط الحقوق الاجتماعية بالموظفين في ظل خصوصية القطاع، من أجل ما يلي:

- ◀ ضمان الفعالية من خلال تجميع الحقوق الاجتماعية المرتبطة بالموظفين عبر تنفيذها؛
- ◀ تجميع التزامات المستخدمين ذات الصلة، عند الاقتضاء عبر تفويض ممنوح من طرفهم، وبالتالي توفير آلية تضامن لهم.

المادة ٧٢ تنفيذ الحقوق الاجتماعية المرتبطة بالموظفين

أسند الشركاء الاجتماعيون لقطاع الفرد المستخدم والعمل المنزلي مهمة تنفيذ الحقوق الاجتماعية المرتبطة بالموظفين إلى الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع (APNI) المحدثة بموجب اتفاق ١٩ ديسمبر / كانون الأول ٢٠١٨ الساري على عمال الحضانة و إجراء الفرد المستخدم، والمشار إليها في الملحق ٢ من هذه الاتفاقية الجماعية.

هدف الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع عندما تعين بنص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقية جماعية أو اتفاقية فرع معقدة، هو القيام بدور الواجهة بين الأفراد المستخدمين والموظفين وجميع الفاعلين في تنفيذ السياسة القطاعية المعتمدة من قبل فرع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

في هذا الصدد ووفقاً للتوجهات الإستراتيجية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي، تتكلف الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع بتطبيق ما يلي:

- ◀ إدارة وتوزيع الميزانية والموارد المخصصة لتحقيق الغرض منها؛
- ◀ التصرف عند الاقتضاء بخصوص التفويضات المعهود بها من قبل المستخدمين.

بالإضافة إلى ذلك، يجوز للفرع أن يعهد إلى الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع (APNI)، وفقاً لغرضه الاجتماعي، بأية مهمة تقع في إطار تنفيذ الحقوق الاجتماعية المرتبطة بالموظفين، مثل، على وجه الخصوص، مهام التحصيل (التحصيل والمراقبة)، تبسيط الإجراءات الخاصة بالأفراد المستخدمين والموظفين في الفرع، والتواصل والدراسة.

➤ CHAPITRE II Déclinaison des droits sociaux attachés aux salariés

Les dispositions du présent chapitre résultent de la volonté des partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile de renforcer et développer le socle de droits sociaux attachés aux salariés.

La présente convention collective prévoit ainsi des dispositions renforcées notamment en matière de prévention des risques et santé au travail, professionnalisation, accès à des activités sociales et culturelles, prévoyance, prime conventionnelle de départ volontaire à la retraite.

➤ SOUS-CHAPITRE I Santé au travail et prévention des risques

La loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 a rendu applicable aux salariés du particulier employeur les dispositions de droit commun relatives à la surveillance médicale des salariés.

Prenant en compte la singularité de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, elle permet, en application de l'article L.4625-2 du code du travail, de déroger par accord de branche étendu aux règles relatives à l'organisation et au choix du service de santé au travail ainsi qu'aux modalités de surveillance de l'état de santé des salariés du particulier employeur.

L'ordonnance prise en application de l'article 99 de la loi d'accélération de la simplification de l'action publique rend applicable aux assistants maternels du particulier employeur les dispositions de droit commun relatives à la surveillance médicale et élargit le champ d'application de l'article L.4625-2 du code du travail aux assistants maternels.

SECTION 1 - Surveillance médicale des salariés

Article 73 Surveillance médicale adaptée à la singularité du secteur

L'employeur a l'obligation d'assurer la surveillance médicale des salariés relevant du champ d'application professionnel de la présente convention collective. Dans ce cadre, il doit s'assurer du suivi individuel de l'état de santé du salarié par la médecine du travail.

Les salariés relevant de la présente convention collective doivent se soumettre à l'ensemble des actes liés à la surveillance médicale.

Article 74 Mise en œuvre de la surveillance médicale des salariés

L'annexe n° 1 détermine les modalités adaptées de surveillance médicale des salariés et prévoit les règles nécessaires afin :

- d'assurer l'effectivité par mutualisation des droits sociaux attachés aux salariés par leur mise en œuvre ;
- de mutualiser les obligations employeurs afférentes, à l'appui d'un mandat confié par ceux-ci à une association paritaire, et ainsi leur garantir un mécanisme de solidarité.

الباب الثاني عناصر الحقوق الاجتماعية المرتبطة بالموظفين

تنبع أحكام هذا الفصل من إرادة الشركاء الاجتماعيين لقطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي في تعزيز أسس الحقوق الاجتماعية المرتبطة بالموظفين وتطويرها.

تنص هذه الاتفاقية الجماعية بالتالي على أحكام معززة، لا سيما فيما يتعلق بالوقاية من المخاطر والصحة المهنية، والتأهيل المهني، وفرص المشاركة في الأنشطة الاجتماعية والثقافية، والادخار، والمنحة الاتفاقية للتقاعد الاختياري.

الفصل الفرعي الأول الصحة المهنية والوقاية من المخاطر

أقر القانون ٢٠١١-٨٦٧ المؤرخ ٢٠ يوليو / تموز ٢٠١١ بتطبيق أحكام القانون العام المتعلقة بالمراقبة الطبية للموظفين على إجراء الفرد المستخدم.

مع مراعاة خصوصية فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي، يسمح القانون في إطار المادة L.٤٦٢٥-٢ من قانون العمل، عن طريق اتفاق معمم للفرع، بالخروج عن القواعد المتعلقة بتنظيم واختيار خدمة الصحة المهنية وطرق مراقبة الحالة الصحية لأجراء الفرد المستخدم.

يقر الأمر الصادر تطبيقاً للمادة ٩٩ من قانون التعجيل بتبسيط العمل الإداري بتطبيق أحكام القانون العام المتعلقة بالمراقبة الطبية على عمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم ويوسع نطاق تطبيق المادة L.٤٦٢٥-٢ من قانون العمل لتشمل عمال الحضانة.

القسم الأول - المراقبة الطبية للموظفين

المادة ٧٣ مراقبة طبية ملائمة لخصوصية القطاع

المستخدم ملزم بضمان المراقبة الطبية للموظفين المندرجين ضمن نطاق التطبيق المهني لهذه الاتفاقية الجماعية. في هذا السياق، يجب عليه ضمان المراقبة الفردية للحالة الصحية للموظف من خلال طب العمل. يجب على الموظفين المشمولين بهذه الاتفاقية الجماعية الخضوع لجميع الإجراءات المتعلقة بالمراقبة الطبية.

المادة ٧٤ تنفيذ المراقبة الطبية للموظفين

يحدد الملحق ١ الإجراءات المناسبة للمراقبة الطبية للموظفين وينص على القواعد الضرورية من أجل:

- ضمان الفعالية من خلال تجميع الحقوق الاجتماعية المرتبطة بالموظفين عبر تنفيذها؛
- تجميع التزامات المستخدم ذات الصلة، عبر تفويض ممنوح من قبلهم لجمعية مشتركة، وبالتالي توفير آلية تضامن فيما بينهم.

SECTION 2 - Prévention des risques professionnels dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Article 75 Prévention des risques professionnels dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Le particulier employeur n'étant pas une entreprise, les dispositions de droit commun relatives à la prévention des risques professionnels ne sont pas applicables.

L'annexe n° 1 de la présente convention collective détermine les modalités de la mise en œuvre de mesures destinées à prévenir les risques de maladie ou d'accident liés à l'activité professionnelle des salariés.

➤ SOUS-CHAPITRE II La professionnalisation des salariés

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, aux termes de son article 38, a confirmé la singularité du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile en adaptant les modalités d'organisation et de financement de la formation professionnelle aux spécificités de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Le décret d'application n°2018-1344 du 28 décembre 2018 relatif aux contributions versées par certaines catégories d'employeur consacre le mandatement par les particuliers employeurs de l'APNI. Deux arrêtés du 21 décembre 2018 et du 27 janvier 2020 ont également été pris pour l'application des dispositions de la loi au secteur.

C'est dans ce cadre qu'a été conclu l'accord cadre interbranche de mise en œuvre d'une politique de professionnalisation dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 17 novembre 2020. Il détermine les modalités de définition, de mise en œuvre et de développement d'une politique de professionnalisation ambitieuse tenant compte de la singularité du secteur. Cet accord est articulé autour de la promotion des métiers, la valorisation et la reconnaissance des compétences par la formation et la certification, l'accompagnement des particuliers employeurs et des salariés, la Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) et le financement de la formation professionnelle continue.

Article 76 Définition et mise en œuvre de la politique de professionnalisation de branche

La professionnalisation est le processus qui permet au salarié de construire et développer ses compétences, et qui accompagne la formation professionnelle tout au long de la vie afin d'acquérir et d'actualiser des connaissances, des compétences et favoriser l'évolution professionnelle.

La CPNEFP prévue à l'article 22 du présent socle commun définit la politique de professionnalisation de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Elle doit notamment permettre de :

- répondre aux enjeux de la branche en matière d'accroissement des besoins de la société en termes d'accompagnement à domicile, d'accueil individuel de l'enfant par l'adaptation, le développement et l'acquisition de nouvelles compétences ;
- favoriser l'attractivité et la mixité des métiers de la branche professionnelle ;
- assurer la sécurisation des parcours professionnels et l'emploi des salariés ;

القسم الثاني - الوقاية من المخاطر المهنية في فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي

المادة ٧٥ الوقاية من المخاطر المهنية في فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي

نظرًا لأن الفرد المستخدم ليس شركة، فإن أحكام القانون العام المتعلقة بالوقاية من المخاطر المهنية لا تنطبق. يحدد الملحق ١ من هذه الاتفاقية الجماعية طرق تنفيذ التدابير الرامية إلى الوقاية من مخاطر الأمراض أو الحوادث المرتبطة بالنشاط المهني للموظفين.

الفصل الفرعي الثاني التأهيل المهني للموظفين

أقر القانون ٢٠١٨-٧٧١ المؤرخ ٥ سبتمبر / أيلول ٢٠١٨ المتعلق بحرية اختيار المستقبل المهني بموجب المادة ٣٨ منه على خصوصية قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي من خلال ملاءمة طرق تنظيم التدريب المهني وتمويله مع خصوصيات فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي. وكرس المرسوم التنفيذي ٢٠١٨-١٣٤٤ المؤرخ ٢٨ ديسمبر / كانون الأول ٢٠١٨ المتعلق بالاشتراكات التي تدفعها فئات معينة من المستخدمين التفويض الممنوح من قبل الأفراد المستخدمين للجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع. وتم التقييد بالقرارين المؤرخين ٢١ ديسمبر / كانون الأول ٢٠١٨ و ٢٧ يناير / كانون الثاني ٢٠٢٠ من أجل تطبيق أحكام القانون على القطاع.

أبرمت الاتفاقية الإطارية بين الفروع في هذا السياق لتنفيذ سياسة التأهيل المهني في قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي بتاريخ ١٧ نوفمبر / تشرين الثاني ٢٠٢٠. وتعين الاتفاقية طرق تحديد سياسة تأهيل مهني طموحة وتنفيذها وتطويرها مع مراعاة خصوصية القطاع. تتمحور هذه الاتفاقية حول تنمية المهن وتعزيز المهارات والاعتراف بها من خلال التدريب إصدار الشهادات، ودعم الأفراد المستخدمين والموظفين، واللجنة المشتركة الوطنية للشغل والتدريب المهني، وتمويل التدريب المهني المستمر.

المادة ٧٦ تحديد سياسة التأهيل المهني في الفرع وتنفيذها

التأهيل المهني عملية تتيح للموظف بناء مهاراته وتطويرها، وترافق التدريب المهني مدى الحياة من أجل اكتساب المعارف والمهارات وتحديثها وتشجيع التطور المهني.

تحدد اللجنة المشتركة الوطنية للشغل والتدريب المهني المنصوص عليها في المادة ٢٢ من هذه الأرضية المشتركة سياسة التأهيل المهني لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

يتمثل الغرض من اللجنة خصوصا في:

- الاستجابة لتحديات الفرع فيما يتعلق بزيادة احتياجات المجتمع من حيث الدعم المنزلي ورعاية الأطفال الفردية من خلال التكيف والتطوير واكتساب مهارات جديدة؛
- تحسين جاذبية وظائف الفرع المهني واختلاطها؛
- السهر على تأمين المسارات المهنية وتشغيل الموظفين؛

➤ accompagner la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les modalités de mise en œuvre de la politique de professionnalisation sont fixées par l'annexe n° 2 de la présente convention collective.

Article 77 Développement de la professionnalisation

Article 77-1 Financement de la formation professionnelle

Le développement de la professionnalisation du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est financé par :

- Deux contributions prises en charge par les particuliers employeurs :
 - une contribution légale à la formation professionnelle dérogatoire prévue à l'article L.6331-57 du code du travail ;
 - une contribution conventionnelle à la formation professionnelle prévue par l'annexe n° 2 de la présente convention collective. Les partenaires sociaux considérant que le développement de la professionnalisation des salariés représente un enjeu majeur pour le secteur ont décidé de renforcer les démarches en ce sens et de traduire leurs engagements notamment à travers une contribution conventionnelle renforcée permettant un financement élargi de la formation professionnelle des salariés de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.
- L'ensemble des autres contributions ou ressources dont l'objet et la finalité sont affectés au financement de la professionnalisation des salariés de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 77-2 Gestion des ressources

Conformément aux orientations stratégiques décidées par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et à l'annexe n° 2 de la présente convention collective, la gestion des ressources est confiée à l'APNI.

L'APNI est chargée d'assurer la gestion de :

- la contribution légale visée à l'article 77-1 du présent socle commun, qui lui est confiée aux termes de l'article L.6331-60 du code du travail en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- la contribution conventionnelle visée à l'article 77-1 du présent socle commun qui lui est confiée par l'annexe n° 2 de la présente convention collective ;
- l'ensemble des autres contributions ou ressources visées à l'article 77-1 du présent socle commun.

Article 78 Adaptation des dispositifs de formation professionnelle continue à la singularité du secteur et accompagnement des particuliers employeurs et des salariés

Afin de tenir compte des spécificités du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et garantir l'accès à la formation professionnelle pour les salariés relevant du champ d'application

◀ دعم التخطيط الاستراتيجي للوظائف والمهارات.

طرق تنفيذ سياسة التأهيل المهني محددة في الملحق ٢ من هذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ٧٧ تطوير التأهيل المهني

المادة ٧٧-١ تمويل التدريب المهني

يمول تطوير التأهيل المهني لقطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي من خلال:

◀ مساهمتين يدفعهما الأفراد المستخدمون:

- مساهمة قانونية للتدريب المهني الاستثنائي منصوص عليها في المادة L.6331-57 من قانون العمل؛
- مساهمة تعاقدية للتدريب المهني منصوص عليها في الملحق رقم ٢ من هذه الاتفاقية الجماعية. يعتبر الشركاء الاجتماعيون أن تنمية التأهيل المهني يمثل تحدياً كبيراً للقطاع لذا قرروا ترسيخ النهج في هذا الإطار وترجمة التزاماتهم على وجه الخصوص من خلال مساهمة تعاقدية معززة تسمح بتمويل موسع للتدريب المهني لأجراء فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.
- ◀ جميع المساهمات أو الموارد الأخرى المخصصة لغرض تمويل التأهيل المهني لأجراء فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

المادة ٧٧-٢ إدارة الموارد

وفقاً للتوجهات الإستراتيجية التي يقرها فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي والمنصوص عليها في الملحق ٢ من هذه الاتفاقية الجماعية، فإن إدارة الموارد موكلة إلى الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع.

تتكلف الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع بإدارة:

- ◀ المساهمة القانونية المشار إليها في المادة ٧٧-١ من هذه الأرضية المشتركة والمعهود بها إليها بموجب أحكام المادة L.6331-60 من قانون العمل تطبيقاً للأحكام القانونية والتنظيمية المعمول بها؛
- ◀ المساهمة التعاقدية المشار إليها في المادة ٧٧-١ من هذه الاتفاقية المشتركة والمعهود بها إليها في الملحق ٢ من هذه الاتفاقية الجماعية؛
- ◀ جميع المساهمات أو الموارد الأخرى المشار إليها في المادة ٧٧-١ من هذه الأرضية المشتركة.

المادة ٧٨ تكييف أنظمة التدريب المهني المستمر مع خصوصية القطاع ودعم

الأفراد المستخدمين والموظفين

من أجل مراعاة خصوصيات قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي وضمان الوصول إلى التدريب المهني للموظفين المندرجين ضمن نطاق التطبيق التعاقدية لهذه الاتفاقية الجماعية، ولتشجيع الانخراط في

conventionnel de la présente convention collective, et favoriser le départ en formation, les modalités d'accès aux dispositifs de la formation professionnelle continue sont aménagées par l'annexe n° 2 de la présente convention collective.

Dans ce cadre, l'APNI, ainsi mandatée par les particuliers employeurs, assure l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs concernés. À ce titre, elle accompagne les salariés et les particuliers employeurs notamment en vue d'assurer la prise en charge et le versement direct aux salariés des rémunérations et des frais de vie engagés pendant le suivi de formation et procéder aux déclarations et informations afférentes.

Article 79 Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

La politique de professionnalisation du secteur doit pouvoir répondre aux enjeux de l'emploi dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile liés notamment au vieillissement de la population, aux évolutions des attentes et des besoins des parents en termes d'accueil individuel et des ménages en termes d'entretien du cadre de vie.

Les partenaires sociaux souhaitent inscrire leurs travaux dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et ainsi insuffler une dynamique visant à anticiper les évolutions prévisibles des emplois, des compétences et des qualifications.

Dans le cadre des négociations relatives à la GPEC de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et dans le respect des dispositions légales, les partenaires sociaux s'appuient sur le CNPDS pour déterminer les orientations politiques en vue du développement et de la mise en œuvre de la GPEC, liées aux mutations économiques, démographiques et technologiques.

Afin de préparer les négociations, le CNPDS pourra notamment s'appuyer sur les travaux du Comité technique paritaire d'observation et de prospective des métiers et des qualifications ayant, conformément à l'annexe n° 2 de la présente convention collective, pour mission de favoriser une démarche de GPEC, ainsi que sur l'observatoire des emplois et de la famille afin d'établir un diagnostic qualitatif, quantitatif et prospectif de l'emploi des métiers et des compétences.

➤ SOUS-CHAPITRE III Activités sociales et culturelles

Article 80 Mise en place d'actions permettant l'accès des salariés aux activités sociale et culturelles

Les partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, dans le cadre du développement des droits sociaux des salariés, souhaitent mettre en place au profit des salariés de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile des actions leur permettant d'accéder à des activités sociales et culturelles.

Dans ce cadre, un portail web est mis en place. Il permet aux salariés de la branche d'accéder à des offres qualitatives de voyages, de culture, de sports et loisirs à tarifs préférentiels au même titre que ceux dont bénéficient certains salariés d'entreprise.

التدريب، فإن كيفية الوصول إلى آليات التدريب المهني المستمر محددة في الملحق ٢ من هذه الاتفاقية الجماعية.

في هذا الصدد، تؤدي الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع بموجب تفويضها من قبل الأفراد المستخدمين دور الواجهة بين الأفراد المستخدمين والموظفين وكل الجهات الفاعلة المعنية. وبهذه الصفة تدعم الموظفين والأفراد المستخدمين لا سيما بهدف ضمان التكفل بالرواتب وتكاليف المعيشة المنفقة أثناء متابعة التدريب وصرافها مباشرة للموظفين وتقديم التصريحات والمعلومات المتعلقة بها.

المادة ٧٩ التخطيط الاستراتيجي للوظائف والمهارات

يجب أن تكون سياسة التأهيل المهني للقطاع قادرة على الاستجابة لتحديات التشغيل في فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي وبالخصوص تلك المتعلقة بشيخوخة السكان، والتغيرات في توقعات واحتياجات الوالدين من حيث الرعاية الفردية، واحتياجات الأسر فيما يتعلق بالحفاظ على البيئة المعيشية.

يرغب الشركاء الاجتماعيون في تسطير عملهم ضمن نهج إداري استراتيجي للوظائف والمهارات وبالتالي غرس دينامية تهدف إلى استباق التغيرات المتوقعة في الوظائف والمهارات والمؤهلات.

في إطار المفاوضات المتعلقة بالإدارة الاستراتيجية للوظائف والمهارات لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي ووفقاً للأحكام القانونية، يعتمد الشركاء الاجتماعيون على المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي لتحديد التوجهات السياسية الرامية إلى تنمية الإدارة الاستراتيجية للوظائف والمهارات وتنفيذها، في علاقتها مع التغيرات الاقتصادية والديمقراطية والتكنولوجية.

من أجل تحضير المفاوضات، يمكن أن يعتمد المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي خصوصاً على عمل اللجنة التقنية المشتركة لرصد المهن والمؤهلات واستشرافها، المكلفة وفقاً للملحق ٢ من هذه الاتفاقية الجماعية بتشجيع نهج الإدارة الاستراتيجية للوظائف والمهارات، كما يمكنه الاعتماد أيضاً على مرصد المهن والأسرة من أجل وضع تشخيص نوعي وكمي ومستقبلي للتوظيف والمهن والمهارات.

◀ الفصل الفرعي الثالث الأنشطة الاجتماعية والثقافية

المادة ٨٠ وضع إجراءات تتيح للموظفين الوصول إلى الأنشطة الاجتماعية والثقافية

يرغب الشركاء الاجتماعيون لقطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي، في إطار تنمية الحقوق الاجتماعية للموظفين، في وضع إجراءات لفائدة أجراء فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي تتيح لهم الوصول إلى الأنشطة الاجتماعية والثقافية.

في هذا السياق، تم إنشاء بوابة على الإنترنت. تتيح البوابة لأجراء الفرع الوصول إلى عروض نوعية للسفر والثقافة والرياضة والترفيه بأسعار تفضيلية، مثل تلك التي يتمتع بها بعض أجراء الشركات.

Article 81 Mise en œuvre des actions permettant l'accès des salariés aux activités sociales et culturelles

La mise en œuvre opérationnelle des actions permettant l'accès des salariés aux activités sociales et culturelles est confiée à l'APNI.

Dans le cadre des orientations stratégiques arrêtées par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, l'APNI est ainsi chargée de la mise en œuvre opérationnelle du portail activités sociales et culturelles. À ce titre, elle détermine le contenu de l'offre activités sociales et culturelles, et son accessibilité pratique, par le biais d'un portail web régulièrement actualisé au bénéfice des salariés de la branche.

Article 82 Financement

Le financement de ce dispositif est assuré par le fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile (FIVED) visé à l'article 32 du présent socle commun, alimenté par une contribution à la charge des particuliers employeurs et destinée notamment à permettre l'accès des salariés aux activités sociales et culturelles.

➤ SOUS-CHAPITRE IV Prévoyance

Article 83 Mise en place d'un régime de prévoyance de branche

Les partenaires sociaux affirment leur attachement à l'existence d'une protection sociale complémentaire effective au bénéfice des salariés de la branche, notamment contre les risques incapacité, invalidité, décès, afin de permettre une indemnisation, sous certaines conditions, en cas de réalisation de ces risques.

Les règles relatives au régime de prévoyance mis en place au sein de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile sont prévues à l'annexe n° 3 de la présente convention collective. Cette annexe fait partie intégrante de la présente convention collective.

Article 84 Mise en œuvre opérationnelle du dispositif

Article 84-1 Rôle et missions de l'APNI

Conformément à son objet social, l'APNI a vocation à assurer l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs, dans la mise en œuvre de la politique sectorielle arrêtée par la branche en vue de l'effectivité des garanties sociales des salariés. Elle se voit ainsi confier des attributions en matière de protection sociale complémentaire et, notamment, de prévoyance.

Au regard des spécificités du secteur (en particulier la multiplicité d'employeurs) et afin de garantir l'effectivité des droits des salariés en matière de prévoyance, l'APNI a pour mission :

- d'organiser, pour le compte des particuliers employeurs, la mise en œuvre et le suivi du régime de prévoyance, notamment par le mandat donné par les particuliers employeurs au travers des dispositifs simplifiés de déclaration et de paiement des cotisations sociales.

المادة ٨١ تنفيذ الإجراءات التي تتيح للموظفين الوصول إلى الأنشطة الاجتماعية والثقافية

يُعهد بالتنفيذ العملي للإجراءات التي تسمح للموظفين بالوصول إلى الأنشطة الاجتماعية والثقافية إلى الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع.

في إطار التوجهات الاستراتيجية المعتمدة من قبل فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي، تتكلف الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع بتفعيل بوابة الأنشطة الاجتماعية والثقافية. في هذا الصدد، تحدد اللجنة محتوى عرض الأنشطة الاجتماعية والثقافية وإمكانية الوصول العملي إليها، من خلال بوابة على الإنترنت يتم تحديثها بانتظام لفائدة أجراء الفرع.

المادة ٨٢ التمويل

يمول هذا النظام من صندوق الإعلام وتنمية العمل المنزلي (FIVED) المشار إليه في المادة ٣٢ من هذه الأرضية المشتركة، والذي يزود من خلال مساهمة يتحملها الأفراد المستخدمين وتهدف بشكل خاص إلى إتاحة وصول الموظفين إلى الأنشطة الاجتماعية والثقافية.

◀ الفصل الفرعي الرابع الادخار

المادة ٨٣ إنشاء نظام ادخار للفرع

يؤكد الشركاء الاجتماعيون على تمسكهم بضرورة وجود حماية اجتماعية تكاملية وفعالة لصالح أجراء الفرع، ولا سيما ضد مخاطر العجز والإعاقة والوفاة، من أجل إتاحة التعويض في حالة وقوعها، رهنا بشروط معينة.

القواعد المتعلقة بنظام الادخار المحدث في فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي منصوص عليها في الملحق رقم ٣ من هذه الاتفاقية الجماعية. هذا الملحق جزء لا يتجزأ من هذه الاتفاقية.

المادة ٨٤ تفعيل النظام

المادة ٨٤-١ دور ومهام الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع

تهدف الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع بموجب غايتها الاجتماعية إلى أداء دور الواجهة بين الأفراد المستخدمين والموظفين وكل الفاعلين في تنفيذ السياسة القطاعية المعتمدة من قبل الفرع بهدف فعالية ضمانات الموظفين الاجتماعية. وعلى هذا الأساس كلفت بصلاحيات في مجال الحماية الاجتماعية التكميلية، ولا سيما الادخار.

في ضوء خصوصيات القطاع (لا سيما تعدد المستخدمين) ومن أجل ضمان فعالية حقوق الموظفين فيما يتعلق بالادخار، فإن الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع تتكلف بالمهام التالية:

- ◀ تنظيم آلية الادخار وتنفيذها ومتابعتها نيابة عن الأفراد المستخدمين، لا سيما عبر التفويض الممنوح من قبلهم من خلال الأنظمة المبسطة للتصريح بالاشتراكات الاجتماعية ودفعها.

Dans le cadre de ce mandat, elle est notamment chargée de certaines obligations et démarches administratives incombant à ces derniers, telle que, par exemple, la remise de la notice d'information aux salariés ;

➤ la collecte des cotisations dues au titre du régime de prévoyance.

En application de l'article L.133-7 du code de la sécurité sociale, elle délègue le recouvrement desdites cotisations aux organismes de recouvrement du régime général et, pour les salariés relevant du régime agricole, aux caisses de mutualité sociale agricole.

Pour maîtriser l'ensemble de l'économie du régime de prévoyance, l'APNI est notamment amenée à auditer les différents financements, les chargements ou frais associés, mais également à contrôler l'effectivité des droits en termes d'accès et de niveau de garantie, ainsi que l'adéquation des financements aux garanties définies par la branche.

Dans le cadre des missions qui lui sont conférées, l'APNI a une vocation applicative de déploiement, le cas échéant par délégation, sous-traitance ou conventionnement, avec un ou des tiers sous sa responsabilité.

Article 84-2 Données indispensables aux missions de l'APNI

Dans le cadre des missions visées à l'article 84-1 de la présente convention collective, l'APNI doit :

- recevoir de la part des organismes de recouvrement du régime général et, pour les salariés relevant du régime agricole, des caisses de mutualité sociale agricole, et/ou de tout organisme habilité par ces derniers ;
- traiter de manière directe ou indirecte, des données à caractère personnel des particuliers employeurs et des salariés de la branche, ainsi que des autres bénéficiaires des garanties décès et rente éducation du régime de prévoyance.

Ces données sont nécessaires notamment :

- au recueil des mandats des particuliers employeurs, dans les conditions prévues par les conditions générales d'utilisation des dispositifs simplifiés de déclaration et de paiement des cotisations sociales visés à l'article L. 133-5-6 du Code de la sécurité sociale, ainsi qu'à l'accomplissement des missions qui découlent de ces mandats ;
- au recouvrement des cotisations tant salariales que patronales et à toute opération complémentaire, portant notamment sur le contrôle et le suivi de la collecte et du recouvrement des cotisations, sur la réalisation d'études actuarielles et statistiques ;
- au contrôle de la gestion de l'organisme assureur en charge du régime et de l'effectivité des droits des salariés en matière de prévoyance.

Article 84-3 Dispositions spécifiques encadrant le traitement des données à caractère personnel recueillies

L'APNI veille, au regard des différentes conventions conclues, à ce que les données personnelles des personnes concernées soient traitées conformément au cadre réglementaire applicable en matière de protection des données et s'assure que soient mises en œuvre les garanties suffisantes au regard du respect des principes fondamentaux du droit à la protection des données à caractère personnel, notamment des mesures juridiques et techniques appropriées afin d'assurer un niveau de sécurité adapté au risque.

ضمن إطار هذا التفويض، تتكلف الجمعية بشكل خاص ببعض الالتزامات والإجراءات الإدارية المنوطة بهم مثل تسليم الموظفين ورقة المعلومات.

◀ تحصيل الاشتراكات المستحقة بموجب نظام الادخار.

تطبيقاً للمادة L. 133-7 من قانون الضمان الاجتماعي، تفوض الجمعية تحصيل الاشتراكات المذكورة إلى وكالات التحصيل التابعة للنظام العام، وبالنسبة لأجراء النظام الفلاحي، إلى صناديق التعاضدية الاجتماعية الفلاحية.

للتحكم في الاقتصاد الكلي لنظام الادخار، يتوجب على الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع على وجه الخصوص مراجعة مختلف عمليات التمويل أو النفقات أو التكاليف المرتبطة بها، ولكن أيضاً التحقق من فعالية الحقوق من حيث الوصول ومستوى الضمان، فضلاً عن مدى كفاية التمويل مقارنة بالضمانات التي يحددها الفرع.

في إطار المهام المنوطة بها، يتمثل غرض الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع في النشر، وحيثما ينطبق ذلك، عن طريق التفويض أو التعاقد من الباطن أو الاتفاق، مع طرف ثالث أو أكثر تحت مسؤوليتها.

المادة ٨٤-٢ البيانات الأساسية لمهام الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع

كجزء من المهام المشار إليها في المادة ٨٤-١ من هذه الاتفاقية الجماعية، يجب على الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع:

◀ تلقي من هيئات التحصيل التابعة للنظام العام، وبالنسبة للموظفين المشمولين بالنظام الفلاحي، ومن الصناديق التعاضدية الاجتماعية الفلاحية، و / أو من أي هيئة مرخص لها من قبلهم؛

◀ معالجة بشكل مباشر أو غير مباشر، للبيانات الشخصية للأفراد المستخدمين والموظفين في الفرع، وكذلك المستفيدين الآخرين من ضمانات الوفاة ودخل التعليم بموجب نظام لادخار.

هذه البيانات ضرورية بشكل خاص:

◀ جمع التفويضات من الأفراد المستخدمين، وفقاً للشروط المنصوص عليها في الشروط العامة لاستخدام الأنظمة المبسطة لتصريحات ودفع مساهمات الضمان الاجتماعي المشار إليها في المادة L. 133-5-6 من قانون الضمان الاجتماعي، وكذلك لإنجاز المهام الناتجة عن هذه التفويضات؛

◀ تحصيل مساهمات الموظفين والمستخدمين على حد سواء وأي عملية إضافية تتعلق على وجه الخصوص بمراقبة ومتابعة جمع وتحصيل الاشتراكات، وإجراء الدراسات الحسابية والإحصائية ؛

◀ مراقبة عملية إدارة شركة التأمين المسؤولة عن النظام وفعالية حقوق الادخار للموظفين.

المادة ٨٤-٣ أحكام محددة تحكم معالجة البيانات ذات الطابع الشخصي التي تم جمعها

تسهر الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع، فيما يتعلق بالاتفاقيات المختلفة المبرمة، على معالجة البيانات الشخصية للأشخاص المعنيين وفقاً للإطار التنظيمي المعمول به فيما يتعلق بحماية البيانات ويضمن تنفيذ الضمانات الكافية فيما يتعلق باحترام المبادئ الأساسية للحق في حماية البيانات الشخصية، ولا سيما التدابير القانونية والتقنية المناسبة لضمان مستوى الأمان المناسب للمخاطر.

Article 85 Financement du régime

L'indemnisation au titre des garanties de prévoyance susvisées est financée conjointement par les cotisations des particuliers employeurs et des salariés, dans les conditions fixées par l'annexe n° 3 de la présente convention collective.

➤ SOUS-CHAPITRE V Indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite**Article 86 Mise en place d'une indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite**

Dans une démarche de reconnaissance et de fidélisation des salariés relevant du champ d'application de la présente convention collective, les partenaires sociaux ont décidé de les faire bénéficier d'une indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite s'inscrivant dans le cadre de la protection sociale complémentaire de branche.

Afin d'assurer une meilleure effectivité des droits des salariés, en considération de la singularité des métiers qu'ils occupent, les partenaires sociaux se sont notamment engagés dans une démarche de reconnaissance de la durée cumulée des périodes d'emploi au sein de la branche, en lieu et place de la notion d'ancienneté auprès d'un même particulier employeur.

Les règles relatives au régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite mises en place au sein de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile sont prévues à l'annexe n° 4 de la présente convention collective. Cette annexe fait partie intégrante de la présente convention collective.

Article 87 Mise en œuvre opérationnelle du dispositif**Article 87-1 Rôle et missions de l'APNI**

Conformément à son objet social, l'APNI a vocation à assurer l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs, dans la mise en œuvre de la politique sectorielle arrêtée par la branche en vue de l'effectivité des garanties sociales des salariés. Elle se voit ainsi confier des attributions en matière de protection sociale complémentaire et, notamment, d'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite.

Au regard des spécificités du secteur (en particulier la multiplicité d'employeurs) et afin de garantir l'effectivité des droits des salariés en matière d'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite, l'APNI a pour mission :

➤ d'organiser, pour le compte des particuliers employeurs, la mise en œuvre et le suivi du régime d'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite, notamment par le mandat donné par les particuliers employeurs au travers des dispositifs simplifiés de déclaration et de paiement des cotisations sociales.

Dans le cadre de ce mandat, elle est notamment chargée de certaines obligations et démarches administratives incombant à ces derniers, telles que, par exemple, la remise de la notice d'information aux salariés ;

المادة ٨٥ التمويل

يتم تمويل التعويضات بموجب ضمانات الادخار المذكورة أعلاه بشكل مشترك من مساهمات الأفراد المستخدمين والموظفين، وفقاً للشروط المنصوص عليها في الملحق رقم ٣ من هذه الاتفاقية الجماعية.

الفصل الفرعي الخامس التعويض الاتفاقي عن التقاعد الاختياري**المادة ٨٦ إنشاء تعويض اتفاقي عن التقاعد الاختياري**

في نهج الاعتراف بالموظفين المشمولين بنطاق تطبيق هذه الاتفاقية الجماعية واستبقائهم، قرر الشركاء الاجتماعيون منحهم إمكانية الاستفادة من التعويض الاتفاقي عن التقاعد الاختياري الذي يقع في إطار الحماية الاجتماعية التكميلية للفرع.

من أجل ضمان فعالية أفضل لحقوق الموظفين، باعتبار خصوصية المهن التي يشغلونها، يلتزم الشركاء الاجتماعيون بشكل خاص بنهج الاعتراف بمجموع مدة العمل في الفرع بدلاً من مفهوم الأقدمية لدى نفس الفرد المستخدم.

القواعد المتعلقة بنظام التعويض الاتفاقي عن التقاعد الاختياري المحدث في فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي منصوص عليها في الملحق ٤ من هذه الاتفاقية الجماعية. هذا الملحق جزء لا يتجزأ من هذه الاتفاقية.

المادة ٨٧ تفعيل النظام**المادة ٨٧-١ دور ومهام الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع**

تهدف الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع بموجب غايتها الاجتماعية إلى أداء دور الواجهة بين الأفراد المستخدمين والموظفين وكل الفاعلين في تنفيذ السياسة القطاعية المعتمدة من قبل الفرع بهدف فعالية ضمانات الموظفين الاجتماعية. ومن ثم، فإنه يُعهد إليها بمهام من حيث الحماية الاجتماعية التكميلية، ولا سيما التعويض الاتفاقي عن التقاعد الاختياري.

في ضوء خصوصيات القطاع (لا سيما تعدد المستخدمين) ومن أجل ضمان فعالية حقوق الموظفين فيما يتعلق بالتعويض الاتفاقي عن التقاعد الاختياري، فإن الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع تتكلف بالمهام التالية:

➤ تنظيم آلية تنفيذ نظام التعويض الاتفاقي عن التقاعد الاختياري ومتابعته، نيابة عن الأفراد المستخدمين، لا سيما عبر التفويض الممنوح من قبلهم من خلال الأنظمة المبسطة للتصريح بالاشتراكات الاجتماعية ودفعها.

ضمن إطار هذا التفويض، تتكلف الجمعية بشكل خاص ببعض الالتزامات والإجراءات الإدارية المنوطة بها مثل تسليم الموظفين ورقة المعلومات؛

- la collecte des cotisations dues au titre du régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite.

En application de l'article L.133-7 du code de la sécurité sociale, elle délègue le recouvrement desdites cotisations aux organismes de recouvrement du régime général et, pour les salariés relevant du régime agricole, aux caisses de mutualité sociale agricole.

Pour maîtriser l'ensemble de l'économie du régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite, l'APNI est amenée notamment à auditer les différents financements, les chargements ou frais associés, mais également à contrôler l'effectivité des droits en termes d'accès à l'indemnité de départ volontaire à la retraite, ainsi que l'adéquation des financements à ce dispositif défini par la branche.

Enfin, dans le cadre des missions qui lui sont conférées, l'APNI a une vocation applicative de déploiement, le cas échéant par délégation, sous-traitance ou conventionnement, avec un ou des tiers sous sa responsabilité.

Article 87-2 Données indispensables aux missions de l'APNI

Dans le cadre des missions visées à l'article 87-1 de la présente convention collective, l'APNI doit :

- recevoir de la part des organismes de recouvrement du régime général et, pour les salariés relevant du régime agricole, des caisses de mutualité sociale agricole, et/ou de tout organisme habilité par ces derniers ;
- traiter de manière directe ou indirecte, des données à caractère personnel des particuliers employeurs et des salariés de la branche, ainsi que des autres bénéficiaires du régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite.

Ces données sont nécessaires notamment :

- au recueil des mandats des particuliers employeurs, dans les conditions prévues par les conditions générales d'utilisation des dispositifs simplifiés de déclaration et de paiement des cotisations sociales visés à l'article L. 133-5-6 du Code de la sécurité sociale, ainsi qu'à l'accomplissement des missions qui découlent de ces mandats ;
- au recouvrement des cotisations patronales et à toute opération complémentaire, portant notamment sur le contrôle et le suivi de la collecte et du recouvrement des cotisations, sur la réalisation d'études actuarielles et statistiques ;
- au contrôle de la gestion de l'organisme assureur en charge du régime et de l'effectivité des droits des salariés en matière d'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite.

Article 87-3 Dispositions spécifiques encadrant le traitement des données à caractère personnel recueillies

L'APNI veille, au regard des différentes conventions conclues, à ce que les données personnelles des personnes concernées soient traitées conformément au cadre réglementaire applicable en matière de protection des données et s'assure que soient mises en œuvre les garanties suffisantes au regard du respect des principes fondamentaux du droit à la protection des données à caractère personnel, notamment des mesures juridiques et techniques appropriées afin d'assurer un niveau de sécurité adapté au risque.

- ◀ تحصيل الاشتراكات المستحقة بموجب نظام تعويض الاتفاقي عن التقاعد الاختياري.

تطبيقاً للمادة L. 133-7 من قانون الضمان الاجتماعي، تفوض الجمعية تحصيل الاشتراكات المذكورة إلى وكالات التحصيل التابعة للنظام العام، وبالنسبة لأجراء النظام الفلاحي، إلى صناديق التعاضدية الاجتماعية الفلاحية.

للتحكم في الاقتصاد الكلي لنظام التعويض الاتفاقي عن التقاعد الاختياري، يتوجب على الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع على وجه الخصوص مراجعة مختلف عمليات التمويل أو النفقات أو التكاليف المرتبطة بها، ولكن أيضاً التحقق من فعالية الحقوق من حيث الوصول إلى التعويض بشأن التقاعد الاختياري، فضلاً عن مدى كفاية التمويل لهذا النظام التي يحدده الفرع.

أخيراً، في إطار المهام الموكلة لها، يتمثل غرض الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع في النشر، وحيثما ينطبق ذلك، عن طريق التفويض أو التعاقد من الباطن أو الاتفاق، مع طرف ثالث أو أكثر تحت مسؤوليتها.

المادة 87-2 البيانات الأساسية لمهام الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع

كجزء من المهام المشار إليها في المادة 87-1 من هذه الاتفاقية الجماعية، يجب على الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع:

- ◀ تلقي من هيئات التحصيل التابعة للنظام العام، وبالنسبة للموظفين المشمولين بالنظام الفلاحي، ومن الصناديق التعاضدية الاجتماعية الفلاحية، و / أو من أي هيئة مرخص لها من قبلهم؛
- ◀ معالجة بشكل مباشر أو غير مباشر،

البيانات الشخصية للأفراد المستخدمين والموظفين في الفرع، وكذلك المستفيدين الآخرين من نظام التعويض الاتفاقي عن التقاعد الاختياري.

هذه البيانات ضرورية بشكل خاص:

- ◀ جمع التفويضات من الأفراد المستخدمين، وفقاً للشروط المنصوص عليها في الشروط العامة لاستخدام الأنظمة المبسطة لتصريحات ودفع مساهمات الضمان الاجتماعي المشار إليها في المادة L. 133-5-6 من قانون الضمان الاجتماعي، وكذلك لإنجاز المهام الناتجة عن هذه التفويضات؛
- ◀ تحصيل اشتراكات المستخدمين وأي عملية إضافية تتعلق على وجه الخصوص بمراقبة ومتابعة جمع وتحصيل الاشتراكات، وإجراء الدراسات الحسابية والإحصائية؛
- ◀ مراقبة عملية إدارة شركة التأمين المسؤولة عن النظام وفعالية حقوق الموظفين في التعويض الاتفاقي عن التقاعد الاختياري.

المادة 87-3 أحكام محددة تحكم معالجة البيانات ذات الطابع الشخصي التي تم جمعها

تسهر الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع، فيما يتعلق بالاتفاقيات المختلفة المبرمة، على معالجة البيانات الشخصية للأشخاص المعنيين وفقاً للإطار التنظيمي المعمول به فيما يتعلق بحماية البيانات ويضمن تنفيذ الضمانات الكافية فيما يتعلق باحترام المبادئ الأساسية للحق في حماية البيانات الشخصية، ولا سيما التدابير القانونية والتقنية المناسبة لضمان مستوى الأمان المناسب للمخاطر.

Article 88 Financement du régime

Afin de garantir un mécanisme de solidarité entre les particuliers employeurs au service de l'effectivité des droits des salariés du secteur, cette indemnité est financée, de manière mutualisée, par une contribution à la charge des particuliers employeurs, fixée par l'annexe n° 4 de la présente convention collective.

المادة ٨٨ التمويل

من أجل ضمان آلية تضامن بين الأفراد المستخدمين تسهر على فعالية حقوق إجراء القطاع، يمول هذا التعويض على نحو تعاضدي من خلال مساهمة يتحملها الأفراد المستخدمون ومحددة في الملحق رقم ٤ من هذه الاتفاقية الجماعية.

SOCLE ASSISTANT MATERNEL

PARTIE IV

DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL

TITRE 1 Formation et exécution du contrat de travail

Les dispositions du présent titre complètent les dispositions de même objet, prévues dans le socle commun. Ces dispositions et celles prévues au titre 1 du socle commun doivent donc être consultées dans le même temps.

CHAPITRE I Embauche et contrat de travail

Article 89 Formation du contrat de travail

Les dispositions relatives à la formation du contrat de travail sont prévues à l'article 40 du socle commun de la présente convention collective.

Article 90 Forme, objet et nature du contrat de travail

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet, prévues par le socle commun de la présente convention collective.

Article 90-1 Forme du contrat de travail

Au plus tard le jour de la date d'effet de l'embauche, le particulier employeur et l'assistant maternel concluent un contrat de travail écrit pour chaque enfant accueilli, y compris lorsqu'il s'agit d'enfants de la même famille.

Dès lors que l'assistant maternel et le particulier employeur sont déjà liés par un contrat de travail conclu pour l'accueil d'un enfant de la même famille et que ce contrat n'a pas été rompu, la règle suivante s'applique : les parties conviennent, dans le cadre du nouveau contrat, juridiquement distinct de toute autre relation contractuelle de travail, de reprendre l'ancienneté acquise par l'assistant maternel au titre du contrat le plus ancien, toujours en cours. Cette reprise s'applique uniquement à l'ancienneté et non aux autres droits acquis par l'assistant maternel, tels que ceux relatifs aux congés payés.

En plus des éléments obligatoires visés à l'article 41-1 du socle commun de la présente convention

أرضية عامل الحضانة

الجزء الرابع

الأحكام المتعلقة بعقد العمل

الباب الأول إنشاء عقد العمل وتنفيذه

تكمل أحكام هذا الباب الأحكام المنصوص عليها في الأرضية المشتركة بشأن نفس الموضوع. لذلك يجب الرجوع إلى هذه الأحكام وتلك المنصوص عليها في الباب الأول من الأرضية المشتركة في نفس الوقت.

الفصل الأول بدء التشغيل وعقد العمل

المادة ٨٩ شكل عقد العمل

الأحكام المتعلقة بإنشاء عقد العمل منصوص عليها في المادة ٤٠ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ٩٠ شكل عقد العمل وموضوعه وطبيعته

تكمل أحكام هذه المادة الأحكام المنصوص عليها بشأن نفس الموضوع في الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ٩٠-١ شكل عقد العمل

يبرم الفرد المستخدم وعامل الحضانة في موعد لا يتجاوز يوم التشغيل الفعلي عقد عمل مكتوب لكل طفل تقدم له الرعاية، بما في ذلك الأطفال المنتمون إلى نفس العائلة.

حين يكون عامل الحضانة والفرد المستخدم مرتبطين بعقد عمل سابق لرعاية طفل من نفس الأسرة ولم ينته هذا العقد، تنطبق القاعدة التالية: يتفق الطرفان بموجب العقد الجديد المنفصل قانوناً عن أي علاقة عمل تعاقدية أخرى، على استئناف الأقدمية التي اكتسبها عامل الحضانة بموجب العقد الأقدم الذي مازال سارياً. لا تنطبق هذه الأقدمية على الحقوق الأخرى المكتسبة من قبل عامل الحضانة، كتلك المتعلقة بالإجازة المدفوعة الأجر.

بالإضافة إلى العناصر الإلزامية المشار إليها في المادة ٤١-١ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية،

collective, le contrat de travail comprend les mentions suivantes :

- le nom de l'enfant et sa date de naissance ;
- le lieu de travail et d'accueil de l'enfant ;
- les références de l'agrément ;
- l'assurance responsabilité civile professionnelle du salarié ;
- sauf en cas d'accueil occasionnel défini à l'article 97-2 du présent socle spécifique :
 - les périodes de travail à savoir le nombre de semaines de travail sur une période de douze (12) mois consécutifs ainsi que le nombre de jours et d'heures de travail dans la semaine ;
 - les jours travaillés dans la semaine ainsi que le nombre d'heures de travail et les horaires de travail par jour, sauf exceptions prévues à l'article 98-1-2 du présent socle spécifique ;
 - les semaines non travaillées par l'assistant maternel, en cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, telle que défini à l'article 97-1 du présent socle spécifique, sauf exceptions prévues à l'article 98-1-2 du présent socle spécifique.

Article 90-2 Objet du contrat de travail

Le contrat de travail précise les modalités d'exécution de la relation de travail et d'accueil de l'enfant, dans le respect de l'agrément dont l'assistant maternel est titulaire.

Article 90-3 Nature du contrat de travail

Les dispositions relatives à la nature du contrat de travail sont prévues à l'article 41-3 dans le socle commun de la présente convention collective.

Article 90-4 Documents à joindre au contrat de travail

Le particulier employeur remet à l'assistant maternel la liste des consignes et informations concernant l'enfant, à savoir :

- les éléments relatifs aux modes de déplacement de l'enfant prévus dans le contrat de travail (dont les modalités de conduite à l'école, aux activités extrascolaires et autres) ;
- les éléments relatifs à la santé de l'enfant :
 - permettant de vérifier les vaccinations (certificats médicaux...);
 - l'autorisation parentale d'intervention médicale ou chirurgicale d'urgence ;
 - les coordonnées du médecin qui suit l'enfant ;
 - l'éventuel régime alimentaire et les consignes en cas d'urgence ;
 - l'autorisation d'aide à la prise des médicaments et, le cas échéant, l'ordonnance et le protocole du médecin à jour (à savoir le traitement et les soins à mettre en œuvre pour la prise en charge de la maladie) ainsi que tout autre document rendu obligatoire conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

يتضمن عقد العمل ما يلي:

◀ اسم الطفل وتاريخ ميلاده؛

◀ مكان العمل ورعاية الطفل؛

◀ مراجع الترخيص؛

◀ تأمين المسؤولية المدنية المهنية للموظف؛

◀ في حالة الرعاية العرضية فقط كما حددت في المادة 97-2 من هذه الأرضية المشتركة:

- فترات العمل أي عدد أسابيع العمل على مدى اثني عشر (12) شهرًا متتاليًا بالإضافة إلى عدد أيام وساعات العمل في الأسبوع؛
- أيام الأسبوع المشتغل فيها وعدد ساعات العمل وجدول العمل اليومي باستثناء ما هو منصوص عليه في المادة 98-1-2 من هذه الأرضية المخصصة؛
- الأسابيع التي لا يشتغل فيها عامل الحضانه في حالة رعاية الطفل لمدة ستة وأربعين (46) أسبوعًا أو أقل في أي فترة من اثني عشر (12) شهرًا متتاليًا، على النحو المحدد في المادة 97-1 من هذه الأرضية المخصصة باستثناء ما هو منصوص عليه في المادة 98-1-2 من هذه الأرضية المخصصة.

المادة 90-2 موضوع عقد العمل

يحدد عقد العمل كيفية تنفيذ علاقة العمل ورعاية الطفل بما يتوافق مع الترخيص الذي يحمله عامل الحضانه.

المادة 90-3 طبيعة عقد العمل

الأحكام المتعلقة بطبيعة عقد العمل منصوص عليها في المادة 41-3 من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة 90-4 الوثائق الواجب إرفاقها بعقد العمل

يسلم الفرد المستخدم عامل الحضانه قائمة التعليمات والمعلومات الخاصة بالطفل وهي:

◀ العناصر المتعلقة بوسائل تنقل الطفل المنصوص عليها في عقد العمل (بما في ذلك كيفية الإيصال إلى المدرسة وأنشطة ما بعد المدرسة وغيرهما)؛

◀ العناصر المتعلقة بصحة الطفل:

• للتحقق من التلقيحات (الشهادات الطبية...);

• إذن الوالدين للتدخل الطبي أو الجراحي الطارئ؛

• معلومات الاتصال بالطبيب المشرف على الطفل؛

• النظام الغذائي في حال وجوده وتعليمات الطوارئ؛

• الإذن بالمساعدة على تناول الأدوية، وعند الاقتضاء، وصفة طبية وبروتوكول محدث من الطبيب (أي العلاج والرعاية اللذان يستلزمهما التعامل مع المرض) بالإضافة إلى أي وثيقة أخرى إلزامية وفقا للأحكام القانونية والتنظيمية السارية؛

➤ la liste à jour des personnes :

- titulaires de l'exercice de l'autorité parentale, dans les limites de l'éventuel droit de visite restreint dont l'assistant maternel a été informé par écrit ;
- autorisées à récupérer l'enfant au domicile de l'assistant maternel ;
- à contacter en cas d'urgence et en l'absence des parents.

Ces consignes et informations doivent figurer en annexe du contrat de travail.

Toute évolution dans la situation de l'enfant impactant ces consignes et informations doit être notifiée au salarié par écrit.

Article 91 Formalités liées à l'embauche

Article 91-1 Immatriculation du particulier employeur

Les dispositions relatives à l'immatriculation du particulier employeur sont prévues à l'article 42-1 du socle commun de la présente convention collective.

Pour pouvoir bénéficier du complément de libre choix de mode de garde, le particulier employeur doit déposer une demande soit auprès de la Mutualité sociale agricole (MSA) soit auprès de la Caisse d'allocations familiales (CAF) selon le régime de sécurité sociale dont il relève. Le particulier employeur procède à cette demande dès que la décision de l'embauche de l'assistant maternel est connue.

Article 91-2 Déclaration de l'emploi du salarié

Les dispositions relatives à la déclaration de l'emploi du salarié sont prévues à l'article 42-2 du socle commun de la présente convention collective.

Article 91-3 Autres formalités

Lors de l'embauche, le particulier employeur vérifie que l'assistant maternel est bien titulaire :

- de l'agrément délivré par le conseil départemental en cours de validité ;
- d'une assurance responsabilité civile professionnelle.

Le cas échéant, si le particulier employeur autorise le transport de son enfant dans le cadre de l'activité de l'assistant maternel, il vérifie que le conducteur, qu'il a expressément désigné à cet effet, est bien titulaire du permis de conduire et d'une assurance pour son véhicule, comprenant la clause particulière de couverture pour le transport de l'enfant accueilli. L'assistant maternel informe le particulier employeur de toute modification de ladite assurance.

À cet effet, sauf en ce qui concerne le permis de conduire, l'assistant maternel fournit une copie des documents listés ci-dessus au particulier employeur, qui les conserve jusqu'au terme de la relation de travail.

L'assistant maternel s'engage à informer le particulier employeur de :

← قائمة محدثة بالأشخاص:

- المؤهلين لممارسة السلطة الأبوية، في حدود أي حق زيارة مقيد تم إبلاغ عامل الحضانه به كتابةً؛
- المرخص لهم باستعادة الطفل من منزل عامل الحضانه؛
- الذين يمكن الاتصال بهم في حالة الطوارئ وعدم وجود الوالدين.

يجب إرفاق هذه التعليمات والمعلومات بملحق عقد العمل.

يجب إخطار الموظف كتابيًا بأي تطور في حالة الطفل من شأنه أن يؤثر على هذه التعليمات والمعلومات.

المادة 91 الإجراءات الشكلية المتعلقة ببدء التشغيل

المادة 91-1 تسجيل الفرد المستخدم

الأحكام المتعلقة بتسجيل الفرد المستخدم منصوص عليها في المادة 42-1 من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

للتمكن من الاستفادة من التكملة المتعلقة بالاختيار الحر لطريقة الرعاية، يجب على الفرد المستخدم تقديم طلب إما إلى التعااضدية الاجتماعية الفلاحية (MSA) أو إلى صندوق الإعانات العائلية (CAF) حسب نظام الضمان الاجتماعي الذي ينتمي إليه. يقدم الفرد المستخدم هذا الطلب حال معرفة قرار تعيين عامل الحضانه.

المادة 91-2 التصريح بتشغيل الموظف

الأحكام المتعلقة بالتصريح بتشغيل الموظف منصوص عليها في المادة 42-2 من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة 91-3 إجراءات أخرى

عند بدء التشغيل، يتحقق الفرد المستخدم من توفر عامل الحضانه على ما يلي:

← ترخيص ساري المفعول صادر عن مجلس المقاطعة؛

← تأمين المسؤولية المدنية المهنية.

عند الاقتضاء، إذا سمح الفرد المستخدم بنقل طفله في إطار وظيفة عامل الحضانه، يتأكد من توفر السائق الذي عينه صراحةً لهذا الغرض على رخصة قيادة وتأمين على مركبته يشمل البند الخاص بالتغطية على نقل الطفل المستفيد من الرعاية. يبلغ عامل الحضانه الفرد المستخدم بأي تغيير يطرأ على التأمين المذكور.

لهذا الغرض يقدم عامل الحضانه نسخة من الوثائق المذكورة أعلاه، باستثناء رخصة القيادة، إلى الفرد المستخدم الذي يحتفظ بها حتى نهاية علاقة العمل.

يلتزم عامل الحضانه بإبلاغ الفرد المستخدم بما يلي:

- toute modification impactant les conditions d'accueil de l'enfant ;
- toute modification relative à son agrément.

Dans le cadre de l'embauche, l'assistant maternel procède avec le particulier employeur à la visite des espaces auxquels l'enfant aura accès.

Article 92 Médecine du travail

Les dispositions relatives à la médecine du travail sont prévues à l'article 43 du socle commun de la présente convention collective.

Article 93 Engagement réciproque

L'engagement réciproque est défini comme un engagement écrit par lequel le particulier employeur et l'assistant maternel s'accordent sur le principe de la formation du contrat de travail. Toute modification des termes de l'engagement réciproque doit faire l'objet d'un nouvel accord entre les parties.

L'engagement réciproque n'est pas obligatoire. Il constitue en revanche le seul engagement précontractuel prévu par la convention collective. Il ne saurait remplacer la conclusion d'un contrat de travail qui devra intervenir au plus tard le premier jour travaillé.

Il peut être rompu à l'initiative du particulier employeur ou de l'assistant maternel. Dans ce cas, la partie à l'initiative de la rupture, informe l'autre partie de sa décision, par lettre recommandée avec accusé de réception, ou remise en main propre contre décharge, et est tenue de lui verser une indemnité forfaitaire compensatrice.

L'indemnité est d'un montant équivalent à un demi-mois de salaire brut défini au moment de la conclusion de cet engagement.

Elle n'est pas due, sur présentation d'un justificatif, dès lors que les événements suivants surviennent entre la date de l'engagement réciproque et la date d'effet de l'embauche :

- le décès de l'enfant du particulier employeur ;
- le retrait, la suspension ou le non-renouvellement de l'agrément dont est titulaire l'assistant maternel.

Il est précisé que cette indemnité compensatrice forfaitaire n'a pas le caractère d'un salaire. Par conséquent, elle n'est pas soumise à contributions et cotisations sociales.

Un modèle d'engagement réciproque est proposé dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une valeur indicative et non conventionnelle.

Article 94 Période d'adaptation

Une période d'adaptation peut être prévue entre le particulier employeur et l'assistant maternel.

La période d'adaptation est comprise dans l'éventuelle période d'essai prévue dans le contrat de travail. Elle débute le premier jour de travail effectif, pour une durée maximale de trente (30) jours calendaires.

Le contrat de travail fixe les modalités d'exécution de la période d'adaptation. Il précise notamment sa

➤ أي تغيير يؤثر على ظروف رعاية الطفل؛

➤ أي تغيير يتعلق بترخيصه.

في إطار بدء التشغيل، يزور عامل الحضانه مع الفرد المستخدم الأماكن التي سيكون الوصول إليها متاحا للطفل.

المادة ٩٢ طب العمل

الأحكام المتعلقة بطب العمل منصوص عليها في المادة ٤٣ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ٩٣ الالتزام المتبادل

يُعرّف الالتزام المتبادل بأنه التزام كتابي يتفق بموجبه الفرد المستخدم وعامل الحضانه على مبدأ إنشاء عقد العمل. يجب أن يخضع أي تعديل لشروط الالتزام المتبادل لاتفاق جديد بين الطرفين.

الالتزام المتبادل ليس إجباريا. لكنه يشكل التزام ما قبل التعاقد الوحيد المنصوص عليه في الاتفاقية الجماعية. لا يمكن أن يحل محل إبرام عقد العمل الذي يجب أن يتم في أجل لا يتعدى يوم العمل الأول.

يمكن إنهاؤه بمبادرة من الفرد المستخدم أو عامل الحضانه. في هذه الحالة، يبلغ الطرف المبادر بالإلغاء الطرف الآخر بقراره عن طريق رسالة مسجلة مع إشعار بالاستلام أو تسليم باليد مقابل اعتراف، ويتعين عليه دفع تعويض جزافي له.

يعادل مبلغ التعويض نصف شهر من الراتب الإجمالي المحدد عند إبرام هذا الالتزام.

لا يكون التعويض مستحقا عند تقديم إثبات بوقوع الأحداث التالية بين تاريخ الالتزام المتبادل وتاريخ التشغيل الفعلي:

➤ وفاة طفل الفرد المستخدم؛

➤ سحب ترخيص عامل الحضانه أو تعليقه أو عدم تجديده.

تم التنصيص على أن هذا التعويض الجزافي ليس له طابع الأجر. لذلك لا يخضع للمساهمات والاشتراكات الاجتماعية.

نموذج التزام متبادل متوفر ضمن صحائف البيانات والوثائق التعليمية. لهذه الأخيرة قيمة توضيحية وغير تعاقدية.

المادة ٩٤ فترة التكيف

يمكن التنصيص على فترة تكيف بين الفرد المستخدم وعامل الحضانه.

فترة التكيف متضمنة في أي فترة اختبار منصوص عليها في عقد العمل. وتبدأ في اليوم الأول من العمل الفعلي لمدة أقصاها ثلاثون (٣٠) يومًا تقويميًا.

يحدد عقد العمل كيفية تنفيذ فترة التكيف. ويحدد على وجه الخصوص مدتها وجدول العمل خلال هذه

durée et les horaires de travail pendant cette période, en fonction des besoins de l'enfant.

La rémunération au titre des heures effectuées au cours de la période d'adaptation est comprise dans la rémunération déclarée dans les conditions prévues à l'article 56-1 du socle commun de la présente convention collective.

Article 95 Période d'essai

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet, prévues dans le socle commun.

Article 95-1 Contrat de travail à durée indéterminée

La durée maximale de la période d'essai dépend du nombre de jours de travail hebdomadaire fixé dans le contrat de travail :

- lorsque l'assistant maternel travaille pour le particulier employeur un (1), deux (2) ou trois (3) jours calendaires par semaine, la durée maximale de la période d'essai est de trois (3) mois ;
- lorsque l'assistant maternel travaille pour le particulier employeur quatre (4) jours calendaires et plus par semaine, la durée maximale de la période d'essai est de deux (2) mois.

Par exception, si le particulier employeur et l'assistant maternel sont liés par un contrat de travail en cours pour l'accueil d'un enfant, au titre duquel une période d'essai était prévue et a été concluante, la durée maximale de la période d'essai du nouveau contrat conclu pour l'accueil d'un autre enfant de la même famille est de trente (30) jours calendaires, pour s'aligner sur la durée maximale de la période d'adaptation.

Article 95-2 Contrat de travail à durée déterminée

Les dispositions liées à la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée sont prévues à l'article 44-2 du socle commun de la présente convention collective.

➤ CHAPITRE II Durée du travail

Article 96 Définition de la durée du travail

Article 96-1 Durée journalière habituelle de travail

La durée journalière habituelle de travail est de neuf (9) heures.

L'assistant maternel bénéficie d'un repos quotidien d'au moins onze (11) heures consécutives, tous contrats de travail confondus.

الفترة حسب احتياجات الطفل.

الأجر عن الساعات المنجزة خلال فترة التكيف متضمن في الأجر المصرح به بموجب الشروط المنصوص عليها في المادة ٥٦-١ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ٩٥ فترة التجريب

تكمل أحكام هذه المادة الأحكام المنصوص عليها في الأرضية المشتركة بشأن نفس الموضوع.

المادة ٩٥-١ عقد العمل غير المحدد المدة

تتوقف مدة فترة التجريب القصوى على عدد أيام العمل الأسبوعية المحددة في عقد العمل:

- ◀ عندما يشتغل عامل الحضانه لدى الفرد المستخدم لمدة يوم واحد (١) أو يومين (٢) أو ثلاثة (٣) أيام تقويمية في الأسبوع، فإن مدة فترة التجريب القصوى هي ثلاثة (٣) أشهر؛
- ◀ عندما يشتغل عامل الحضانه لدى الفرد المستخدم لمدة أربعة (٤) أيام تقويمية أو أكثر في الأسبوع، فإن مدة فترة التجريب القصوى هي شهران (٢).

واستثناءً، إذا كان الفرد المستخدم وعامل الحضانه مرتبطين بعقد عمل جاري لرعاية طفل، وحددت بموجب العقد فترة تجريب تكللت بالنجاح، فإن مدة فترة التجريب القصوى في العقد الجديد المبرم من أجل رعاية طفل آخر من نفس العائلة هي ثلاثون (٣٠) يومًا تقويميًا، قصد التواءم مع مدة فترة التكيف القصوى.

المادة ٩٥-٢ عقد العمل المحدد المدة

الأحكام المتعلقة بفترة التجريب لعقد العمل المحدد المدة منصوص عليها في المادة ٤٤-٢ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

◀ الفصل الثاني مدة العمل

المادة ٩٦ تحديد مدة العمل المادة

المادة ٩٦-١ مدة العمل اليومي المعتاد

مدة العمل اليومي المعتاد تسع (٩) ساعات.

يستفيد عامل الحضانه من راحة يومية لا تقل عن إحدى عشرة (١١) ساعة متتالية بالنسبة لكل عقود العمل.

Article 96-2 Durée hebdomadaire conventionnelle de travail

La durée hebdomadaire conventionnelle de travail est de quarante-cinq (45) heures.

Les parties sont libres de prévoir une durée de travail inférieure à quarante-cinq (45) heures hebdomadaires, ou supérieure à ce seuil dans le respect de la durée maximale de travail prévue à l'article 96-3 du présent socle spécifique.

Article 96-3 Durée maximale de travail

La durée maximale de travail est fixée à quarante-huit (48) heures de travail hebdomadaire. Elle est calculée sur une moyenne de quatre (4) mois.

Article 96-4 Définition des heures complémentaires et majorées

Au sens de la présente convention collective, les heures de travail effectuées :

- au-delà de la durée de travail hebdomadaire prévue au contrat et jusqu'à quarante-cinq (45) heures par semaine incluses, sont considérées comme des heures complémentaires. Si le nombre d'heures complémentaires effectuées par l'assistant maternel, à la demande du particulier employeur, excède un tiers (1/3) de la durée des heures prévues au contrat de travail, pendant seize (16) semaines consécutives, alors les parties doivent se rencontrer afin d'échanger sur les modalités d'organisation du travail ;
- au-delà de quarante-cinq (45) heures de travail par semaine, et dans la limite de la durée maximale de travail, sont considérées comme des heures majorées.

Article 97 Modalités d'organisation du travail

Le contrat de travail de l'assistant maternel détermine les modalités d'organisation du travail.

Article 97-1 Durée de travail régulière

L'accueil régulier de l'enfant par l'assistant maternel peut s'effectuer selon l'une des deux modalités suivantes :

- l'accueil de l'enfant par l'assistant maternel cinquante-deux (52) semaines par période de douze (12) mois consécutifs, y compris les congés payés du salarié. Cette modalité d'organisation du travail est intitulée « Accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines par période de douze (12) mois consécutifs » ;
- l'accueil de l'enfant par l'assistant maternel quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, hors congés payés du salarié. Cette modalité d'organisation du travail est intitulée « Accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs ».

Article 97-2 Accueil occasionnel

L'accueil est occasionnel quand il est de courte durée et n'a pas de caractère régulier.

المادة ٢-٩٦ مدة العمل الأسبوعية الاتفاقية

مدة العمل الأسبوعية الاتفاقية خمس وأربعون (٤٥) ساعة.

يجوز للطرفين تحديد فترة عمل تقل عن خمس وأربعين (٤٥) ساعة أسبوعية أو تزيد عليها مع مراعاة مدة العمل القصوى المنصوص عليها في المادة ٩٦-٣ من هذه الأرضية المخصصة.

المادة ٣-٩٦ مدة العمل القصوى

مدة العمل القصوى محددة في ثمان وأربعين (٤٨) ساعة عمل في الأسبوع. تحسب على أساس متوسط أربعة (٤) أشهر.

المادة ٤-٩٦ تعريف الساعات الإضافية والزائدة الأجر

بموجب هذه الاتفاقية الجماعية، تعتبر ساعات العمل:

- التي تجاوزت مدة العمل الأسبوعية المنصوص عليها في العقد إلى حدود خمس وأربعين (٤٥) ساعة في الأسبوع، على أنها ساعات إضافية. إذا تجاوز عدد الساعات الإضافية المنجزة من قبل عامل الحضانه، بناءً على طلب الفرد المستخدم، ثلث (1/3) مدة الساعات الإضافية المنصوص عليها في عقد العمل، خلال ستة عشر (١٦) أسبوعًا متتاليًا، يجب على الطرفين الاجتماع قصد مناقشة طرق تنظيم العمل؛
- تعتبر ساعات زائدة الأجر ما تجاوز خمسا وأربعين (٤٥) ساعة عمل في الأسبوع في حدود مدة العمل القصوى.

المادة ٩٧ كيفية تنظيم العمل

يحدد عقد عمل عامل الحضانه كيفية تنظيم العمل.

المادة ١-٩٧ ساعات العمل النظامية

تتم رعاية الطفل النظامية من قبل عامل الحضانه بإحدى الطريقتين التاليتين:

- رعاية الطفل من قبل عامل الحضانه لاثنتين وخمسين (٥٢) أسبوعًا في كل فترة اثني عشر (١٢) شهرًا متتاليًا بما في ذلك إجازة الموظف المدفوعة الأجر. يُطلق على هذه الطريقة في تنظيم العمل «رعاية الطفل لاثنتين وخمسين (٥٢) أسبوعًا في كل فترة اثني عشر (١٢) شهرًا متتاليًا»؛
- رعاية الطفل من قبل عامل الحضانه لسته وأربعين (٤٦) أسبوعًا أو أقل في كل فترة اثني عشر (١٢) شهرًا متتاليًا دون إجازة الموظف المدفوعة الأجر. تسمى طريقة تنظيم العمل هذه «رعاية الطفل لمدة ستة وأربعين أسبوعًا أو أقل في كل فترة من اثني عشر (١٢) شهرًا متتاليًا».

المادة ٢-٩٧ الحضانه العرضية

تكون الحضانه عرضية عندما تكون قصيرة المدة وذات طبيعة غير منتظمة.

Article 98 Détermination des périodes de travail**Article 98-1 Durée de travail régulière****Article 98-1-1 Principe**

Les périodes de travail correspondent au temps d'accueil de l'enfant. Elles sont définies par le contrat de travail conformément aux dispositions de l'article 90-1 du présent socle spécifique et dans le respect des dispositions conventionnelles relatives à la durée de travail prévues à l'article 96 du présent socle spécifique.

Les parties peuvent convenir de la possibilité de modifier les éléments mentionnés ci-dessus, sous réserve du respect d'un délai de prévenance prévu dans le contrat de travail.

Pour faire face aux situations exceptionnelles ou imprévisibles, des heures peuvent être effectuées, d'un commun accord entre les deux parties, au-delà de celles prévues par le contrat de travail.

Article 98-1-2 Exception : lorsque les périodes de travail ne peuvent pas être déterminées au moment de la signature du contrat

Dans l'hypothèse où les périodes travaillées ne peuvent être déterminées à l'avance en raison de contraintes particulières qui s'imposent au particulier employeur, les parties s'accordent alors sur la remise par le particulier employeur à l'assistant maternel d'un planning de travail écrit, en respectant le délai de prévenance prévu par le contrat de travail.

En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, tel que défini à l'article 97-1 du présent socle spécifique, dans l'hypothèse où les périodes non travaillées par l'assistant maternel ne sont pas connues du particulier employeur au moment de la signature du contrat de travail, elles lui sont communiquées par écrit, au minimum deux (2) mois calendaires à l'avance. Les parties peuvent convenir de la possibilité de modifier les périodes non travaillées par l'assistant maternel ainsi fixées, sous réserve du respect d'un délai de prévenance prévu dans le contrat de travail.

Pour faire face aux situations exceptionnelles ou imprévisibles, des heures peuvent être effectuées, d'un commun accord entre les deux parties, au-delà de celles prévues par le planning remis par le particulier employeur à l'assistant maternel.

Article 98-2 Accueil occasionnel

Les conditions de l'accueil occasionnel sont déterminées dans le contrat de travail.

Article 99 Décompte du temps de travail

Le travail débute à l'heure prévue dans le contrat de travail, ou par le planning remis par le particulier employeur à l'assistant maternel, ou encore à l'heure d'arrivée de l'enfant avec la personne habilitée à le déposer, si celle-ci est antérieure.

Il prend fin à l'heure prévue dans le contrat de travail, ou par le planning remis par le particulier employeur à l'assistant maternel, ou à l'heure à laquelle l'enfant quitte le lieu d'accueil avec la personne habilitée à le récupérer, si celle-ci est postérieure.

المادة ٩٨ تحديد فترات العمل**المادة ٩٨-١ مدة العمل النظامية****المادة ٩٨-١-١ المبدأ**

فترات العمل هي وقت رعاية الطفل. وهي محددة في عقد العمل وفقاً لأحكام المادة ٩٠-١ من هذه الأرضية المخصصة وطبقاً للأحكام التعاقدية المتعلقة بمدة العمل المنصوص عليها في المادة ٩٦ من هذه الأرضية المخصصة.

يجوز للطرفين الاتفاق على إمكانية تعديل العناصر المذكورة أعلاه، رهنا باحترام فترة الإشعار المنصوص عليها في عقد العمل.

للتعامل مع المواقف الاستثنائية أو غير المتوقعة، يمكن باتفاق متبادل بين الطرفين إنجاز ساعات عمل تتجاوز تلك المنصوص عليها في عقد العمل.

المادة ٩٨-١-٢ استثناء: عندما يتعذر تحديد فترات العمل عند توقيع العقد

في حالة تعذر تحديد فترات العمل مسبقاً بسبب قيود خاصة اعترضت الفرد المستخدم، يتفق الطرفان حينئذ على تسليم الفرد المستخدم عامل الحضانه جدول عمل مكتوب مع احترام فترة الإشعار المنصوص عليها في عقد العمل.

في حالة رعاية الطفل لستة وأربعين (٤٦) أسبوعاً أو أقل لمدة اثني عشر (١٢) شهراً متتاليًا، على النحو المحدد في المادة ٩٧-١ من هذه الأرضية المخصصة، إذا لم تكن فترات عدم اشتغال عامل الحضانه معروفة لدى الفرد المستخدم وقت توقيع عقد العمل، يبلغ بها كتابة على الأقل شهرين (٢) تقويميين مقدماً. يجوز أن يتفق الطرفان على إمكانية تعديل فترات عدم اشتغال عامل الحضانه المحددة بهذه الطريقة، مع مراعاة الالتزام بفترة الإشعار المنصوص عليها في عقد العمل.

للتعامل مع المواقف الاستثنائية أو غير المتوقعة، يمكن باتفاق متبادل بين الطرفين إنجاز ساعات عمل تتجاوز تلك المنصوص عليها في جدول العمل المسلم من قبل الفرد المستخدم لعامل الحضانه.

المادة ٩٨-٢ الحضانه العرضية

شروط الحضانه العرضية محددة في عقد العمل.

المادة ٩٩ حساب وقت العمل

يبدأ العمل في الوقت المنصوص عليه في عقد العمل أو الجدول الزمني المسلم من قبل الفرد المستخدم لعامل الحضانه، أو ساعة وصول الطفل مع الشخص المخول له إيداعه إذا كان وقت وصوله سابقاً.

وينتهي في الوقت المنصوص عليه في عقد العمل أو الجدول الزمني المسلم من قبل الفرد المستخدم لعامل الحضانه، أو ساعة مغادرة الطفل مكان الحضانه مع الشخص المخول له استعادته، إذا كان وقت المغادرة لاحقاً.

CHAPITRE III Repos hebdomadaire

Article 100 Repos hebdomadaire

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet, prévues par le socle commun.

Lorsque l'assistant maternel est embauché par plusieurs particuliers employeurs, le repos hebdomadaire est accordé le même jour, de préférence le dimanche.

CHAPITRE IV Jours fériés et congés

Les dispositions du présent chapitre complètent les dispositions prévues par le socle commun.

Article 101 Jours fériés

Les dispositions relatives aux jours fériés sont prévues à l'article 47 du socle commun de la présente convention collective.

Article 102 Congés

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet, prévues par le socle commun.

Article 102-1 Congés payés

Article 102-1-1 Modalités de prise des congés payés

Les congés de l'assistant maternel sont fixés d'un commun accord entre les parties, au plus tard le 1er mars de chaque année.

Lorsque l'assistant maternel accueille les enfants de plusieurs particuliers employeurs, ceux-ci s'efforcent de fixer d'un commun accord, au plus tard le 1er mars de chaque année, la date des congés. À défaut d'accord entre tous les particuliers employeurs, l'assistant maternel fixe lui-même ses quatre (4) semaines de congés annuels entre le 1er mai et le 31 octobre et une (1) semaine en hiver. Il communique alors les dates de ses congés annuels par écrit à chacun de ses particuliers employeurs, au plus tard le 1er mars.

Lorsque l'assistant maternel travaille pour un seul particulier employeur, à défaut d'accord entre les parties sur les dates des congés, c'est le particulier employeur qui, au plus tard le 1er mars, fixe ces dates et en informe l'assistant maternel.

الفصل الثالث الراحة الأسبوعية

المادة 100 الراحة الأسبوعية

تكمل أحكام هذه المادة الأحكام المنصوص عليها في الأرضية المشتركة بشأن نفس الموضوع.

عندما يشتغل عامل الحضانه لدى عدة أفراد مستخدمين، تمنح الراحة الأسبوعية في نفس اليوم، ويفضل أن تكون يوم الأحد.

الفصل الرابع العطل الرسمية والإجازات

تكمل أحكام هذا الفصل الأحكام المنصوص عليها في الأرضية المشتركة.

المادة 101 العطل الرسمية

الأحكام المتعلقة بالعطل الرسمية منصوص عليها في المادة 47 من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة 102 الإجازات

تكمل أحكام هذه المادة الأحكام المنصوص عليها في الأرضية المشتركة بشأن نفس الموضوع.

المادة 102-1 الإجازات المدفوعة الأجر

المادة 102-1-1 طرق الاستفادة من الإجازات المدفوعة الأجر

تحدد إجازات عامل الحضانه بالاتفاق المتبادل بين الطرفين في أجل لا يتجاوز 1 مارس / آذار من كل عام.

عندما يرعى عامل حضانه أطفال عدة أفراد مستخدمين، يسعى هؤلاء عن طريق اتفاق متبادل إلى تحديد تاريخ الإجازات في أجل لا يتجاوز 1 مارس / آذار من كل عام. في حالة عدم الوصول إلى اتفاق بين جميع الأفراد المستخدمين، يحدد عامل الحضانه بنفسه إجازة سنوية من أربعة (4) أسابيع بين 1 مايو / أيار و 31 أكتوبر / تشرين الأول وأسيوع واحد (1) في الشتاء. ثم يبلغ تواريخ إجازته السنوية كتابيًا إلى كل واحد من الأفراد المستخدمين في أجل لا يتجاوز 1 مارس / آذار.

عندما يشتغل عامل حضانه لدى فرد مستخدم واحد، في حالة عدم وجود اتفاق بين الطرفين بشأن تواريخ الإجازات، يحدد الفرد المستخدم هذه التواريخ في موعد لا يتجاوز 1 مارس / آذار، ويبلغ عامل الحضانه بها.

Article 102-1-2 Indemnité de congés payés**Article 102-1-2-1 Accueil de l'enfant cinquante-deux semaines par période de douze mois consécutifs**

En cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines par période de douze (12) mois consécutifs, tel que défini à l'article 97-1 du présent socle spécifique, les congés payés sont indemnisés au moment de leur prise.

Pour la durée des congés payés, l'indemnité brute due au titre de ces derniers se substitue au salaire mensuel brut.

Article 102-1-2-2 Accueil de l'enfant quarante-six semaines ou moins par période de douze mois consécutifs

En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, tel que défini à l'article 97-1 du présent socle spécifique, l'indemnité brute due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire mensuel brut.

Le montant de l'indemnité de congés payés est déterminé au 31 mai de chaque année. Il est calculé conformément aux dispositions de l'article 48-1-1-5 du socle commun de la présente convention collective.

L'indemnité de congés payés est versée à l'issue de chaque période de référence :

- soit en une (1) seule fois au mois de juin ;
- soit lors de la prise principale des congés payés ;
- soit au fur et à mesure de la prise des congés payés.

Les modalités de son versement sont précisées dans le contrat de travail. Toute autre modalité d'indemnisation des congés payés est proscrite.

Article 102-1-2-3 Accueil occasionnel

En cas d'accueil occasionnel, tel que défini à l'article 97-2 du présent socle spécifique, l'indemnité de congés payés pour l'année de référence n'est pas incluse dans le salaire mensuel brut.

Le montant de l'indemnité de congés payés est déterminé en appliquant la règle du dixième (1/10ème) telle que décrite à l'article 48-1-1-5 du socle commun de la présente convention collective. Il est versé au terme de l'accueil occasionnel.

Article 102-2 Congés annuels complémentaires non rémunérés

En cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines ou quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, lorsque l'assistant maternel n'acquiert pas trente (30) jours ouvrables de congés payés au cours de la période de référence visée à l'article 48-1-1-1 du socle commun de la présente convention collective, il bénéficie de congés complémentaires non rémunérés pour lui permettre de bénéficier d'un repos annuel de trente (30) jours ouvrables.

المادة ٢-١-١-٢ التعويض عن الإجازة المدفوعة الأجر**المادة ١-٢-١-١-٢ رعاية الطفل لمدة اثنين وخمسين أسبوعًا في كل فترة اثني عشر شهرًا متتاليًا**

في حالة رعاية الطفل لمدة اثنين وخمسين (٥٢) أسبوعًا في أي فترة من اثني عشر (١٢) شهرًا متتاليًا كما هو محدد في المادة ١-٩٧ من هذه الأرضية المخصصة، تعوض الإجازة المدفوعة الأجر في وقت أخذها.

بالنسبة لمدة الإجازة المدفوعة الأجر، يحل التعويض الإجمالي المستحق عنها محل الراتب الشهري الإجمالي.

المادة ٢-٢-١-١-٢ رعاية الطفل لمدة ستة وأربعين أسبوعًا أو أقل في كل فترة اثني عشر شهرًا متتاليًا

في حالة رعاية الطفل ستة وأربعين (٤٦) أسبوعًا أو أقل في كل فترة اثني عشر (١٢) شهرًا متتاليًا، على النحو المحدد في المادة ١-٩٧ من هذه الأرضية المخصصة، يضاف التعويض الإجمالي المستحق بموجب الإجازة المدفوعة الأجر للسنة المرجعية إلى الراتب الشهري الإجمالي.

يحدد مبلغ تعويض الإجازة المدفوعة الأجر في ٣١ مايو / أيار من كل عام. ويحسب وفقا لأحكام المادة ٤٨-١-١-١ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

يُدفع تعويض الإجازة المدفوعة الأجر في نهاية كل فترة مرجعية:

➤ إما مرة واحدة (١) فقط في شهر يونيو / حزيران؛

➤ وإما عند أخذ الإجازة الرئيسية المدفوعة الأجر؛

➤ أو مع سير الإجازة المدفوعة الأجر.

كيفية دفعه محددة في عقد العمل. يحظر أي شكل آخر من أشكال التعويض عن الإجازة المدفوعة الأجر.

المادة ٣-٢-١-١-٢ الرعاية العرضية

في حالة الرعاية العرضية وفق تعريف المادة ٢-٩٧ من هذه الأرضية المشتركة، لا يكون تعويض الإجازة المدفوعة للسنة المرجعية متضمنًا في الراتب الشهري الإجمالي.

يحدد مبلغ تعويض الإجازة المدفوعة الأجر بتطبيق قاعدة العشر (١/١٠) كما هو مبين في المادة ٤٨-١-١-١-١ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية. تدفع في نهاية الرعاية العرضية.

المادة ٢-١-٢ إجازات سنوية إضافية غير مدفوعة الأجر

في حالة رعاية الطفل اثنين وخمسين (٥٢) أسبوعًا أو ستة وأربعين (٤٦) أسبوعًا أو أقل في كل فترة اثني عشر (١٢) شهرًا متتاليًا، وعندما لا يحصل عامل الحضانه على ثلاثين (٣٠) يوم عمل من الإجازة المدفوعة الأجر خلال الفترة المرجعية المشار إليها في المادة ٤٨-١-١-١-١ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية، يستفيد من إجازة تكميلية غير مدفوعة الأجر لتمكينه من الاستفادة من راحة سنوية من ثلاثين (٣٠) يوم عمل.

En cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines par période de douze (12) mois consécutifs, tel que défini à l'article 97-1 du présent socle spécifique, les modalités de prise des congés annuels complémentaires sont identiques à celles fixées à l'article 102-1-1 du présent socle spécifique.

En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, tel que défini à l'article 97-1 du présent socle spécifique, ces périodes de congés annuels complémentaires non rémunérés font partie des semaines non travaillées déduites lors du calcul du salaire mensualisé prévu à l'article 109-2 du présent socle spécifique.

Ces périodes de congés non rémunérés ne sont pas prises en compte pour déterminer le droit à congés payés de l'assistant maternel.

Article 103 Arrivée d'un nouvel enfant au foyer de l'assistant maternel

Dans une telle situation, les parties échangent et s'informent de leurs intentions quant à la poursuite du contrat de travail, en raison de la spécificité de la profession d'assistant maternel et notamment des règles encadrant l'agrément. Le cas échéant, l'assistant maternel informe par écrit, dans les délais prévus ci-dessous, le particulier employeur dont elle ne pourra plus accueillir l'enfant. Le contrat de travail est alors rompu selon la procédure dite de retrait forcé de l'enfant prévue à l'article 119-1 du présent socle spécifique.

Lorsque l'assistant maternel bénéficie d'un congé de maternité ou d'adoption, l'information quant à la poursuite du contrat de travail intervient moyennant le respect d'un délai de prévenance minimum de quinze (15) jours avant la fin dudit congé.

Dans les autres cas, un délai de prévenance minimum d'un (1) mois avant la date d'arrivée de l'enfant au foyer de l'assistant maternel est respecté, sauf circonstances exceptionnelles.

CHAPITRE V Absences

Article 104 Absences de l'assistant maternel

Les règles applicables en cas d'absence de l'assistant maternel sont prévues par à l'article 49 du socle commun de la présente convention collective.

Les règles d'indemnisation du salarié, dont le contrat de travail est suspendu en raison de son état de santé, sont prévues à l'annexe n° 3 de la présente convention collective.

Article 105 Absences de l'enfant

Les périodes pendant lesquelles l'enfant est confié à l'assistant maternel étant prévues au contrat de travail, les temps d'absence non prévus sont rémunérés.

Toutefois, en cas d'absence de l'enfant justifiée par un certificat médical ou un bulletin d'hospitalisation,

في حالة رعاية الطفل اثنى وخمسين (٥٢) أسبوعاً في كل فترة اثنى عشر (١٢) شهراً متتالياً، على النحو المحدد في المادة ١-٩٧ من هذه الأرضية المخصصة، فإن شروط الحصول على إجازة سنوية تكميلية هي ذاتها المنصوص عليها في المادة ١-١٠٢ من هذه الأرضية المخصصة.

في حالة رعاية الطفل ستة وأربعين (٤٦) أسبوعاً أو أقل في كل فترة اثنى عشر (١٢) شهراً متتالياً، على النحو المحدد في المادة ١-٩٧ من هذه الأرضية المخصصة، تعتبر فترات الإجازة السنوية التكميلية غير المدفوعة الأجر جزءاً من الأسابيع غير المشتغل فيها التي تخصم عند حساب الأجر الشهري المنصوص عليه في المادة ٢-١٠٩ من هذا الأرضية المخصصة.

لا تؤخذ فترات الإجازة غير المدفوعة الأجر هذه في الاعتبار عند تحديد الحق في إجازة مدفوعة الأجر لعامل الحضانة.

المادة ١٠٣ قدوم طفل جديد في منزل عامل الحضانة

في مثل هذه الحالة، يتبادل الطرفان المعلومات ويقفان على ما ينويان فعله بخصوص استمرار عقد العمل، نظراً لخصوصية مهنة عامل الحضانة وخاصة القواعد التي تحكم الترخيص. عند الاقتضاء، يخبر عامل الحضانة كتابياً وفي غضون الآجال المحددة أدناه الفرد المستخدم الذي صار متعذراً رعاية طفله. يفسخ عقد العمل حينئذ وفقاً للإجراء المسمى بالسحب القسري للطفل المنصوص عليه في المادة ١-١١٩ من هذه الأرضية المخصصة.

عندما يستفيد عامل الحضانة من إجازة الأمومة أو التبني، يخضع الإخبار المتعلق باستمرار عقد العمل لاحترام فترة إشعار أهلها خمسة عشر (١٥) يوماً قبل نهاية الإجازة المذكورة.

وفي الحالات الأخرى يُصار إلى احترام فترة إشعار دنيا من شهر واحد (١) قبل تاريخ وصول الطفل إلى منزل عامل الحضانة، عدا الظروف الاستثنائية.

الفصل الخامس الغياب

المادة ١٠٤ غياب عامل الحضانة

القواعد المطبقة في حالة غياب عامل الحضانة منصوص عليها في المادة ٤٩ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

قواعد تعويض الموظف الذي عُلق عمله بسبب حالته الصحية منصوص عليها في الملحق رقم ٣ من هذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ١٠٥ غياب الطفل

باعتبار أن الفترات التي يُعهد خلالها بالطفل إلى عامل الحضانة منصوص عليها في عقد العمل، يدفع أجر أوقات الغياب غير المقررة.

غير أنه في حالة غياب الطفل المبرر بشهادة طبية أو شهادة دخول المستشفى، يبلغ الفرد المستخدم عامل

le particulier employeur avertit l'assistant maternel dès que possible, par tout moyen. Il transmet également le justificatif à l'assistant maternel, au plus tard au retour de l'enfant.

En cas d'absence justifiée dans les conditions prévues ci-dessus, l'assistant maternel n'est pas rémunéré au titre de la période d'absence dans les limites suivantes :

- en cas de courtes absences de l'enfant, pas nécessairement consécutives, dans la limite de cinq(5) jours d'absence. Au-delà de cette limite, le particulier employeur doit procéder au paiement du salaire ;
- en cas d'absence durant quatorze (14) jours calendaires consécutifs. Au-delà de quatorze (14) jours calendaires consécutifs, le particulier employeur doit reprendre le paiement du salaire ou rompre le contrat de travail conformément à l'article 119-1 du présent socle spécifique.

Ces limites sont appréciées par période de douze (12) mois glissants à compter de la date d'effet de l'embauche ou de sa date anniversaire.

➤ CHAPITRE VI Classification

Les dispositions du présent chapitre complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun de la présente convention collective.

Article 106 Classification

Les partenaires sociaux réaffirment leur intention de valoriser l'emploi d'assistant maternel agréé par toute action permettant la hiérarchisation fondée sur des critères objectifs et mesurables tels que l'obtention d'un titre professionnel relevant de la branche et permettant la détermination du salaire minimum du salarié relevant du présent socle spécifique, tel que défini à l'annexe n° 5 de la présente convention collective.

➤ CHAPITRE VII Rémunération

Les dispositions du présent chapitre complètent les dispositions de même objet, prévues par le socle commun. Le salaire brut minimum conventionnel est un salaire brut avant déduction des contributions et cotisations salariales.

Article 107 Salaire horaire brut minimum

Le salaire horaire brut de l'assistant maternel ne peut être inférieur au salaire horaire minimum conventionnel fixé par l'annexe n° 5 à la présente convention collective.

الحضانة في أسرع وقت ممكن وبأي وسيلة. كما يرسل وثيقة الإثبات إلى عامل الحضانة في أجل أقصاه عودة الطفل.

في حالة الغياب المبرر وفق الشروط المذكورة أعلاه، لا يدفع تعويض إلى عامل الحضانة عن فترة الغياب ضمن الحدود التالية:

➤ في حالات غياب الطفل لمدة قصيرة، ليس بالضرورة متتالية، في حدود خمسة (5) أيام من الغياب. بعد هذا الحد، يجب على الفرد المستخدم دفع الأجر.

➤ في حالة الغياب لمدة أربعة عشر (14) يومًا تقويميًا متتاليًا. بعد أربعة عشر (14) يومًا تقويميًا متتاليًا، يجب على الفرد المستخدم استئناف دفع الأجور أو إنهاء عقد العمل وفقًا للمادة 119-1 من هذه الأرضية المخصصة.

يتم تقييم هذه الحدود داخل فترة اثني عشر (12) شهرًا متجددًا من تاريخ التشغيل الفعلي أو تاريخ الذكرى السنوية.

➤ الفصل السادس التصنيف

تكمل أحكام هذا الفصل الأحكام المنصوص عليها بشأن نفس الموضوع في الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة 106 التصنيف

يؤكد الشركاء الاجتماعيون من جديد على نيتهم في تعزيز مهنة عامل الحضانة المعتمد من خلال أي إجراء يسمح بتدرج في المهنة بناءً على معايير موضوعية وقابلة للقياس مثل الحصول على مؤهل مهني متعلق بالفرع ويسمح بتحديد الحد الأدنى لأجر الموظف المشمول بهذه الأرضية المخصصة، على النحو المحدد في الملحق 5 من هذه الاتفاقية الجماعية.

➤ الفصل السابع الأجر

تكمل أحكام هذه المادة الأحكام المنصوص عليها في الأرضية المشتركة بشأن نفس الموضوع. الحد الأدنى التعاقدى للأجور مرتب إجمالي لم يخضع لخصم اشتراكات ومساهمات الموظفين.

المادة 107 الحد الأدنى لأجر الساعة الإجمالي

لا يجوز أن يكون أجر الساعة الإجمالي لعامل حضانة أقل من الحد الأدنى التعاقدى لأجر الساعة المحدد في الملحق رقم 5 من هذه الاتفاقية الجماعية.

Article 108 Mensualisation du salaire**Article 108-1 Principe de mensualisation du salaire**

Afin d'assurer à l'assistant maternel un salaire régulier, le salaire est mensualisé quels que soient le nombre d'heures de travail par semaine et le nombre de semaines de travail dans l'année. La méthode de calcul de la mensualisation diffère selon que l'accueil de l'enfant s'effectue sur cinquante-deux (52) semaines ou sur quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs.

Pendant la période d'adaptation, le particulier employeur déduit du salaire mensualisé les heures de travail non effectuées par l'assistant maternel en procédant à un calcul de déduction d'absence conformément aux dispositions de l'article 111 du présent socle spécifique.

Article 108-2 Dérogations au principe de mensualisation du salaire

Il est dérogé au principe de mensualisation pour rémunérer les heures de travail effectuées dans le cadre de l'accueil occasionnel, dans les conditions prévues à l'article 109-3 du présent socle spécifique.

Article 109 Calcul du salaire mensuel brut de base**Article 109-1 Accueil de l'enfant cinquante-deux semaines par période de douze mois consécutifs**

En cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines par période de douze (12) mois consécutifs, le salaire mensuel brut est déterminé en opérant le calcul suivant :

nombre d'heures de travail par semaine × 52 semaines / 12 mois = nombre d'heures de travail par mois × salaire horaire brut.

Le salaire mensualisé est versé chaque mois, y compris durant les périodes de congés payés de l'assistant maternel, sous réserve des droits acquis par ce dernier au cours de la période de référence.

Selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré, le salaire peut être, le cas échéant, augmenté du paiement des heures complémentaires et/ou des heures majorées effectuées par l'assistant maternel dans les conditions prévues à l'article 96-4 du présent socle spécifique.

Le salaire peut être minoré dans les conditions fixées à l'article 111 du présent socle spécifique.

Article 109-2 Accueil de l'enfant quarante-six semaines ou moins par période de douze mois consécutifs

En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, le salaire mensuel brut est déterminé en opérant le calcul suivant :

nombre d'heures de travail par semaine × nombre de semaines programmées / 12 mois = nombre d'heures de travail par mois × salaire horaire brut.

المادة ١٠٨ الدفع الشهري للأجر**المادة ١٠٨-١ مبدأ الدفع الشهري للأجر**

من أجل ضمان انتظام الأجر لعامل الحضانه، يُدفع الأجر شهريًا بغض النظر عن عدد ساعات العمل في الأسبوع وعدد أسابيع العمل في السنة. تختلف طريقة حساب الدفع الشهري تبعًا لما إذا كانت رعاية الطفل تتم على مدى اثنين وخمسين (٥٢) أسبوعًا أو ستة وأربعين (٤٦) أسبوعًا أو أقل في كل من فترة اثني عشر (١٢) شهرًا متتاليًا.

خلال فترة التكيف، يقتطع الفرد المستخدم من الراتب الشهري ساعات العمل غير المنجزة من قبل عامل الحضانه عن طريق حساب اقتطاعات الغياب وفقًا لأحكام المادة ١١١ من هذه الأرضية المخصصة.

المادة ١٠٨-٢ حالات الاستثناء من مبدأ الدفع الشهري للأجر

يستثنى من مبدأ الدفع الشهري أجر ساعات العمل المنجزة في إطار الرعاية العرضية وفقًا للشروط المنصوص عليها في المادة ١٠٩-٣ من هذه الأرضية المخصصة.

المادة ١٠٩ حساب الأجر الشهري الإجمالي الأساسي**المادة ١٠٩-١ رعاية الطفل لمدة اثنين وخمسين أسبوعًا في كل فترة اثني عشر شهرًا متتاليًا**

في حالة رعاية الطفل لمدة اثنين وخمسين (٥٢) أسبوعًا في كل فترة من اثني عشر (١٢) شهرًا متتاليًا، يحدد الأجر الشهري الإجمالي وفق طريقة الحساب التالية:

عدد ساعات العمل في الأسبوع × ٥٢ أسبوعًا / ١٢ شهرًا = عدد ساعات العمل في الشهر × أجر الساعة الإجمالي.

يُدفع الأجر الشهري كل شهر، بما في ذلك خلال فترات الإجازة المدفوعة الأجر لعامل الحضانه، مع مراعاة الحقوق التي حصل عليها هذا الأخير خلال الفترة المرجعية.

تبعًا للظروف الحاصلة خلال الشهر المعني، يمكن الزيادة في الأجر عند الاقتضاء بدفع أجر ساعات إضافية و / أو ساعات زائدة الأجر منجزة من قبل عامل الحضانه وفقًا للشروط المنصوص عليها في المادة ٩٦-٤ من هذه الأرضية المخصصة.

يجوز تخفيض الأجر حسب الشروط المنصوص عليها في المادة ١١١ من هذه الأرضية المخصصة.

المادة ١٠٩-٢ رعاية الطفل لمدة ستة وأربعين أسبوعًا أو أقل في كل فترة من اثني عشر شهرًا متتاليًا

في حالة رعاية الطفل لمدة ستة وأربعين (٤٦) أسبوعًا أو أقل في فترة من اثني عشر (١٢) شهرًا متتاليًا، يحدد الأجر الشهري الإجمالي وفق طريقة الحساب التالية:

عدد ساعات العمل في الأسبوع × عدد الأسابيع المبرمجة / ١٢ شهرًا = عدد ساعات العمل في الشهر × أجر الساعة الإجمالي.

Le salaire mensualisé est versé chaque mois et n'inclut pas l'indemnité de congés payés. Ces derniers sont rémunérés conformément aux dispositions de l'article 102-1-2-2 du présent socle spécifique.

Selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré, le salaire peut être augmenté du paiement des heures complémentaires et/ou des heures majorées effectuées par l'assistant maternel dans les conditions prévues à l'article 110 du présent socle spécifique.

Le salaire peut être minoré dans les conditions fixées à l'article 111 du présent socle spécifique.

Une régularisation prévisionnelle est réalisée chaque année à la date anniversaire du contrat de travail, en comparant les salaires mensualisés versés pendant les douze (12) derniers mois écoulés, aux salaires qui auraient dû être versés en application du contrat de travail, au titre des heures réellement effectuées. Cette régularisation est établie par un écrit, signé par les parties.

Au cours de l'exécution du contrat de travail, les régularisations prévisionnelles annuelles se compensent entre elles et n'entraînent pas de règlement.

À la fin du contrat de travail, les sommes restant dues au titre de la régularisation sont déclarées et font l'objet d'un règlement dans les conditions prévues à l'article 56 du socle commun de la présente convention collective.

Article 109-3 Accueil occasionnel

En cas d'accueil occasionnel inférieur ou égal à un (1) mois, le salaire brut est déterminé en opérant le calcul suivant :

salaire horaire brut x nombre d'heures d'accueil

Le salaire brut est versé au terme de l'accueil occasionnel.

En cas d'accueil occasionnel supérieur à un (1) mois, le salaire mensuel brut est déterminé en opérant le calcul suivant :

salaire horaire brut x nombre d'heures d'accueil effectuées au cours du mois

Le salaire mensuel brut est versé dans les conditions prévues par l'article 112 du présent socle spécifique.

Article 110 Majoration du salaire mensuel brut de base

Article 110-1 Heures majorées

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée conventionnelle prévue à l'article 96-2 du présent socle spécifique ouvrent droit à une majoration du salaire. Le taux de majoration applicable est déterminé par les parties et précisé dans le contrat de travail. Il ne peut pas être inférieur à dix pour cent (10 %).

Article 110-2 Heures complémentaires

Les heures complémentaires, telles que définies à l'article 96-4 du présent socle spécifique, peuvent donner lieu à une majoration de salaire, sur décision écrite des parties prévue dans le contrat de travail.

يُدفع الراتب الشهري كل شهر ولا يشمل تعويض الإجازات المدفوعة الأجر. يدفع أجر الإجازات وفقًا لأحكام المادة ١٠٢-١-٢-٢ من هذه الأرضية المخصصة.

تبعًا للظروف الحاصلة خلال الشهر المعني، يمكن الزيادة في الأجر بدفع أجر ساعات إضافية و / أو ساعات زائدة الأجر منجزة من قبل عامل الحضانة وفقًا للشروط المنصوص عليها في المادة ١١٠ من هذه الأرضية المخصصة.

يجوز تخفيض الأجر حسب الشروط المنصوص عليها في المادة ١١١ من هذه الأرضية المخصصة.

تجرى تسوية مرحلية كل عام في تاريخ الذكرى السنوية لعقد العمل من خلال مقارنة الرواتب الشهرية المدفوعة خلال الاثني عشر (١٢) شهرًا السابقة بالرواتب التي كان ينبغي دفعها بموجب عقد العمل عن الساعات الفعلية المنجزة. تتخذ هذه التسوية شكل وثيقة مكتوبة وموقعة من الطرفين.

خلال تنفيذ عقد العمل تعوض التسويات المرحلية السنوية بعضها البعض ولا ينتج عنها تسديد.

في نهاية عقد العمل، يُصرح بالمبالغ المتبقية المستحقة بموجب التسوية وتُسدد وفقًا للشروط المنصوص عليها في المادة ٥٦ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ١٠٩-٣ الرعاية العرضية

في حالة رعاية عرضية لمدة شهر واحد (١) أو أقل يحدد الأجر الإجمالي وفق العملية الحسابية التالية:

أجر الساعة الإجمالي × عدد ساعات الرعاية

يدفع الأجر الإجمالي في نهاية الرعاية العرضية.

في حالة رعاية عرضية لمدة تزيد عن شهر واحد (١)، يحدد الأجر الشهري الإجمالي وفق العملية الحسابية التالية:

أجر الساعة الإجمالي × عدد ساعات الرعاية المنجزة خلال الشهر

يُدفع الأجر الشهري الإجمالي وفق الشروط المنصوص عليها في المادة ١١٢ من هذه الأرضية المخصصة.

المادة ١١٠ زيادة الأجر الشهري الإجمالي الأساسي

المادة ١١٠-١ الساعات الزائدة الأجر

يترتب عن ساعات العمل المنجزة بما يتعدى المدة التعاقدية المنصوص عليها في المادة ٩٦-٢ من هذه الأرضية المخصصة الحق في زيادة الأجر. تحدّد نسبة الزيادة المنطبقة من قبل الطرفين وينص عليها في عقد العمل. لا يمكن أن تقل النسبة عن عشرة في المائة (١٠٪).

المادة ١١٠-٢ الساعات الإضافية

يمكن أن ينتج عن الساعات الإضافية كما تعرفها المادة ٩٦-٤ من هذا الأرضية المخصصة، زيادة في الأجر بناءً على قرار كتابي منصوص عليه من قبل الطرفين في عقد العمل.

Article 110-3 Heures majorées en cas de difficultés particulières liées à l'enfant

L'accueil d'un enfant présentant des difficultés particulières, temporaires ou permanentes, ouvre droit à une majoration du salaire. Le taux de majoration applicable est déterminé par les parties en fonction de l'importance des difficultés suscitées par l'accueil de l'enfant et précisé dans le contrat de travail.

Article 111 Déduction des périodes d'absence

Pour les absences qui ne donnent pas lieu à maintien de la rémunération par le particulier employeur, ce dernier procède à une déduction d'absence pour déterminer la rémunération à verser à l'assistant maternel en effectuant le calcul suivant :

- En cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines par période de douze (12) mois consécutifs, le particulier employeur applique la formule de calcul suivante :

salaires mensualisés x nombre d'heures non travaillées dans le mois, donnant lieu à déduction de salaire / nombre d'heures qui auraient été réellement travaillées dans le mois considéré, si le salarié n'avait pas été absent

Le résultat obtenu doit être déduit du salaire mensualisé pour déterminer la rémunération à verser au salarié.

- En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, le particulier employeur applique la formule de calcul suivante :

salaires mensualisés x nombre de jours non travaillés dans le mois, donnant lieu à déduction de salaire / nombre de jours qui auraient été réellement travaillés dans le mois considéré si le salarié n'avait pas été absent

Le résultat obtenu doit être déduit du salaire mensualisé pour déterminer la rémunération à verser au salarié.

Pour déterminer le nombre d'heures et de jours qui auraient été réellement travaillées dans le mois considéré si le salarié n'avait pas été absent, les parties se réfèrent aux dispositions prévues dans le contrat de travail ou au planning remis au salarié.

Au sens des présentes dispositions, sont entendus par heures et jours de travail toutes les heures et tous les jours du mois en question qui auraient été travaillés par l'assistant maternel s'il n'avait pas été absent. Les périodes d'absence, les semaines de non-accueil ainsi que les jours fériés chômés correspondant à un jour habituellement travaillé, sont comptabilisés dans les heures et les jours qui auraient été travaillés par le salarié s'il n'avait pas été absent au cours du mois.

Article 112 Paiement du salaire et déclarations

Les dispositions relatives au paiement du salaire et aux déclarations sont prévues à l'article 56 du socle commun de la présente convention collective.

المادة 110-3 زيادة أجر الساعات في حالة وجود صعوبات خاصة تتعلق بالطفل

يترتب عن رعاية طفل يثير صعوبات خاصة، مؤقتة أو دائمة، الحق في زيادة الأجر. تحدد نسبة الزيادة المنطبقة من قبل الطرفين وفقا لحجم الصعوبات الناجمة عن رعاية الطفل وينص على النسبة في عقد العمل.

المادة 111 اقتطاع فترات الغياب

في حالات الغياب التي لا يترتب عليها الحفاظ على استمرار الأجر من قبل الفرد المستخدم، يقوم هذا الأخير بخصم الغياب لتحديد الأجر الذي يتعين دفعه إلى عامل الحضانه عن طريق العملية الحسابية التالية:

➤ في حالة رعاية الطفل لمدة اثنين وخمسين (52) أسبوعًا في فترة من اثني عشر (12) شهرًا متتاليًا، يطبق الفرد المستخدم صيغة الحساب التالية:

الراتب الشهري x عدد الساعات غير المشتغل فيها خلال الشهر المستوجبة للاقتطاع / عدد الساعات التي كانت ستتنجز فعليًا في الشهر المعني لو لم يتغيب الموظف

يجب خصم النتيجة المحصل عليها من الراتب الشهري لتحديد الأجر الذي يتعين دفعه للموظف.

➤ في حالة رعاية الطفل لمدة ستة وأربعين (46) أسبوعًا في فترة من اثني عشر (12) شهرًا متتاليًا، يطبق الفرد المستخدم صيغة الحساب التالية:

الراتب الشهري x عدد الأيام غير المشتغل فيها خلال الشهر المستوجبة للاقتطاع / عدد الأيام التي كانت ستتنجز فعليًا في الشهر المعني لو لم يتغيب الموظف

يجب خصم النتيجة المحصل عليها من الراتب الشهري لتحديد الأجر الذي يتعين دفعه للموظف.

لتحديد عدد الساعات والأيام التي كانت ستتنجز فعليًا في الشهر المعني لو لم يتغيب الموظف، يعود الطرفان إلى الأحكام المنصوص عليها في عقد العمل أو إلى جدول العمل المسلم للموظف.

يُقصد بساعات وأيام العمل كما استخدمت في هذه الأحكام جميع ساعات وأيام الشهر المعني التي كان سينجزها عامل الحضانه لو لم يتغيب. تُحسب فترات الغياب، وأسابيع عدم الاستقبال، وكذلك الإجازات الرسمية غير الرسمية التي تقابل يوم عمل عادةً، في الساعات والأيام التي كان من الممكن أن يعمل بها الموظف إذا لم يكن غائبًا في يوم العمل. دورة الشهر.

المادة 112 دفع الأجور والتصريحات

الأحكام المتعلقة بدفع الأجور والتصريحات منصوص عليها في المادة 56 من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

CHAPITRE VIII Indemnités et prestations

Article 113 Indemnité liée à la conduite d'un véhicule

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun.

Si le particulier employeur demande à l'assistant maternel, qui l'accepte, d'utiliser son véhicule personnel afin de transporter l'enfant accueilli, une indemnité liée à la conduite d'un véhicule est alors versée à l'assistant maternel conformément aux dispositions prévues à l'article 57 du socle commun de la présente convention collective.

Lorsque plusieurs particuliers employeurs sont demandeurs de déplacements, l'indemnité due par chacun d'entre eux est déterminée au prorata du nombre d'enfants transportés. Le nombre d'enfants transportés s'entend des enfants présents dans le véhicule, y compris les enfants de l'assistant maternel si le déplacement est effectué pour répondre à leurs besoins.

Chaque particulier employeur est alors redevable, envers l'assistant maternel, de la quote-part de l'indemnité calculée pour son enfant.

Article 114 Autres indemnités

Article 114-1 Indemnité d'entretien

Une indemnité d'entretien est versée à l'assistant maternel en sus du salaire, afin de couvrir les frais occasionnés par l'accueil de l'enfant, tels que définis par les dispositions légales et réglementaires de droit commun applicables.

Elle est versée en cas de travail effectif, par heure de travail.

Le montant horaire de cette indemnité est prévu dans le contrat de travail. Il varie en fonction de la durée de travail effectif, sans pouvoir être inférieur à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du minimum garanti lorsque la durée de travail journalière est de neuf (9) heures.

Quel que soit le nombre d'heures de travail effectif par jour de travail, le montant journalier de cette indemnité ne peut pas être inférieur à deux virgule soixante-cinq euros (2,65 €).

L'indemnité d'entretien n'ayant pas le caractère de salaire, elle n'est donc pas soumise à contributions et cotisations sociales. Elle doit toutefois être déclarée auprès du centre national PAJEMPLOI, afin d'être mentionnée sur le bulletin de salaire de l'assistant maternel.

L'indemnité d'entretien n'est pas prise en compte pour déterminer l'indemnité de congés payés à verser au salarié.

Article 114-2 Indemnité de repas

Lorsque l'assistant maternel fournit les repas pour l'enfant accueilli, une indemnité de repas est versée par le particulier employeur, en complément du salaire.

الفصل الثامن التعويضات والاستحقاقات

المادة ١١٣ التعويض المتعلق بقيادة مركبة

تكمل أحكام هذه المادة الأحكام المنصوص عليها في الأرضية المشتركة بشأن نفس الموضوع.

إذا طلب الفرد المستخدم من عامل الحضانة، بموافقة هذا الأخير، استخدام مركبته الشخصية لنقل الطفل المستفيد من الرعاية، يُدفع التعويض المتعلق بقيادة مركبة لعامل الحضانة وفقاً للأحكام المنصوص عليها في المادة ٥٧ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

عندما يطلب عدة أفراد مستخدمين نقل الأطفال، يحدد التعويض المستحق على كل منهم بما يتناسب مع عدد الأطفال المنقولين. عدد الأطفال المنقولين يعني الأطفال الموجودين في المركبة، بمن فيهم أطفال عامل الحضانة إذا كان التنقل يخص احتياجاتهم.

يتحمل كل فرد مستخدم حصة التعويض المحسوبة لطفله تجاه عامل الحضانة.

المادة ١١٤ تعويضات أخرى

المادة ١١٤-١ بدل الصيانة

يُدفع تعويض الصيانة لعامل الحضانة بالإضافة إلى الراتب، لتغطية التكاليف الناتجة عن رعاية الطفل، على النحو المحدد في الأحكام القانونية والتنظيمية المعمول بها في القانون العام.

تدفع في حالة العمل الفعلي، عن كل ساعة عمل.

مبلغ هذا التعويض لكل ساعة منصوص عليه في عقد العمل. ويختلف حسب وقت العمل الفعلي، دون أن يقل عن تسعين في المائة (٩٠٪) من الحد الأدنى المضمون عندما تكون مدة العمل اليومي تسع (٩) ساعات.

بغض النظر عن عدد ساعات العمل الفعلية في كل يوم عمل، لا يمكن أن يقل المبلغ اليومي لهذا التعويض عن اثنين فاصلة خمسة وستين (٢,٦٥) يورو.

وبما أن بدل الصيانة لا يتخذ طابع الأجر، فإنه لا يخضع للاشتراكات والمساهمات الاجتماعية. غير أنه يجب التصريح به لدى مركز باجومبلا الوطني (PAJEMPLOI) لإدراجه على قسيمة مرتب عامل الحضانة.

لا يؤخذ بدل الصيانة في الاعتبار عند تحديد تعويض الإجازة المدفوعة الأجر الذي يتعين دفعه للموظف.

المادة ١١٤-٢ بدل الوجبات

عندما يقدم عامل الحضانة وجبات للطفل المستفيد من الرعاية، يدفع الفرد المستخدم تعويض الوجبات إضافة إلى الراتب.

Les parties prévoient, dans le contrat de travail, la nature, le nombre de repas fournis ainsi que le montant de l'indemnité. Cette dernière est déterminée en fonction des repas fournis.

L'indemnité de repas n'ayant pas le caractère de salaire, elle n'est donc pas soumise à contributions et cotisations sociales. Elle doit toutefois être déclarée auprès du centre national PAJEMPLOI afin d'être mentionnée sur le bulletin de salaire.

L'indemnité de repas n'est pas prise en compte pour déterminer l'indemnité de congés payés à verser au salarié.

Lorsque le particulier employeur fournit les repas de l'enfant, aucune indemnité n'est due à l'assistant maternel. Le particulier employeur communique par écrit à l'assistant maternel le coût des repas fournis.

Article 115 Prise en charge d'une partie du coût de l'abonnement à un service de transports publics de personnes ou à un service public de location de vélos

Les dispositions relatives à la prise en charge d'une partie du coût de l'abonnement à un service de transports publics de personnes ou à un service public de location de vélos sont prévues à l'article 59 du socle commun de la présente convention collective.

> CHAPITRE IX Ancienneté

Article 116 Ancienneté

Les dispositions relatives à l'ancienneté sont prévues à l'article 60 du socle commun de la présente convention collective.

> CHAPITRE X Retraite complémentaire

Article 117 Retraite complémentaire

Les dispositions relatives à la retraite complémentaire sont prévues à l'article 61 du socle commun de la présente convention collective.

يحدد الطرفان في عقد العمل طبيعة وعدد الوجبات المقدمة بالإضافة إلى مبلغ التعويض. يُحدّد هذا الأخير وفقًا للوجبات المقدمة.

وبما أن بدل الوجبات لا يتخذ طابع الأجر، فإنه لا يخضع للاشتراكات والمساهمات الاجتماعية. غير أنه يجب التصريح به لدى مركز باجومبلا الوطني (PAJEMPLOI) لإدراجه على قسيمة المرتب.

لا يؤخذ تعويض الوجبات في الاعتبار عند تحديد تعويض الإجازة المدفوعة الأجر الذي يتعين دفعه للموظف.

وفي المقابل، عندما يقدم الفرد المستخدم وجبات الطفل، لا يستحق عامل الحضانه أي تعويض. يبلغ الفرد المستخدم عامل الحضانه كتابيًا بكلفة الوجبات المقدمة.

المادة 110 تحمل جزء من كلفة الاشتراك في خدمة نقل عام للركاب أو خدمة عامة لتأجير الدراجات

الأحكام المتعلقة بتحمل جزء من كلفة الاشتراك في خدمة نقل عام للركاب أو خدمة عامة لتأجير الدراجات منصوص عليها في المادة 09 من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

< الفصل التاسع الأقدمية

المادة 116 الأقدمية

الأحكام المتعلقة بالأقدمية منصوص عليها في المادة 60 من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

< الفصل العاشر المعاش التكميلي

المادة 117 المعاش التكميلي

الأحكام المتعلقة بالمعاش التكميلي منصوص عليها في المادة 61 من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

TITRE 2 Rupture du contrat de travail

Les dispositions du présent titre complètent les dispositions de même objet, prévues dans le socle commun. Ces dispositions et celles prévues au titre 2 du socle commun sont donc à consulter dans le même temps.

CHAPITRE I Rupture du contrat de travail à durée déterminée

Article 118 Rupture du contrat de travail à durée déterminée

Les dispositions relatives à la rupture du contrat de travail à durée déterminée sont prévues à l'article 62 du socle commun de la présente convention collective.

CHAPITRE II Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée

Les dispositions du présent chapitre complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun.

Article 119 Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée

Les dispositions relatives à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du particulier employeur sont encadrées par la présente convention collective et les dispositions du code de l'action sociale et des familles applicables à l'assistant maternel du particulier employeur.

Article 119-1 Rupture du contrat à l'initiative du particulier employeur

Le particulier employeur peut exercer son droit de retrait de l'enfant. Ce retrait entraîne la rupture du contrat de travail.

Le particulier employeur qui décide de ne plus confier son enfant à l'assistant maternel, quel qu'en soit le motif, notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge.

Le retrait de l'enfant ne peut être fondé sur un motif discriminatoire ou illicite.

Article 119-2 Ruptures du contrat à l'initiative du salarié

Article 119-2-1 Démission

Les dispositions relatives à la démission de l'assistant maternel sont prévues à l'article 63-2-1 du socle commun de la présente convention collective.

الباب الثاني إنهاء عقد العمل

تكمل أحكام هذا الباب الأحكام المنصوص عليها في الأرضية المشتركة بشأن نفس الموضوع. لذلك يجب الرجوع إلى هذه الأحكام وتلك المنصوص عليها في الباب الثاني من الأرضية المشتركة في نفس الوقت.

الفصل الأول انتهاء عقد العمل المحدد المدة

المادة 118 إنهاء عقد العمل محدد المدة

الأحكام المتعلقة بانتهاء عقد العمل المحدد المدة منصوص عليها في المادة 62 من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

الفصل الثاني إنهاء عقد العمل محدد المدة

تكمل أحكام هذا الفصل الأحكام المنصوص عليها في الأرضية المشتركة بشأن نفس الموضوع.

المادة 119 انتهاء عقد العمل غير المحدد المدة

الأحكام المتعلقة بانتهاء عقد العمل غير المحدد المدة بمبادرة من الفرد المستخدم مؤطرة بهذه الاتفاقية الجماعية وأحكام قانون العمل الاجتماعي والأسر المطبقة على عامل الحضانه التابع للفرد المستخدم.

المادة 119-1 إنهاء عقد العمل بمبادرة من الفرد المستخدم

يجوز للفرد المستخدم ممارسة حقه في سحب الطفل. ينتج عن هذا السحب إنهاء عقد العمل.

يبلغ الفرد المستخدم الذي يقرر التوقف عن وضع طفله تحت رعاية عامل الحضانه لأي سبب كان، قراره عبر رسالة مسجلة مع إشعار بالاستلام أو رسالة مسلمة باليد مقابل اعتراف.

لا يجوز أن يستند سحب الطفل إلى سبب تمييزي أو غير قانوني.

المادة 119-2 إنهاء العقد بمبادرة من الموظف

المادة 119-2-1 الاستقالة

الأحكام المتعلقة باستقالة عامل الحضانه منصوص عليها في المادة 63-2-1 من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

Article 119-2-2 Départ volontaire à la retraite

Les dispositions relatives au départ volontaire à la retraite de l'assistant maternel sont prévues à l'article 63-2-2 du socle commun de la présente convention collective.

Article 119-3 Rupture du contrat de travail imposée aux parties

La suspension, la modification ou le retrait de l'agrément de l'assistant maternel s'impose aux parties et entraîne le retrait forcé de l'enfant dans le respect de la procédure prévue à l'article 119-1 du présent socle spécifique.

Dans ce cas, le contrat de travail est rompu sans préavis, ni indemnité de rupture, du seul fait de la suspension, de la modification ou du retrait de l'agrément. Toutefois, l'indemnité compensatrice de congés payés est versée à l'assistant maternel dans les conditions prévues à l'article 67 du socle commun de la présente convention collective.

Le particulier employeur notifie à l'assistant maternel par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge, le retrait forcé de l'enfant à la date de notification de la suspension, de la modification ou du retrait de l'agrément par le Conseil départemental.

Article 119-4 Rupture du contrat de travail du fait du décès**Article 119-4-1 Décès de l'assistant maternel**

Les dispositions relatives au décès de l'assistant maternel sont prévues à l'article 63-3-2 du socle commun de la présente convention collective.

Le décès du salarié peut ouvrir droit, sous conditions, aux prestations du régime de prévoyance de branche, prévues dans le socle commun, à l'annexe n° 3 de la présente convention collective.

Article 119-4-2 Décès de l'enfant du particulier employeur

Le décès de l'enfant du particulier employeur entraîne la rupture de plein droit du contrat de travail au jour du décès.

Le particulier employeur ou, à défaut, un tiers, informe dès que possible par écrit l'assistant maternel de la date du décès de l'enfant. Un modèle de lettre est proposé dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une nature indicative et non conventionnelle.

La rupture du contrat de travail entraîne le versement au salarié :

- du dernier salaire dû au jour du décès ;
- d'une indemnité égale à l'indemnité compensatrice de préavis définie à l'article 122 du présent socle spécifique, qui ne peut être exécuté du fait du décès de l'enfant ;
- d'une indemnité dont le montant est calculé de la même manière que l'indemnité de rupture en cas de retrait d'enfant prévue à l'article 121-1 du présent socle spécifique ;
- d'une indemnité compensatrice pour les congés payés acquis, non rémunérés, le cas échéant.

المادة ١١٩-٢-٢ التقاعد الاختياري

الأحكام المتعلقة بالتقاعد الاختياري لعامل الحضانه منصوص عليها في المادة ٦٣-٢-٢ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ١١٩-٣ إنهاء عقد العمل المفروض على الطرفين

تعليق ترخيص عامل الحضانه أو تعديله أو سحبه مُلزم للطرفين ويترتب عليه السحب القسري للطفل وفقاً للإجراء المنصوص عليه في المادة ١١٩-١ من هذه الأرضية المشتركة.

في هذه الحالة، يفسخ عقد العمل دون إخطار ولا تعويض عن الفسخ، لمجرد تعليق الترخيص أو تعديله أو سحبه. غير أنه يدفع التعويض عن الإجازة المدفوعة الأجر لعامل الحضانه بموجب الشروط المنصوص عليها في المادة ٦٧ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

يُعلم الفرد المستخدم عامل الحضانه برسالة مسجلة مع إشعار بالاستلام أو برسالة مسلمة باليد مقابل اعتراف، بسحب الطفل القسري في تاريخ إشعار تعليق الترخيص أو تعديله أو سحبه من قبل مجلس المقاطعة.

المادة ١١٩-٤ إنهاء عقد العمل بسبب الوفاة**المادة ١١٩-٤-١ وفاة عامل الحضانه**

الأحكام المتعلقة بوفاة عامل الحضانه منصوص عليها في المادة ٦٣-٣-٢ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

رهننا بشروط، يمكن أن يترتب عن وفاة الموظف الحق في استحقاقات نظام ادخار الفرع المنصوص عليها في الأرضية المشتركة ضمن الملحق رقم ٣ من هذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ١١٩-٤-٢ وفاة طفل الفرد المستخدم

تؤدي وفاة طفل الفرد المستخدم إلى الانتهاء التلقائي لعقد العمل في يوم الوفاة.

يبلغ الفرد المستخدم، أو في حال تعذر ذلك شخص آخر، عامل الحضانه كتابة وفي أقرب وقت ممكن بتاريخ وفاة الطفل. نموذج رسالة متوفر ضمن صحائف البيانات والوثائق التعليمية. لهذه الأخيرة طبيعة توضيحية وغير تعاقدية.

يستلزم إنهاء عقد العمل دفع للموظف ما يلي:

- آخر مرتب مستحق يوم الوفاة؛
- تعويض يساوي التعويض عن الإخطار كما حدد في المادة ١٢٢ من هذه الأرضية المخصصة، حيث تعذر تنفيذه بسبب وفاة الطفل؛
- تعويض يُحسب مبلغه بنفس طريقة التعويض عن الفسخ في حالة سحب الطفل المنصوص عليه في المادة ١٢١-١ من هذه الأرضية المخصصة؛
- حيثما يقتضي الحال، تعويض عن الإجازة المدفوعة الأجر المحصل عليها وغير المصروف أجزاها.

Le particulier employeur ou, à défaut, un tiers, remet à l'assistant maternel, dans un délai de trente (30) jours calendaires à compter du décès de l'enfant, les documents de fin de contrat prévus à l'article 69 du socle commun de la présente convention collective.

Article 120 Préavis

Les dispositions relatives au préavis complètent celles de même objet prévues à l'article 64 du socle commun de la présente convention collective.

En dehors de la période d'essai, des cas de faute grave et faute lourde et de retrait imposé aux parties, un préavis est à effectuer en cas de rupture à l'initiative du particulier employeur ou du salarié. Sa durée est au minimum de :

- huit (8) jours calendaires lorsque l'enfant est accueilli depuis moins de trois (3) mois ;
- quinze (15) jours calendaires si l'enfant est accueilli depuis trois (3) mois et jusqu'à moins d'un (1) an ;
- et un (1) mois si l'enfant est accueilli depuis un an (1) et plus.

La date de première présentation de la lettre recommandée ou la date de remise de la lettre en main propre contre décharge fixe le point de départ du préavis.

L'ancienneté nécessaire pour déterminer la durée du préavis est appréciée au jour de la date d'envoi de la lettre recommandée ou de sa date de remise en main propre contre décharge.

➤ CHAPITRE III Sommes allouées au salarié à la fin du contrat de travail

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun.

Article 121 Indemnités liées à la rupture du contrat de travail

Article 121-1 Indemnité de rupture en cas de retrait d'enfant

En cas de retrait d'enfant, le particulier employeur verse une indemnité de rupture à l'assistant maternel qui accueille l'enfant depuis au moins neuf (9) mois.

Cette indemnité n'est pas due :

- lorsque le retrait de l'enfant est causé par la faute grave ou lourde de l'assistant maternel ;
- en cas de modification ou de suspension ou de retrait d'agrément.

Le montant de l'indemnité est égal à un quatre-vingtième (1/80ème) du total des salaires bruts perçus pendant la durée du contrat, hors indemnités non soumises à contributions et cotisations sociales telles que l'indemnité kilométrique, l'indemnité d'entretien et les frais de repas.

Cette indemnité n'a pas le caractère de salaire. Elle est exonérée de contributions et cotisations sociales dans les limites fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

في غضون ثلاثين (٣٠) يومًا تقويميًا من وفاة الطفل، يُسلم الفرد المستخدم، أو في حال تعذر ذلك شخص آخر، عامل الحضانه وثائق انتهاء العقد المنصوص عليها في المادة ٦٩ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ١٢٠ الإخطار

تكمل الأحكام المتعلقة بالإخطار تلك المنصوص عليها بشأن نفس الموضوع في المادة ٦٤ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

فيما سوى فترة التجريب وحالات الخطأ الجسيم وسوء السلوك المصحوب بنية الإضرار وسحب الطفل المفروض على الطرفين، يجب الإخطار في حالة الإنهاء بمبادرة من الفرد المستخدم أو الموظف. ومدته على الأقل:

- ثمانية (٨) أيام تقويمية عند رعاية الطفل لمدة تقل عن ثلاثة (٣) أشهر؛
- خمسة عشر (١٥) يومًا تقويميًا إذا تم رعاية الطفل لمدة ثلاثة (٣) أشهر وحتى أقل من عام واحد (١)؛
- وشهر واحد (١) عند رعايته لمدة سنة (١) أو أكثر.

تبدأ مدة الإخطار من تاريخ العرض الأول للرسالة المسجلة أو تاريخ تسليم الرسالة باليد مقابل اعتراف.

تقيم الأقدمية المطلوبة لتحديد مدة الإخطار بناءً على يوم إرسال الرسالة المسجلة أو تاريخ تسليم الرسالة باليد مقابل اعتراف.

➤ الفصل الثالث المبالغ المخصصة للموظف عند نهاية عقد العمل

تكمل أحكام هذه المادة الأحكام المنصوص عليها في الأرضية المشتركة بشأن نفس الموضوع.

المادة ١٢١ تعويضات متعلقة بإنهاء عقد العمل

المادة ١٢١-١ التعويض عن الفسخ في حالة سحب الطفل

في حالة سحب الطفل، يدفع الفرد المستخدم تعويضًا عن الفسخ إلى عامل الحضانه الذي قام برعاية بالطفل لمدة تسعة (٩) أشهر على الأقل.

يسقط هذا التعويض في حالة:

- سحب الطفل ناتج عن خطأ جسيم أو سوء سلوك بنية الإضرار من قبل عامل الحضانه؛
- في حالة تعديل الترخيص أو تعليقه أو سحبه.

يساوي مبلغ التعويض جزءًا من الثمانين (٨٠/١) من إجمالي الرواتب المدفوعة خلال مدة العقد، باستثناء التعويضات غير الخاضعة للاشتراكات والمساهمات الاجتماعية مثل التعويض الكيلومترى وتعويض الصيانة وتكاليف الوجبات.

لا يتخذ هذا التعويض طابع المرتب. ويعفى من الاشتراكات والمساهمات الاجتماعية ضمن حدود الأحكام القانونية والتنظيمية المعمول بها.

Article 121-2 Indemnité de départ volontaire à la retraite

L'assistant maternel qui part volontairement à la retraite peut bénéficier d'une indemnité de départ à la retraite, dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article 63-2-2 du socle commun de la présente convention collective.

Article 122 Indemnité compensatrice de préavis

Si le préavis se termine en cours de mois, le particulier employeur tient compte de la déduction d'absence prévue à l'article 111 du présent socle spécifique, pour calculer l'indemnité compensatrice de préavis.

L'indemnité compensatrice de préavis est versée dans les conditions prévues à l'article 66 du socle commun de la présente convention collective.

Article 123 Indemnité compensatrice de congés payés**Article 123-1 Indemnité compensatrice de congés payés en cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux semaines**

En cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines, le particulier employeur doit verser à l'assistant maternel une indemnité compensatrice de congés payés acquis, non rémunérés à la date de la rupture du contrat de travail. Pour déterminer l'indemnité compensatrice de congés payés, le particulier employeur applique la méthode du maintien de salaire ou la méthode du dixième, selon les dispositions prévues à l'article 48-1-1-5 du socle commun de la présente convention collective.

Article 123-2 Indemnité compensatrice de congés payés en cas d'accueil de l'enfant quarante-six semaines ou moins

En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins, le particulier employeur doit verser à l'assistant maternel une indemnité compensatrice pour les congés payés acquis, non rémunérés à la date de la rupture du contrat de travail. Pour déterminer l'indemnité compensatrice de congés payés, le particulier employeur applique la méthode du maintien de salaire ou la méthode du dixième, selon les dispositions prévues à l'article 48-1-1-5 du socle commun de la présente convention collective.

Article 124 Autres sommes versées : régularisation des salaires en cas d'accueil de l'enfant quarante-six semaines ou moins

En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins, le particulier employeur procède à la régularisation définitive du salaire en fin de contrat.

Cette régularisation effectuée à la date de fin du contrat de travail tient compte des conditions prévues au contrat de travail et des régularisations prévisionnelles réalisées chaque année à la date anniversaire du contrat.

À la fin du contrat de travail, il est procédé à une liquidation et une compensation des régularisations annuelles et prévisionnelles, au crédit et au débit de l'assistant maternel.

La régularisation définitive du salaire à la fin du contrat de travail peut donner lieu à un remboursement financier soumis à contributions et cotisations sociales, au profit de l'assistant maternel.

المادة ١٢١-٢ تعويض التقاعد الاختياري

يجوز لعامل الحضانه الذي يتقاعد اختياريًا الاستفادة من تعويض التقاعد، وفقًا للشروط والطرق المنصوص عليها في المادة ٦٣-٢-٢ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ١٢٢ التعويض عن الإخطار

إذا انتهت فترة الإخطار خلال الشهر، يأخذ الفرد المستخدم بعين الاعتبار اقتطاع الغياب المنصوص عليه في المادة ١١١ من هذه الأرضية المخصصة عند حساب التعويض عن الإخطار.

يُدفع التعويض عن الإخطار وفقًا للشروط المنصوص عليها في المادة ٦٦ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ١٢٣ التعويض عن الإجازة المدفوعة الأجر**المادة ١٢٣-١ التعويض عن الإجازة المدفوعة الأجر في حالة رعاية الطفل لمدة اثنين وخمسين أسبوعًا**

في حالة رعاية الطفل لمدة اثنين وخمسين (٥٢) أسبوعًا، يجب على الفرد المستخدم أن يدفع لعامل الحضانه تعويضًا عن الإجازة المدفوعة الأجر المكتسبة وغير المصروف أجراها في تاريخ انتهاء عقد العمل. لتحديد التعويض عن الإجازة المدفوعة الأجر، يطبق الفرد المستخدم طريقة الحفاظ على استمرار الراتب أو طريقة المعشار وفق أحكام المادة ٤٨-١-١-٥ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ١٢٣-٢ التعويض عن الإجازة المدفوعة الأجر في حالة رعاية الطفل لمدة ستة وأربعين أسبوعًا أو أقل

في حالة رعاية الطفل لمدة ستة وأربعين (٤٦) أسبوعًا أو أقل، يجب على الفرد المستخدم أن يدفع لعامل الحضانه تعويضًا عن الإجازة المدفوعة الأجر المكتسبة وغير المصروف أجراها في تاريخ انتهاء عقد العمل. لتحديد التعويض عن الإجازة المدفوعة الأجر، يطبق الفرد المستخدم طريقة الحفاظ على استمرار الراتب أو طريقة المعشار وفق أحكام المادة ٤٨-١-١-٥ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ١٢٤ المبالغ الأخرى المدفوعة: تسوية الأجور في حالة رعاية الطفل لمدة ستة وأربعين أسبوعًا أو أقل

في حالة رعاية الطفل لمدة ستة وأربعين (٤٦) أسبوعًا أو أقل، يعتمد الفرد المستخدم إلى التسوية النهائية للراتب في نهاية العقد.

عند إجراء هذه التسوية في تاريخ نهاية عقد العمل تُأخذ في الاعتبار الشروط المنصوص عليها في عقد العمل والتسويات المرحلية المنجزة كل عام في تاريخ الذكرى السنوية للعقد.

في نهاية عقد العمل يصار إلى تصفية التسويات السنوية والمرحلية وتعويضها سلبًا أو إيجابًا لحساب عامل الحضانه.

يمكن أن ينتج عن التسوية النهائية للراتب في نهاية عقد العمل استحقاق مالي خاضع للمساهمات والاشتراكات الاجتماعية لفائدة عامل الحضانه.

➤ CHAPITRE IV Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail

Article 125 Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail

Les dispositions du présent chapitre sont prévues à l'article 69 du socle commun de la présente convention collective.

➤ CHAPITRE V Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail

Article 126 Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail

Les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables aux salariés relevant du socle spécifique « assistant maternel ».

◀ الفصل الرابع الوثائق المسلمة للموظف عند نهاية عقد العمل

المادة ١٢٥ الوثائق المسلمة للموظف عند نهاية عقد العمل

أحكام هذا الفصل منصوص عليها في المادة ٦٩ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

◀ الفصل الخامس إعادة المسكن من قبل الموظف عند نهاية عقد العمل

المادة ١٢٦ إعادة المسكن من قبل الموظف عند نهاية عقد العمل

لا تسري أحكام هذا الفصل على الموظفين المندرجين ضمن الأرضية المخصصة «عامل الحضانه».

SOCLE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR

PARTIE IV

DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL

TITRE 1 Formation et exécution du contrat de travail

Les dispositions du présent titre complètent les dispositions de même objet, prévues dans le socle commun. Ces dispositions et celles prévues au titre 1 du socle commun de la présente convention collective doivent donc être consultées dans le même temps.

CHAPITRE I Embauche et contrat de travail

Article 127 Formation du contrat de travail

Les dispositions relatives à la formation du contrat de travail sont prévues à l'article 40 du socle commun de la présente convention collective.

Article 128 Forme, objet et nature du contrat de travail

Article 128-1 Forme du contrat de travail

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet prévues dans le socle commun, sauf cas spécifiques exposés aux articles 128-1-1 à 128-1-3 du présent socle spécifique.

Le contrat de travail est conclu au plus tard le jour de la date d'effet de l'embauche. Les parties peuvent faire précéder le contrat de travail d'une lettre d'engagement.

La lettre d'engagement traduit l'intention des parties de conclure un contrat de travail. Si la lettre d'engagement comprend les éléments obligatoires visés à l'article 41-1 du socle commun de la présente convention collective, les parties peuvent conclure un contrat de travail au plus tard le dernier jour de la période d'essai.

Toutefois, si la lettre d'engagement n'est pas suivie de la signature d'un contrat de travail, elle est assimilée à celui-ci, dès lors qu'elle contient les éléments obligatoires du contrat de travail, prévus à l'article 41-1 du socle commun de la présente convention collective ainsi qu'au présent article.

En plus des éléments visés à l'article 41-1 du socle commun de la présente convention collective, le contrat de travail prévoit l'organisation du travail et comprend les éléments suivants :

أرضية موظف الفرد المستخدم

الجزء الرابع

الأحكام المتعلقة بعقد العمل

الباب الأول إنشاء عقد العمل وتنفيذه

تكمل أحكام هذا الباب الأحكام المنصوص عليها في الأرضية المشتركة بشأن نفس الموضوع. لذلك يجب الاطلاع على هذه الأحكام وتلك المنصوص عليها في الباب الأول من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية في نفس الوقت.

الفصل الأول التوظيف وعقد العمل

المادة ١٢٧ إنشاء عقد العمل

الأحكام المتعلقة بإنشاء عقد العمل منصوص عليها في المادة ٤٠ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ١٢٨ شكل عقد العمل وموضوعه وطبيعته

المادة ١٢٨-١ شكل عقد العمل

تكمل أحكام هذه المادة الأحكام المنصوص عليها بشأن نفس الموضوع في الأرضية المشتركة، باستثناء الحالات المحددة المبينة في المواد ١-١٢٨ إلى ٣-١٢٨ من هذه الأرضية المخصصة.

يُبرم عقد العمل في أجل لا يتعدى يوم التشغيل الفعلي. يجوز تمهيد الطرفان لعقد العمل برسالة التزام.

تعبر رسالة الالتزام عن نية الطرفين في إبرام عقد عمل. إذا تضمنت رسالة الالتزام العناصر الإلزامية المشار إليها في المادة ٤١-١ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية، يجوز للطرفين إبرام عقد عمل في موعد لا يتجاوز اليوم الأخير من فترة التجريب.

غير أنه إذا لم تتبع رسالة الالتزام بتوقيع عقد العمل، يصار إلى اعتبار الرسالة بمثابة عقد العمل إذا احتوت على عناصره الإلزامية المنصوص عليها في هذه المادة والمادة ٤١-١ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

بالإضافة إلى العناصر المشار إليها في المادة ٤١-١ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية، ينص عقد العمل على تنظيم العمل ويتضمن العناصر التالية:

- la nature de l'emploi occupé par le salarié, conformément à la grille de classification prévue à l'annexe n° 7 de la présente convention collective, et les missions s'y rattachant ;
- les absences du particulier employeur prévues à l'article 142 du présent socle spécifique, le cas échéant.

Article 128-1-1 Cas spécifique du contrat de travail oral du salarié déclaré auprès du Centre national du CESU

Le particulier employeur et le salarié déclaré auprès du CESU peuvent convenir d'un contrat de travail oral, dans le respect des conditions expressément prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le contrat de travail oral vaut contrat de travail écrit. Les parties sont tenues de respecter les obligations mises à leur charge lors de la formation, l'exécution et la rupture du contrat de travail prévues par le socle commun et le présent socle spécifique.

Article 128-1-2 Cas du salarié embauché dans le cadre de la garde partagée

La garde partagée relève des emplois-repères du domaine d'activités « Enfant » décrits par la grille de classification prévue à l'annexe n° 7 de la présente convention collective.

La garde partagée est définie comme un mode de garde consistant à assurer simultanément la garde des enfants de deux familles au domicile de l'une et/ou de l'autre famille selon les modalités définies aux contrats de travail.

Dans le cadre de la garde partagée, les activités liées aux enfants et à leurs besoins sont prioritaires afin de faire vivre ensemble et en harmonie des enfants de familles différentes.

Ce mode de garde est fondé sur l'entente et la concertation des particuliers employeurs à organiser la garde partagée et à la confier au même salarié.

Les particuliers employeurs s'engagent à se transmettre mutuellement toute information nécessaire à la garde partagée et à exprimer leurs besoins spécifiques. Leurs besoins spécifiques ne doivent pas être contradictoires.

Malgré l'organisation conjointe de la garde partagée, chaque particulier employeur est tenu de conclure individuellement un contrat de travail écrit avec le salarié. Chaque contrat de travail caractérise une relation de travail et demeure juridiquement distinct de l'autre.

L'interdépendance des contrats de travail dans l'organisation conjointe de la garde partagée amène les particuliers employeurs à prévoir dans chaque contrat de travail, une clause identique précisant l'organisation en lien avec l'autre particulier employeur.

Article 128-1-3 Cas du jeune travailleur âgé de seize à dix-huit ans

Le contrat de travail conclu avec un jeune travailleur âgé de seize (16) à dix-huit (18) ans est signé par ce dernier s'il dispose de l'autorisation écrite de son représentant légal. Cette condition ne s'applique pas aux mineurs émancipés.

- ◀ طبيعة الوظيفة التي يشغلها الموظف، وفقاً لجدول التصنيف المنصوص عليه في الملحق ٧ من هذه الاتفاقية الجماعية، والمهام المرتبطة بها؛
- ◀ عند الاقتضاء، حالات غياب الفرد المستخدم المنصوص عليها في المادة ١٤٢ من هذه الأرضية المخصصة.

المادة ١٢٨-١-١ الحالة الخاصة لعقد العمل الشفوي للموظف المصرح به لدى المركز الوطني لخدمة شيك التشغيل الشاملة (CESU)

يجوز للفرد المستخدم والموظف المصرح به لدى خدمة شيك التشغيل الشاملة (CESU) الاتفاق شفويًا على عقد عمل وفقاً للشروط المنصوص عليها صراحةً في الأحكام القانونية والتنظيمية النافذة.

يعادل عقد العمل الشفوي عقد العمل المكتوب. يجب على الطرفين الامتثال للالتزامات الملقاة على عاتقها أثناء صياغة عقد العمل وتنفيذه وإنهائه، كما نص عليها في الأرضية المشتركة وهذه الأرضية المخصصة.

المادة ١٢٨-١-٢ حالة الموظف الذي تم توظيفه في إطار الرعاية المتقاسمة

الرعاية المتقاسمة من الوظائف المعيارية المنتمية إلى مجال أنشطة «الطفل» المبينة في التصنيف المنصوص عليه في الملحق ٧ من هذه الاتفاقية الجماعية.

تعرف الرعاية المتقاسمة بأنها نوع من الرعاية يتم فيه توفير الرعاية لأطفال عائلتين معا في منزل عائلة واحدة منهما وفقاً للشروط المحددة في عقود العمل.

في سياق الرعاية المتقاسمة، تعطى الأولوية للأنشطة المتعلقة بالأطفال واحتياجاتهم قصد تمكين أطفال من عائلات مختلفة من العيش سوية وفي وئام.

يعتمد هذا النوع من الرعاية على اتفاق الأفراد المستخدمين وتساوهم لتنظيم الرعاية المتقاسمة وإسنادها إلى نفس الموظف.

يتعهد الأفراد المستخدمون بتبادل أي معلومات ضرورية للرعاية المتقاسمة والتعبير عن احتياجاتهم الخاصة. يجب أن لا تكون احتياجاتهم الخاصة متناقضة.

رغم التنظيم المشترك للرعاية المشتركة، يتعين على كل فرد مستخدم إبرام عقد عمل مكتوب مع الموظف. يصف كل عقد عمل علاقة عمل ويظل مختلفاً قانونياً عن الآخر.

يؤدي الترابط بين عقود العمل في التنظيم المشترك للرعاية المتقاسمة إلى تضمين الأفراد المستخدمين كل عقد عمل بنداً مماثلاً يحدد التنظيم فيما يتعلق بالفرد المستخدم الآخر.

المادة ١٢٨-١-٣ حالة العامل الشاب المتراوح عمره بين ستة عشر وثمانية عشر عامًا

يوقع العامل الشاب المتراوح عمره بين ستة عشر (١٦) وثمانية عشر عامًا (١٨) عقد العمل إذا كان يتوفر على موافقة خطية من ممثله القانوني. هذا الشرط لا ينطبق على القصر المتحررين.

Article 128-2 Objet du contrat de travail

Les dispositions relatives à l'objet du contrat de travail sont prévues à l'article 41-2 du socle commun de la présente convention collective.

Article 128-3 Nature du contrat de travail

Les dispositions relatives à la nature du contrat de travail sont prévues à l'article 41-3 du socle commun de la présente convention collective.

Article 129 Formalités liées à l'embauche

Les dispositions du présent article complètent celles de même objet, prévues dans le socle commun de la présente convention collective.

Article 129-1 Immatriculation du particulier employeur

Les dispositions relatives à l'immatriculation du particulier employeur sont prévues à l'article 42-1 du socle commun de la présente convention collective.

Article 129-2 Déclaration de l'emploi du salarié

Les dispositions relatives à la déclaration de l'emploi du salarié sont prévues à l'article 42-2 du socle commun de la présente convention collective.

Article 129-3 Autres formalités**Article 129-3-1 Autres formalités liées à l'embauche d'un jeune travailleur âgé de seize à dix-huit ans**

Le particulier employeur doit vérifier que le salarié est en âge de travailler.

Le particulier employeur s'engage à ne pas confier au salarié âgé de seize (16) à dix-huit (18) ans un travail excédant ses forces ou susceptible de porter préjudice à sa sécurité, sa santé ou sa moralité.

Article 129-3-2 Autres formalités liées à la conduite d'un véhicule

Si le salarié est amené à utiliser son véhicule pour la réalisation de ses activités professionnelles, le particulier employeur s'assure qu'il est titulaire du permis de conduire et d'une attestation d'assurance en cours de validité.

À cet effet, le salarié fournit annuellement une copie des documents justificatifs permettant au particulier employeur de procéder aux vérifications énoncées précédemment et informe le particulier employeur de toute modification affectant son permis de conduire, la carte grise et la police d'assurance de son véhicule.

المادة ١٢٨-٢ موضوع عقد العمل

الأحكام المتعلقة بموضوع عقد العمل منصوص عليها في المادة ٤١-٢ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ١٢٨-٣ طبيعة عقد العمل

الأحكام المتعلقة بطبيعة عقد العمل منصوص عليها في المادة ٤١-٣ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ١٢٩ الإجراءات الشكلية المتعلقة ببدء التشغيل

تكمل أحكام هذه المادة الأحكام المنصوص عليها بشأن نفس الموضوع في الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ١٢٩-١ تسجيل الفرد المستخدم

الأحكام المتعلقة بتسجيل الفرد المستخدم منصوص عليها في المادة ٤٢-١ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ١٢٩-٢ التصريح بتشغيل الموظف

الأحكام المتعلقة بالتصريح بتشغيل الموظف منصوص عليها في المادة ٤٢-٢ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ١٢٩-٣ إجراءات أخرى**المادة ١٢٩-٣-١ إجراءات أخرى تتعلق بتشغيل عامل شاب بين سن السادسة عشرة والثامنة عشرة**

يجب على الفرد المستخدم التحقق من أن الموظف في سن العمل.

يلتزم الفرد المستخدم بعدم تكليف الموظف الذي يتراوح عمره بين ستة عشر (١٦) وثمانية عشر (١٨) عامًا بعمل يفوق قوّته أو من شأنه الإضرار بسلامته أو صحته أو أخلاقه.

المادة ١٢٩-٣-٢ إجراءات أخرى متعلقة بقيادة مركبة

إذا طلب من الموظف استخدام مركبته لأداء أنشطته المهنية، يتأكد الفرد المستخدم من توفره على رخصة قيادة وشهادة تأمين ساريتي المفعول.

لهذا الغرض، يقدم الموظف سنويًا نسخة من وثائق الإثبات التي تتيح للفرد المستخدم القيام بعمليات التحقق الموضحة أعلاه، ويبلغ الفرد المستخدم بأي تعديل يطرأ على رخصة قيادته وبطاقة تسجيل المركبة وبوليصة تأمينها.

Si le salarié est amené à utiliser le véhicule du particulier employeur pour la réalisation de ses activités professionnelles, le particulier employeur informe au préalable sa compagnie d'assurance et vérifie que le salarié est titulaire d'un permis de conduire.

À cet effet, le particulier employeur met à la disposition du salarié le justificatif de l'assurance du véhicule en cours de validité et la carte grise.

Le salarié informe le particulier employeur de toute modification affectant son permis de conduire.

Article 130 Médecine du travail

Les dispositions relatives à la médecine du travail sont prévues à l'article 43 du socle commun de la présente convention collective.

Article 131 Période d'essai

Article 131-1 Contrat à durée indéterminée ⁽¹⁾

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet, prévues par le socle commun de la présente convention collective.

La période d'essai doit être expressément prévue par les parties dans le contrat de travail écrit et/ou dans la lettre d'engagement.

La durée de la période d'essai initiale est fixée à un mois et pourra être renouvelée une fois, sous réserve que le salarié ait été averti préalablement, par écrit.

La durée de la période d'essai et son éventuel renouvellement sont prévus par écrit entre les parties.

Article 131-2 Contrat à durée déterminée

Les dispositions relatives à la période d'essai du contrat à durée déterminée sont prévues à l'article 44-2 du socle commun de la présente convention collective.

CHAPITRE II Durée du travail

Article 132 Durée du travail régulière et irrégulière

La durée du travail est dite « régulière » :

➤ lorsque les parties déterminent une durée de travail hebdomadaire fixe ;

(1) L'article 131-1 est étendu sous réserve du respect des articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail, en matière de période d'essai.

إذا طلب من الموظف استخدام مركبة الفرد المستخدم لأداء أنشطته المهنية، يخبر الفرد المستخدم شركة تأمينه مسبقاً ويتحقق من توفر الموظف على رخصة قيادة.

لهذا الغرض، يقدم الفرد المستخدم للموظف وثيقة تأمين سارية المفعول للمركبة وبطاقة تسجيلها.

يبلغ الموظف الفرد المستخدم بأي تعديل يطرأ على رخصة قيادته.

المادة ١٣٠ طب العمل

الأحكام المتعلقة بطب العمل منصوص عليها في المادة ٤٣ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ١٣١ فترة التجريب

المادة ١-١٣١ العقد غير المحدد المدة ^(١)

تكمل أحكام هذه المادة الأحكام المنصوص عليها بشأن نفس الموضوع في الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

يجب التنصيص على فترة التجريب صراحةً من قبل الطرفين في عقد العمل المكتوب و / أو في رسالة الالتزام.

مدة فترة التجريب الأولية شهر واحد ويمكن تجديدها مرة واحدة، بشرط إخطار الموظف كتابة مسبقاً.

تحدد مدة فترة التجريب وأي تجديد محتمل لها كتابةً بين الطرفين.

المادة ٢-١٣١ العقد المحدد المدة

الأحكام المتعلقة بفترة التجريب في العقد المحدد المدة منصوص عليها في المادة ٤٤-٢ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

الفصل الثاني مدة العمل

المادة ١٣٢ مدة العمل النظامية وغير النظامية

تكون مدة العمل «نظامية» حينما:

◀ عندما يحدد الطرفان وقت عمل أسبوعي ثابت؛

(١) تعمم المادة ١-١٣١ رهنا بالامتثال للمادتين L. ١٢٢١-٢٥ و L. ١٢٢١-٢٦ من قانون العمل فيما يتعلق بفترة التجريب.

➤ ou lorsque des périodes de travail se succèdent et/ou se répètent régulièrement selon un rythme de travail prévu par le contrat de travail et ses éventuels avenants. Les périodes de travail sont exprimées en jours et/ou en semaines.

À contrario, la durée du travail est dite « irrégulière », dès lors qu'elle ne répond pas à l'une ou l'autre des conditions précitées.

Dans le cadre d'une durée de travail irrégulière, le particulier employeur informe par écrit le salarié des horaires de travail et de leur répartition, dans le respect d'un délai de prévenance de cinq (5) jours calendaires. À cet effet, il peut être remis au salarié un planning, pour chaque cycle de travail. Le délai de prévenance ne s'applique pas dans des situations exceptionnelles imprévisibles et/ou en raison d'impératifs non constants s'imposant au particulier employeur et le salarié est en droit de refuser, s'il a reçu la demande au dernier moment et justifie de son indisponibilité auprès du particulier employeur. Dans ce cas, le refus du salarié ne peut pas constituer une cause de licenciement.

Article 133 Durée du travail conventionnelle

Article 133-1 Dispositions générales

À l'exception du jeune travailleur âgé de seize (16) à dix-huit (18) ans, la durée hebdomadaire conventionnelle de travail est de quarante (40) heures, quelle que soit la nature du contrat de travail.

Les parties sont libres de prévoir une durée de travail inférieure à quarante (40) heures hebdomadaires, ou supérieure à ce seuil dans le respect de la durée maximale de travail prévue à l'article 134 du présent socle spécifique.

Article 133-2 Dispositions spécifiques liées à la garde partagée

La durée hebdomadaire conventionnelle de travail s'applique à la garde partagée.

La durée du travail du salarié correspond au total des heures effectuées au domicile de l'une et/ou de l'autre particulier employeur, prévues au contrat de travail et ses éventuels avenants.

Dans le respect de la durée maximale de travail prévue à l'article 134 du présent socle spécifique et avec l'accord du salarié, les heures de garde effectuées au-delà de l'horaire contractuel commun aux deux particuliers employeurs peuvent être complétées par des heures de garde simple sollicitées à la demande d'un seul particulier employeur.

Article 133-3 Dispositions spécifiques liées au jeune travailleur âgé de seize à dix-huit ans

La durée de travail hebdomadaire de travail du jeune travailleur âgé de seize (16) à dix-huit (18) ans ne peut pas excéder trente-cinq (35) heures.

En raison de l'âge du jeune travailleur âgé de seize (16) à dix-huit (18) ans, la durée minimale du repos quotidien ne peut pas être inférieure à douze (12) heures consécutives.

◀ أو تتتابع فترات عمل و / أو تتكرر بانتظام وفق وتيرة عمل منصوص عليها في عقد العمل وأي تعديلات محتملة له. يعبر عن فترات العمل بالأيام و / أو الأسابيع.

وفي المقابل، تكون ساعات العمل «غير نظامية» عندما لا تستوفي أحد الشروط المذكورة أعلاه.

في إطار ساعات العمل غير النظامية، يبلغ الفرد المستخدم الموظف كتابيا بساعات العمل وتوزيعها، مع مراعاة فترة إشعار مدتها خمسة (5) أيام تقويمية. لهذا الغرض، يمكن تسليم الموظف جدولاً زمنياً لكل دورة عمل. لا تنطبق فترة الإشعار في الحالات الاستثنائية غير المتوقعة و / أو الناتجة عن أسباب غير ثابتة والمفروضة على الفرد المستخدم، ومن حق الموظف الرفض إذا تلقى الطلب في آخر لحظة و برر عدم استعداده لدى الفرد المستخدم. في هذه الحالة، لا يمكن أن يشكل رفض الموظف سبباً للفصل.

المادة 133 مدة العمل التعاقدية

المادة 133-1 أحكام عامة

باستثناء حالة العامل الشاب المتراوح عمره بين ستة عشر (16) وثمانية عشر (18) عامًا، مدة العمل الأسبوعية الاتفاقية هي أربعون (40) ساعة، بغض النظر عن طبيعة عقد العمل.

يجوز للطرفين تحديد مدة عمل تقل عن أربعين (40) ساعة أسبوعية أو تزيد عليها، مع مراعاة مدة العمل القصوى المنصوص عليها في المادة 134 من هذه الأرضية المخصصة.

المادة 133-2 أحكام خاصة تتعلق بالرعاية المتقاسمة

تنطبق ساعات العمل الأسبوعية التعاقدية على الرعاية المتقاسمة.

تساوي مدة عمل الموظف إجمالي ساعات العمل في محل إقامة أحد الفريدين المستخدمين أو كلاهما كما نص عليها في عقد العمل وأي تعديلات تطرأ عليه.

مع احترام مدة العمل القصوى المنصوص عليها في المادة 134 من هذه الأرضية المخصصة وبشرط موافقة الموظف، يمكن استكمال ساعات العمل المنجزة الزائدة عن الجدول التعاقدى المشترك بين الفريدين المستخدمين بساعات رعاية بسيطة بناءً على طلب فرد مستخدم واحد.

المادة 133-3 أحكام خاصة تتعلق بالعامل الشاب المتراوح عمره بين ستة عشر وثمانية عشر عامًا

لا يمكن أن تتجاوز مدة العمل الأسبوعية للعامل الشاب المتراوح عمره بين ستة عشر (16) وثمانية عشر (18) عامًا خمس وثلاثين (35) ساعة.

نظرًا لسن العامل الشاب المتراوح عمره بين ستة عشر (16) وثمانية عشر (18) عامًا، لا يمكن أن تقل فترة الراحة اليومية الدنيا عن اثنتي عشرة (12) ساعة متتالية.

Article 134 **Durée maximale du travail**

En cas de durée du travail régulière, la durée maximale de travail est fixée à une moyenne de quarante-huit (48) heures de travail effectif par semaine calculée sur une période de douze (12) semaines consécutives sans dépasser cinquante (50) heures au cours de la même semaine.

En cas de durée du travail irrégulière, cette durée est comprise entre zéro (0) heure et au maximum quarante-huit (48) heures de travail effectif par semaine.

En présence de plusieurs particuliers employeurs, le salarié s'assure que la durée maximale du travail par semaine est respectée et les alerte de tout risque de dépassement.

Article 135 **Heures de travail effectuées au-delà de l'horaire contractuel**

Au sens de la présente convention collective, les heures de travail effectif excédant la durée de travail hebdomadaire prévue au contrat et ne dépassant pas la durée conventionnelle de quarante (40) heures par semaine, sont rémunérées au taux horaire prévu au contrat de travail et ses éventuels avenants.

En cas de garde partagée, les heures de travail effectuées au-delà de l'horaire contractuel à la demande écrite des ou d'un seul particulier(s) employeur(s) sont rémunérées, selon le mode de répartition convenu entre les particuliers employeurs et sont prises en compte dans le temps de travail effectif global.

Article 136 **Heures de travail supplémentaires**

Les heures de travail supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée de quarante (40) heures de travail effectif hebdomadaire.

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine soit du lundi à zéro (0) heure au dimanche à vingt-quatre (24) heures.

En cas de durée de travail irrégulière, les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà d'une moyenne de quarante (40) heures de travail effectif hebdomadaire calculée sur huit (8) semaines consécutives.

En cas de garde partagée, si le total des heures de travail effectuées excède la durée hebdomadaire conventionnelle, la rémunération des heures supplémentaires et leur majoration prévue à l'article 147 du présent socle spécifique sont supportées par les particuliers employeurs, selon le mode de répartition convenu entre eux.

Article 137 **Heures de présence responsable de jour et heures de présence de nuit****Article 137-1** **Heures de présence responsable de jour**

Le présent article est exclusivement applicable aux salariés relevant des emplois-repères du domaine « Adulte » et du domaine « Enfant » définis à l'annexe n° 7 de la présente convention collective. Les heures de présence responsable de jour sont exclues dans le cadre de la garde partagée.

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

المادة ١٣٤ **مدة العمل القصوى**

في حالة ساعات العمل النظامية، تحدد مدة العمل القصوى بمتوسط ثمان وأربعين (٤٨) ساعة من العمل الفعلي في الأسبوع محسوبة على مدى اثني عشر (١٢) أسبوعًا متتاليًا دون تجاوز خمسين (٥٠) ساعة في نفس الأسبوع.

في حالة ساعات العمل غير النظامية، تتراوح هذه المدة بين صفر (٠) ساعة وثمان وأربعين (٤٨) ساعة من العمل الفعلي في الأسبوع كحد أقصى.

عند وجود عدة أفراد مستخدمين يتأكد الموظف من احترام مدة العمل القصوى في الأسبوع وبنههم إلى أي احتمال لتجاوزها.

المادة ١٣٥ **ساعات العمل المنجزة الزائدة عن الجدول التعاقدى**

في مضمون هذه الاتفاقية الجماعية، يدفع أجر ساعات العمل الفعلي التي تزيد عن مدة العمل الأسبوعية المنصوص عليها في العقد والتي لا تتجاوز المدة التعاقدية المحددة في أربعين (٤٠) ساعة في الأسبوع، بمعدل الساعة المنصوص عليه في عقد العمل وأي تعديلات تطرأ عليه.

في حالة الرعاية المتقاسمة، يدفع أجر ساعات العمل التي تزيد عن الجدول التعاقدى بموجب طلب كتابي من الفرد المستخدم أو الأفراد المستخدمين، وفقًا لطريقة التوزيع المتفق عليها بين الأفراد المستخدمين وتحسب مع مدة العمل الفعلي الإجمالي.

المادة ١٣٦ **ساعات العمل الإضافية**

ساعات العمل الإضافية هي تلك التي تزيد عن مدة الأربعين (٤٠) ساعة من العمل الأسبوعي الفعلي.

تحسب الساعات الإضافية على أساس الأسبوع، من يوم الاثنين في الساعة صفر (٠) إلى الأحد في الساعة الرابعة والعشرين (٢٤).

في حالة مدة العمل النظامية، ساعات العمل الإضافية هي تلك التي تزيد عن أربعين (٤٠) ساعة عمل فعلي في الأسبوع وتُحسب على مدار ثمانية (٨) أسابيع متتالية.

في حالة الرعاية المتقاسمة، إذا تجاوز إجمالي عدد ساعات العمل المدة الأسبوعية المتفق عليها، يدفع الأفراد المستخدمون أجر الساعات الإضافية وزيادتها كما نص عليه في المادة ١٤٧ من هذه الأرضية المخصصة وفقًا لطريقة التوزيع المتفق عليها بينهم.

المادة ١٣٧ **ساعات التواجد المسؤول نهارًا وساعات التواجد ليلاً****المادة ١٣٧-١** **ساعات التواجد المسؤول نهارًا**

تنطبق هذه المادة حصريًا على أجزاء الوظائف المعيارية في مجال «البالغ» ومجال «الطفل» المحددين في الملحق ٧ من هذه الاتفاقية الجماعية. يتم استبعاد ساعات التواجد المسؤول نهارًا في سياق رعاية الطفل المتقاسمة.

ساعات التواجد المسؤول نهارًا هي تلك التي يمكن للموظف خلالها استخدام وقته لأنشطة تخصه مع التحلي باليقظة للتدخل إذا لزم الأمر.

Une heure de présence responsable de jour équivaut aux deux-tiers (2/3) d'une heure de travail effectif.

Pour le calcul de la durée de travail effectif hebdomadaire, les heures de présence responsable de jour sont prises en compte après leur conversion en heures de travail effectif.

Le nombre d'heures de présence responsable de jour peut augmenter ou diminuer notamment en fonction de :

- la composition de la famille ;
- l'état de santé de la personne en situation de handicap ou en perte d'autonomie.

Les heures de présence responsable ne se présument pas et doivent être expressément prévues par écrit dans le contrat de travail ou dans la lettre d'engagement. Les modifications des heures de présence responsable de jour font l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Les heures de présence responsable de jour sont requalifiées et rémunérées en heures de travail effectif, si le salarié est amené à intervenir de manière récurrente. Un avenant au contrat de travail doit alors être conclu entre les parties.

Article 137-2 Heures de présence de nuit

La présence de nuit s'entend de l'obligation pour le salarié de dormir sur place, dans des conditions décentes au sein d'une pièce séparée, sans travail effectif habituel, tout en étant tenu d'intervenir, s'il y a lieu.

La présence de nuit ne s'applique pas au salarié assurant des heures de garde malade de nuit prévues à l'article 137-3 du présent socle spécifique.

La plage horaire et les modalités de mise en œuvre des interventions qui génèrent des heures de présence de nuit, sont expressément prévues par écrit dans le contrat de travail.

La plage horaire de la nuit est comprise entre vingt heures (20h) et six heures trente (6h30). Les parties peuvent aménager cette plage horaire en avançant le début de la présence de nuit et/ou en retardant la fin de la présence de nuit dans la limite totale d'une heure trente (1h30).

Il est précisé que la présence de nuit n'est pas prise en compte pour déterminer la durée de travail effectif, à l'exception du cas prévu au dernier alinéa du présent article.

La présence de nuit est compatible avec un emploi de jour. Il est précisé qu'elle ne peut pas excéder douze (12) heures consécutives.

La présence de nuit peut être prévue sur plus de cinq (5) nuits consécutives sous réserve du respect du repos hebdomadaire et des conditions cumulatives suivantes :

- le nombre d'interventions réalisées par le salarié n'excède pas quatre (4) interventions nocturnes toutes les nuits ;
- elle résulte d'une demande formulée par le salarié et/ou le particulier employeur en vue de répondre à des besoins spécifiques nécessitant une présence la nuit en raison notamment de son état de santé et/ou de dépendance, son handicap, son âge et/ou son isolement social et/ou familial ;

ساعة واحدة من التواجد المسؤول نهارة تعادل ثلثي (2/3) ساعة من العمل الفعلي.

لحساب وقت العمل الفعلي في الأسبوع، تؤخذ ساعات التواجد المسؤول نهارة في الاعتبار بعد تحويلها إلى ساعات عمل فعلية.

قد يزيد أو ينقص عدد ساعات التواجد المسؤول نهارة تبعا لما يلي على وجه الخصوص:

◀ تركيبة الأسرة؛

◀ الحالة الصحية للشخص ذي الإعاقة أو الفاقد للاستقلالية.

لا يجوز افتراض ساعات التواجد المسؤول ويجب النص عليها بشكل صريح كتابياً في عقد العمل أو في رسالة الالتزام. تغير ساعات التواجد المسؤول نهارة بتعديل عقد العمل.

يعاد تكييف ساعات التواجد المسؤول نهارة ويدفع أجرها كساعات عمل فعلي إذا دعت الأحوال إلى تدخل الموظف على نحو متكرر. يجب حينئذ إبرام تعديل على عقد العمل بين الطرفين.

المادة 137-2 ساعات التواجد ليلا

يعني التواجد الليلي التزام الموظف بالنوم في عين المكان، وسط ظروف لائقة في غرفة منفصلة، دون عمل فعلي معتاد مع لزوم تدخله عند الحاجة.

لا ينطبق التواجد الليلي على الموظف القائم بساعات رعاية المريض ليلا المنصوص عليها في المادة 137-3 من هذه الأرضية المخصصة.

الفترة الزمنية وإجراءات تنفيذ التدخلات التي تترتب عنها ساعات تواجد ليلا منصوص عليها كتابة وبشكل صريح في عقد العمل.

تمتد الفترة الليلية من الساعة الثامنة مساءً (20:00) إلى السادسة والنصف صباحاً (6:30). يجوز للطرفين تعديل هذه الفترة الزمنية عن طريق تقديم بداية التواجد الليلي و / أو تأخير نهاية التواجد الليلي بما لا يزيد عن ساعة ونصف الساعة (1.5 ساعة).

تم التنصيص على أن التواجد الليلي لا يؤخذ في الاعتبار لتحديد مدة العمل الفعلي، باستثناء الحالة المنصوص عليها في الفقرة الأخيرة من هذه المادة.

يتوافق التواجد الليلي مع عمل نهاري. ينص على أنه لا يمكن أن يتجاوز اثنتي

عشرة (12) ساعة متتالية.

يجوز أن يشمل التواجد الليلي لأكثر من خمس (5) ليالٍ متتالية بشرط احترام الراحة الأسبوعية والشروط التراكمية التالية:

◀ لا يتجاوز عدد التدخلات التي يقوم بها الموظف أربعة (4) تدخلات ليلية كل ليلة؛

◀ وتنتج عن طلب من الموظف و / أو الفرد المستخدم من أجل تلبية احتياجات محددة تتطلب التواجد ليلا بسبب حالته الصحية و / أو التبعية أو الإعاقة أو العمر و / أو العزلة الاجتماعية و / أو العائلية؛

➤ les parties ont formalisé leur accord par écrit.

En tout état de cause, le refus du salarié de réaliser plus de cinq (5) nuits consécutives ne peut pas constituer une cause de rupture du contrat de travail.

La présence de nuit est rémunérée par une indemnité forfaitaire dont le montant ne peut pas être inférieur à un quart (1/4) du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente.

Si certaines nuits, le salarié est appelé à intervenir :

➤ au moins deux (2) fois, l'indemnité forfaitaire due au titre de la nuit au cours de laquelle le salarié est intervenu, est portée à un tiers (1/3) du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente ;

➤ au moins quatre (4) fois, l'indemnité due pour la durée des interventions, correspond au salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente. L'indemnité forfaitaire pour la présence de nuit restante est égale à un tiers (1/3) du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente.

Si toutes les nuits, le salarié est amené à intervenir au moins quatre (4) fois, les heures de présence de nuit sont requalifiées en heures de travail effectif et le contrat de travail doit être revu.

Article 137-3 Heures de garde malade de nuit

Le présent article est exclusivement applicable aux salariés relevant des emplois-repères du domaine adulte « Assistant de vie C » et « Assistant de vie D », tenus de rester à proximité du malade et ne disposant pas d'une pièce séparée.

Les heures de garde malade de nuit ne sont pas compatibles avec un emploi de jour à temps complet et ne peuvent excéder douze (12) heures consécutives.

La plage horaire des heures effectuées par le garde malade de nuit et leurs modalités de mise en œuvre sont expressément prévues par écrit dans le contrat de travail.

Les heures de garde malade de nuit visées sont des heures de travail effectif et sont rémunérées sur la base du salaire horaire brut prévu au contrat de travail.

➤ CHAPITRE III Repos hebdomadaire

Article 138 Repos hebdomadaire

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet, prévues par le socle commun de la présente convention collective.

Les modalités de prise du repos hebdomadaire sont prévues au contrat de travail.

Le jeune travailleur âgé de seize (16) ans à dix-huit (18) ans, a droit à trente-six (36) heures consécutives de repos par semaine, dimanche inclus.

➤ أن يُرَسِّم الطرفان اتفاقهما كتاباً.

على أي حال، لا يمكن أن يشكل رفض الموظف العمل لأكثر من خمس (5) ليالٍ متتالية سبباً لإنهاء عقد العمل. يُدفع مقابل التواجد الليلي تعويض جزافي لا يجوز أن يقل مبلغه عن ربع (1/4) الأجر التعاقدى المدفوع مقابل مدة عمل فعلي مكافئة.

إذا دعت الضرورة خلال بعض الليالي إلى تدخل الموظف:

➤ مرتين (2) على الأقل، يرفع التعويض الجزافي المستحق عن الليلة التي تدخل خلالها الموظف إلى ثلث (1/3) الراتب التعاقدى المدفوع مقابل مدة مكافئة من العمل الفعلي؛

➤ أربع (4) مرات على الأقل، يعادل التعويض المستحق عن مدة التدخلات الأجر التعاقدى المدفوع مقابل مدة عمل فعلي مكافئة. يساوي التعويض الجزافي عن التواجد لبقية الليلة ثلث (1/3) الأجر التعاقدى المدفوع مقابل مدة عمل فعلي مكافئة.

إذا قام الموظف بالتدخل كل ليلة أربع (4) مرات على الأقل، يعاد تكييف ساعات التواجد الليلي على أنها ساعات عمل فعلي ويجب مراجعة عقد العمل.

المادة ١٣٧-٣ ساعات رعاية المريض الليلية

تنطبق هذه المادة حصرياً على أجزاء الوظائف المعيارية لمجال البالغ «مقدم رعاية معيشية مستوى ج» و«مقدم رعاية معيشية مستوى د» الملزمين بالبقاء على مقربة من المريض وغير المتوفرين على غرفة منفصلة.

لا تتوافق ساعات رعاية المريض ليلاً مع عمل نهاري بدوام كامل ولا يمكن أن تتجاوز اثنتي عشرة (١٢) ساعة متتالية.

الفترة الزمنية لساعات رعاية المريض الليلية وطرق تنفيذها منصوص عليها كتاباً وبشكل صريح في عقد العمل. ساعات رعاية المريض الليلية المشار إليها هي ساعات عمل فعلي ويدفع أجرها على أساس أجر الساعة الإجمالي المنصوص عليه في عقد العمل.

➤ الفصل الثالث الراحة الأسبوعية

المادة ١٣٨ الراحة الأسبوعية

تكمل أحكام هذه المادة الأحكام المنصوص عليها بشأن نفس الموضوع في الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

طرق أخذ الراحة الأسبوعية منصوص عليها في عقد العمل.

للعامل الشاب الذي يتراوح عمره بين ستة عشر (١٦) وثمانية عشر (١٨) عاماً الحق في ست وثلاثين (٣٦) ساعة متتالية من الراحة في الأسبوع تشمل يوم الأحد.

CHAPITRE IV Jours fériés et congés

Article 139 Jours fériés

Article 139-1 1er mai

Les dispositions relatives au 1er mai sont prévues par le socle commun, à l'article 47-1 de la présente convention collective.

Article 139-2 Jours fériés ordinaires

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet, prévues par le socle commun de la présente convention collective.

Les parties s'accordent sur le travail des jours fériés ordinaires prévu au contrat de travail et ses éventuels avenants. Le travail des jours fériés ordinaires donne lieu au versement d'une rémunération majorée dans les conditions prévues à l'article 47-2 du socle commun de la présente convention collective.

En l'absence de contrat écrit, le travail un jour férié ordinaire ne peut intervenir que d'un commun accord entre les parties.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas au jeune travailleur âgé de seize (16) à dix-huit (18) ans, dispensé de toute activité professionnelle durant les jours fériés.

Article 140 Congés

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun de la présente convention collective.

Article 140-1 Congés payés

Article 140-1-1 Modalités de prise des congés payés

Sauf accord entre les parties, la date des congés est fixée par le particulier employeur, avec un délai suffisamment long précisé dans le contrat de travail et ne pouvant être inférieur à deux (2) mois, pour permettre au salarié d'organiser ses vacances.

Le salarié peut informer chaque particulier employeur des dates des congés fixées par chacun d'eux.

Dans le cadre de la garde partagée, la date des congés payés est fixée d'un commun accord entre les particuliers employeurs dans le respect des règles générales relatives à l'acquisition et à la prise de congés payés prévues à l'article 48-1-1 du socle commun de la présente convention collective.

La cinquième (5ème) semaine de congés payés dans la limite des droits acquis, peut être prise consécutivement à une période de quatre semaines (ou vingt-quatre (24) jours ouvrables), si les parties en conviennent ou si le salarié justifie de contraintes géographiques particulières.

الفصل الرابع العطل الرسمية والإجازات

المادة ١٣٩ العطل الرسمية

المادة ١-١٣٩ فاتح مايو / أيار

الأحكام المتعلقة بفاتح مايو / أيار منصوص عليها في الأرضية المشتركة في المادة ١-٤٧ من هذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ٢-١٣٩ العطل الرسمية العادية

تكمل أحكام هذه المادة الأحكام المنصوص عليها بشأن نفس الموضوع في الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

يتفق الطرفان على عمل أيام العطل الرسمية المنصوص عليها في عقد العمل وأي تعديلات تطرأ عليه. يترتب على العمل في أيام العطل الرسمية العادية دفع أجر زائد وفق الشروط المنصوص عليها في المادة ٢-٤٧ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

في حالة عدم وجود عقد مكتوب، لا يمكن العمل في يوم عطلة رسمية عادية إلا بالاتفاق المتبادل بين الطرفين. لا تسري أحكام هذه المادة على العامل الشاب الذي يتراوح عمره بين ستة عشر (١٦) وثمانية عشر (١٨) سنة، حيث يعفى من أي نشاط مهني خلال أيام العطل الرسمية

المادة ١٤٠ الإجازات

تكمل أحكام هذه المادة الأحكام المنصوص عليها بشأن نفس الموضوع في الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ١-١٤٠ الإجازات المدفوعة الأجر

المادة ١-١-١٤٠ طرق أخذ الإجازات المدفوعة الأجر

ما لم يُتفق على غير ذلك، يحدّد تاريخ الإجازة من قبل الفرد المستخدم، مع منح أجل طويل بما فيه الكفاية محدد في عقد العمل ولا يقل عن شهرين (٢) للسماح للموظف بتنظيم إجازته.

يمكن أن يبلغ الموظف كل فرد مستخدم بتواريخ الإجازات التي حددها كل واحد منهم.

في سياق الرعاية المتقاسمة، يحدّد تاريخ الإجازة المدفوعة الأجر بالاتفاق المتبادل بين الأفراد المستخدمين وفق القواعد العامة المتعلقة باكتساب الإجازات المدفوعة الأجر وأخذها المنصوص عليها في المادة ١-١-٤٨ من الأرضية المشتركة من هذه الاتفاقية الجماعية.

يمكن أخذ الأسبوع الخامس (٥) من الإجازة المدفوعة الأجر، في حدود الحقوق المكتسبة، عقب فترة من أربعة أسابيع (أو أربعة وعشرين (٢٤) يوم عمل) إذا اتفق الطرفان أو إذا بيّن الموظف قيودًا جغرافية معينة.

Article 140-1-2 Indemnité de congés payés

Les congés payés sont en principe rémunérés au moment où ils sont pris par le salarié.

Par exception, pour les salariés déclarés auprès du CESU, le salaire horaire net peut être majoré de dix pour cent (10 %) au titre des congés payés, en application des dispositions légales et réglementaires de droit commun applicables. Dans ce cas, les congés payés sont rémunérés au moment du versement du salaire mensuel et non au moment de la prise effective des congés.

Les prestations en nature définies à l'article 156 du présent socle spécifique dont le salarié cesse de bénéficier pendant les congés, ne sont pas déduites du montant de sa rémunération nette.

Article 140-2 Autres congés

D'autres congés sont prévus par le socle commun de la présente convention collective.

➤ CHAPITRE V Absences

Les dispositions du présent chapitre complètent les dispositions de même objet, prévues par le socle commun de la présente convention collective.

Article 141 Absences du salarié

Article 141-1 Dispositions générales

Les règles applicables en cas d'absence du salarié du particulier employeur sont prévues par les dispositions de l'article 49 du socle commun la présente convention collective.

Les règles d'indemnisation du salarié, dont le contrat de travail est suspendu en raison de son état de santé, sont prévues à l'annexe n° 3 de la présente convention collective.

Article 141-2 Dispositions spécifiques liées à la garde partagée

Dans le cadre de la garde partagée, il est précisé que :

- en cas d'absence, le salarié en informe les particuliers employeurs, conformément aux dispositions prévues dans le contrat de travail ;
- en cas d'accident du travail, la déclaration est réalisée par le particulier employeur au domicile duquel l'accident s'est produit. Lorsque l'accident survient entre les domiciles des deux particuliers employeurs, ceux-ci s'entendent pour que l'un d'entre eux établisse la déclaration d'accident du travail. À défaut d'accord, le domicile le plus proche du lieu de l'accident est pris en compte pour déterminer le particulier employeur ayant en charge l'établissement de la déclaration d'accident de travail.

Une copie de la déclaration d'accident de travail est remise par le salarié à l'autre particulier employeur.

المادة ١٤٠-٢ التعويض عن الإجازة المدفوعة الأجر

من حيث المبدأ، يُصرف أجر الإجازة المدفوعة عندما يأخذها الموظف.

استثناءً، تجوز الزيادة في أجر الساعة الصافي للموظفين المُصرح بهم لدى خدمة شيك التشغيل الشاملة (CESU) بنسبة عشرة في المائة (١٠٪) بخصوص الإجازة المدفوعة الأجر، تطبيقاً للأحكام القانونية والتنظيمية المعمول بها في القانون العام. في هذه الحالة، يُصرف أجر الإجازة المؤدى عنها عند دفع الراتب الشهري لا عند أخذ الإجازة فعلياً.

لا تقتطع الاستحقاقات العينية المحددة في المادة ١٥٦ من هذه الأرضية المخصصة والتي يتوقف الموظف عن الاستفادة منها أثناء الإجازات من مبلغ أجره الصافي.

المادة ١٤٠-٢ الإجازات الأخرى

تحدد الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية إجازات أخرى.

◀ الفصل الخامس الغياب

تكمل أحكام هذا الفصل الأحكام المنصوص عليها بشأن نفس الموضوع في الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ١٤١ غياب الموظف

المادة ١٤١-١ أحكام عامة

القواعد المطبقة في حالة غياب موظف الفرد المستخدم منصوص عليها في أحكام المادة ٤٩ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

قواعد تعويض الموظف الذي عُلق عقد عمله بسبب حالته الصحية منصوص عليها في الملحق رقم ٣ من هذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ١٤١-٢ أحكام خاصة تتعلق بالرعاية المتقاسمة

في سياق الرعاية المتقاسمة، ينص على ما يلي:

- ◀ في حالة الغياب، يخبر الموظف الأفراد المستخدمين وفق الأحكام المنصوص عليها في عقد العمل؛
 - ◀ في حالة وقوع حادث عمل، يصرح به الفرد المستخدم الذي وقع الحادث في منزله. عندما يقع الحادث بين منزلي اثنين من الأفراد المستخدمين، يتفق الاثنان على قيام أحدهما بإجراءات التصريح بحادث العمل. في حالة عدم وجود اتفاق، يصار إلى اعتبار المنزل الأقرب إلى مكان الحادث لتحديد الفرد المستخدم الذي يقع على عاتقه إجراء التصريح بحادث العمل.
- يسلم الموظف نسخة من تصريح حادث العمل إلى الفرد المستخدم الآخر.

Article 142 Absences du particulier employeur

Des périodes d'absence ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur peuvent exister. Dans ce cas, le contrat de travail doit les prévoir.

Le contrat de travail est suspendu durant les périodes d'absences ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur. Ces périodes se décomptent du temps de travail effectif et sont déduites de la rémunération mensuelle versée au salarié. Toutefois, elles sont prises en considération pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Dans le cas contraire, si les périodes d'absences ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur ne sont pas prévues au contrat de travail, elles ne suspendent pas la relation de travail et la rémunération du salarié est maintenue. Elles sont prises en compte pour la détermination des droits du salarié au titre des congés payés et de l'ancienneté.

Toute clause générale autorisant des suspensions de contrat de travail à l'initiative du particulier employeur est sans effet.

CHAPITRE VI Classification

Les dispositions du présent chapitre complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun de la présente convention collective.

Article 143 Classification des emplois

La grille de classification des emplois des salariés du particulier employeur, prévue par l'annexe n° 7 de la présente convention collective, a été élaborée en tenant compte de la diversité des activités réalisées au domicile du particulier employeur et d'une volonté des partenaires sociaux de développer et valoriser les compétences des salariés.

Elle constitue le support à la grille des salaires minima applicables aux salariés relevant du présent socle spécifique et fixée aux termes de l'avenant salaire en vigueur figurant à l'annexe n° 6 de la présente convention collective.

Cette grille de classification des emplois permet au particulier employeur et au salarié de déterminer l'emploi repère exercé et le niveau de salaire minimum correspondant.

Afin de faciliter l'identification de l'emploi repère exercé par le salarié, les partenaires sociaux ont créé un outil numérique d'accompagnement à destination des particuliers employeurs et des salariés.

المادة ١٤٢ غياب الفرد المستخدم

يمكن وجود فترات يغيب فيها الفرد المستخدم أو يتعذر توافره مؤقتاً. في هذه الحالة، يجب أن ينص عليها عقد العمل.

يُعلق عقد العمل خلال فترات الغياب أو عدم التوافر المؤقت للفرد المستخدم. تخصم هذه الفترات من وقت العمل الفعلي وتقتطع من الأجر الشهري المدفوع للموظف. غير أنها تؤخذ في الاعتبار عند حساب أقدمية الموظف.

وبخلاف ذلك، إذا كانت فترات الغياب أو عدم التوافر المؤقت للفرد المستخدم غير منصوص عليها في عقد العمل، فإنها لا تعلق علاقة العمل ويستمر دفع أجر الموظف. وتؤخذ في الاعتبار عند تحديد حقوق الموظف فيما يتعلق بالإجازة المدفوعة الأجر وفي الأقدمية.

كل بند عام يجيز تعليق عقد العمل بمبادرة من الفرد المستخدم عديم الأثر.

الفصل السادس التصنيف

تكمل أحكام هذا الفصل الأحكام المنصوص عليها بشأن نفس الموضوع في الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ١٤٣ تصنيف الوظائف

روعي في وضع جدول تصنيف الوظائف لأجراء الفرد المستخدم، المنصوص عليه في الملحق رقم ٧ من هذه الاتفاقية الجماعية، تنوع الأنشطة الممارسة في منزل الفرد المستخدم ورغبة الشركاء الاجتماعيين في تنمية وتعزيز مهارات الموظفين.

وإليه يستند جدول المستويات الدنيا للأجور المنطبقة على الموظفين المشمولين بهذه الأرضية المخصصة، والمحدد بموجب التعديل الساري المفعول المتعلق بالراتب والوارد في الملحق ٦ من هذه الاتفاقية الجماعية.

يسمح جدول تصنيف الوظائف للفرد المستخدم والموظف بتحديد الوظيفة المعيارية المزاولة ومستوى الأجور الأدنى المقابل لها.

من أجل تسهيل تحديد الوظيفة المعيارية التي يمارسها الموظف، أنشأ الشركاء الاجتماعيون أداة دعم رقمية تستهدف الأفراد المستخدمين والموظفين.

CHAPITRE VII Rémunération

Article 144 Salaire horaire brut minimum

Article 144-1 Dispositions générales

Le salaire horaire brut ne peut pas être inférieur au salaire horaire minimum conventionnel et au salaire horaire minimum de croissance en vigueur.

Le salaire brut minimum conventionnel est un salaire brut avant déduction des contributions et cotisations salariales. Le montant des prestations en nature éventuellement fournies telles que définies à l'article 156 du présent socle spécifique, est déduit de la rémunération mensuelle nette.

Le salaire horaire brut minimum conventionnel applicable au salarié est déterminé en fonction de la grille de salaire prévue à l'annexe n° 6 de la présente convention collective.

Le salaire horaire brut minimum conventionnel est majoré, pour les salariés titulaires d'une certification portée par la branche de niveau 3 ou 4, au taux fixé par l'avenant salaire en vigueur prévu à l'annexe n° 6 de la présente convention collective, sous réserve que la certification obtenue soit en lien avec l'emploi repère exercé.

Article 144-2 Dispositions spécifiques liées à la garde partagée

En cas de garde partagée, chaque particulier employeur rémunère les heures de travail du salarié selon la répartition prévue aux termes des contrats de travail et des éventuels avenants conclus par chacun des particuliers employeurs avec le salarié.

Article 145 Mensualisation du salaire

Les dispositions relatives à la mensualisation du salaire sont prévues par le socle commun, à l'article 52 de la présente convention collective.

Article 146 Calcul du salaire mensuel brut de base

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun de la présente convention collective.

Article 146-1 Modalités de calcul du salaire mensualisé en cas de durée du travail régulière

Lorsque la durée du travail hebdomadaire est régulière, le particulier employeur mensualise le salaire selon la méthode suivante :

salaire horaire brut x nombre d'heures de travail hebdomadaire x 52 semaines / 12 mois.

Pour un salarié qui travaille quarante (40) heures par semaine, le salaire brut mensuel est calculé sur la base de quarante (40) heures par semaine, arrondies à cent-soixante-quatorze (174) heures par mois.

الفصل السابع الأجر

المادة ١٤٤ الحد الأدنى لأجر الساعة الإجمالي

المادة ١٤٤-١ أحكام عامة

لا يجوز أن يكون أجر الساعة الإجمالي أقل من أجر الساعة الأدنى التعاقدية وأجر الساعة الأدنى المقرر للأجر المعمول به.

الحد الأدنى التعاقدية للأجور مرتب إجمالي لم يخضع لخصم اشتراكات ومساهمات الموظفين. يقتطع من الأجر الشهري الصافي مبلغ أي استحقاقات عينية مقدمة وفقا للتعريف الوارد في المادة ١٥٦ من هذه الأرضية المخصصة.

يحدد الحد الأدنى التعاقدية لأجر الساعة الإجمالي المنطبق على الموظف وفق جدول الرواتب المنصوص عليه في الملحق ٦ من هذه الاتفاقية الجماعية.

يزاد في الحد الأدنى التعاقدية لأجر الساعة الإجمالي للموظفين الحاصلين على شهادة الفرع من مستوى ٣ أو ٤ حسب المعدل المحدد في التعديل الساري المفعول المتعلق بالراتب والوارد في الملحق ٦ من هذه الاتفاقية الجماعية، على أن تكون الشهادة المحصل عليها مرتبطة بالوظيفة المعيارية المزاولة.

المادة ١٤٤-٢ أحكام خاصة تتعلق بالرعاية المتقاسمة

في حالة الرعاية المتقاسمة، يدفع كل فرد مستخدم ساعات عمل الموظف حسب التوزيع المنصوص عليه في عقود العمل وأي تعديلات أبرمها كل من الأفراد المستخدمين مع الموظف.

المادة ١٤٥ الدفع الشهري للأجر

الأحكام المتعلقة بالدفع الشهري للأجر منصوص عليها في المادة ٥٢ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ١٤٦ حساب الأجر الشهري الإجمالي الأساسي

تكمل أحكام هذه المادة الأحكام المنصوص عليها بشأن نفس الموضوع في الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ١٤٦-١ طرق حساب الراتب الشهري في حالة ساعات العمل النظامية

عندما تكون ساعات العمل الأسبوعية نظامية، يدفع الفرد المستخدم الأجر الشهري وفق الطريقة التالية:

أجر الساعة الإجمالي × عدد ساعات العمل الأسبوعية × ٥٢ أسبوعًا / ١٢ شهرًا.

بالنسبة للموظف الذي يشتغل أربعين (٤٠) ساعة في الأسبوع، يُحسب الراتب الشهري الإجمالي على أساس أربعين (٤٠) ساعة في الأسبوع، مقربة إلى مائة وأربع وسبعين (١٧٤) ساعة في الشهر.

Article 146-2 Modalités de calcul du salaire en cas de durée du travail irrégulière

Lorsque la durée du travail est irrégulière, le salaire est calculé à partir du salaire horaire brut, en fonction du nombre d'heures de travail effectif décomptées dans le mois.

Article 147 Majoration du salaire mensuel brut de base et du repos compensateur

Les heures supplémentaires, telles que définies à l'article 136 du présent socle spécifique, ouvrent droit selon les dispositions du contrat de travail, à une majoration salariale ou à un repos compensateur majoré dans les mêmes proportions. Elles sont rémunérées mensuellement ou récupérées dans les douze (12) mois suivant leur réalisation, dans les conditions prévues aux termes du contrat de travail. Le cumul des repos compensateurs est possible, avec l'accord des parties et dans le respect de la durée maximale de travail.

Le taux de majoration des heures supplémentaires, qu'elles soient rémunérées ou récupérées, est fixé à :

- vingt-cinq pour cent (25 %) du salaire horaire brut contractuel au-delà de la quarantième (40ème) heure de travail et jusqu'à la quarante-huitième (48ème) heure de travail incluse ;
- cinquante pour cent (50 %) du salaire horaire brut contractuel au-delà de la quarante-huitième (48ème) heure de travail et jusqu'à la cinquantième (50ème) heure de travail incluse.

Les heures supplémentaires effectuées de manière régulière et prévues au contrat de travail, sont mensualisées, dans les conditions prévues à l'article 146-1 du présent socle spécifique.

Article 148 Rémunération des heures de présence responsable de jour

Une heure de présence responsable de jour équivaut aux deux-tiers (2/3) d'une heure de travail effectif rémunérée sur la base du salaire horaire brut prévu au contrat de travail.

Les heures de présence responsable de jour sont requalifiées et rémunérées en heures de travail effectif, le salarié est amené à intervenir de manière récurrente.

Article 149 Rémunération des heures de présence de nuit

La présence de nuit est rémunérée par une indemnité forfaitaire dont le montant ne peut être inférieur à un quart (1/4) du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente.

Si certaines nuits, le salarié est appelé à intervenir :

- au moins deux (2) fois, l'indemnité forfaitaire due au titre de la nuit au cours de laquelle le salarié est intervenu est portée à un tiers (1/3) du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente ;
- au moins quatre (4) fois, l'indemnité due pour la durée d'intervention correspond au salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente. L'indemnité forfaitaire pour la présence de nuit restante est égale à un tiers (1/3) du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente.

Si toutes les nuits, le salarié est amené à intervenir au moins quatre (4) fois, les heures de présence de nuit sont requalifiées en heures de travail effectif et le contrat de travail doit alors être revu.

المادة ١٤٦-٢ طرق حساب الراتب في حالة ساعات العمل غير النظامية

عندما تكون ساعات العمل غير نظامية، يحسب الأجر انطلاقاً من أجر الساعة الإجمالي وفقاً لعدد ساعات العمل الفعلي في الشهر.

المادة ١٤٧ زيادة الراتب الشهري الإجمالي الأساسي والراحة التعويضية

يترتب على الساعات الإضافية، على نحو ما تحدده المادة ١٣٦ من هذه الأرضية المخصصة، الحق في زيادة الراتب أو زيادة الراحة التعويضية بنفس النسبة، حسب أحكام عقد العمل. يدفع أجرها شهرياً أو تعويض براحة في غضون اثني عشر (١٢) شهراً من إنجازها، وفقاً للشروط المنصوص عليها في عقد العمل. يجوز جمع الراحة التعويضية، بموافقة الطرفين ومع احترام مدة العمل القصوى.

تحدد نسبة زيادة أجر الساعات الإضافية، سواء في حالة دفع الأجر أو التعويض بالراحة، على النحو التالي:

- ◀ خمسة وعشرون في المائة (٢٥٪) من أجر الساعة الإجمالي التعاقدية لكل ما تجاوز الأربعين (٤٠) ساعة عمل وحتى الثامنة والأربعين (٤٨) ساعة عمل متضمنة؛
- ◀ خمسون في المائة (٥٠٪) من أجر الساعة الإجمالي التعاقدية لكل ما تجاوز الثامنة والأربعين (٤٨) ساعة عمل وحتى الخمسين (٥٠) ساعة عمل متضمنة؛

يُدفع أجر الساعات الإضافية المنجزة بطريقة نظامية والمنصوص عليها في عقد العمل، على أساس شهري وفق الشروط المحددة في المادة ١٤٦-١ من هذه الأرضية المخصصة.

المادة ١٤٨ أجر ساعات التواجد المسؤول نهاراً

ساعة واحدة من تواجد المسؤول نهاراً تعادل ثلثي (٢/٣) ساعة من العمل الفعلي يُدفع أجرها على أساس أجر الساعة الإجمالي المنصوص عليه في عقد العمل.

يعاد تكييف ساعات التواجد المسؤول نهاراً ويدفع أجرها كساعات عمل فعلي إذا دعت الأحوال إلى تدخل الموظف على نحو متكرر.

المادة ١٤٩ أجر ساعات التواجد ليلاً

يُدفع مقابل التواجد الليلي تعويض جزافي لا يجوز أن يقل مبلغه عن ربع (١/٤) الأجر التعاقدية المدفوع مقابل مدة عمل فعلي مكافئة.

إذا دعت الضرورة خلال بعض الليالي إلى تدخل الموظف:

- ◀ مرتين (٢) على الأقل، يرفع التعويض الجزافي المستحق عن الليلة التي تدخل خلالها الموظف إلى ثلث (١/٣) الراتب التعاقدية المدفوع مقابل مدة مكافئة من العمل الفعلي؛
- ◀ أربع (٤) مرات على الأقل يعادل التعويض المستحق عن مدة التدخل الأجر التعاقدية المدفوع مقابل مدة مكافئة من العمل الفعلي. يساوي التعويض الجزافي عن التواجد لبقية الليلة ثلث (١/٣) الأجر التعاقدية المدفوع مقابل مدة عمل فعلي مكافئة.

إذا قام الموظف بالتدخل كل ليلة أربع (٤) مرات على الأقل، يعاد تكييف ساعات التواجد ليلاً على أنها ساعات عمل فعلي ويجب مراجعة عقد العمل.

Article 150 Rémunération des heures de garde malade de nuit

Les heures de garde malade de nuit visées à l'article 137-3 du présent socle spécifique sont des heures de travail effectif et sont rémunérées sur la base du salaire horaire brut prévu au contrat de travail.

Article 151 Rémunération du temps de conduite du salarié pour les besoins de ses activités professionnelles

Le temps de conduite du salarié réalisé pendant son temps de travail pour les besoins de ses activités professionnelles est considéré comme du temps de travail effectif.

En complément de la rémunération de ce temps de conduite, le salarié perçoit un supplément de rémunération prenant la forme d'une prime forfaitaire ou d'une majoration salariale, librement négocié entre les parties.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables au temps de trajet.

Article 152 Déduction des périodes d'absence**Article 152-1 Régime des absences du salarié du particulier employeur**

Les dispositions du présent article visent les cas d'absences du salarié qui ne donnent pas lieu au maintien de la rémunération, ainsi que les mois de travail incomplets en début et en fin de contrat de travail.

Lorsqu'il y a eu des périodes d'absence du salarié au cours du mois concerné, le particulier employeur applique la formule des « heures réelles » et le salaire à verser le mois considéré est calculé de la façon suivante :

salaire mensualisé x Nombre d'heures réellement effectuées dans le mois ÷ Nombre d'heures qui auraient dû être réellement travaillées dans le mois considéré si le salarié n'avait pas été absent.

Pour déterminer le nombre d'heures qui auraient dû être réellement travaillées dans le mois considéré, il convient de se référer aux dispositions du contrat de travail ou au planning mensuel.

En cas de durée de travail irrégulière telle que définie à l'article 132 du présent socle spécifique, le particulier employeur ne comptabilise pas les heures non effectuées et prévues au planning pour calculer le salaire mensuel du salarié.

Article 152-2 Régime des absences du particulier employeur

Le présent article vise les périodes d'absence ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur, prévues à l'article 142 du présent socle spécifique. La rémunération de ces périodes est déterminée conformément à l'article 142 du présent socle spécifique.

Article 153 Rémunération du salarié au pair

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas au stagiaire aide familial étranger et au jeune au pair qui ne relèvent pas de la présente convention collective.

المادة 100 أجر ساعات رعاية المريض الليلية

ساعات رعاية المريض الليلية المشار إليها في المادة 137-3 من هذه الأرضية المخصصة هي ساعات عمل فعلي ويدفع أجرها على أساس أجر الساعة الإجمالي المنصوص عليه في عقد العمل.

المادة 101 الأجر عن وقت قيادة الموظف لتلبية احتياجات أنشطته المهنية

يعتبر وقت قيادة الموظف أثناء وقت عمله لتلبية احتياجات أنشطته المهنية وقت عمل فعلي.

بالإضافة إلى أجر وقت القيادة هذا، يحصل الموظف على أجر إضافي في شكل منحة جزافية أو زيادة في الراتب متفاوض عليها بحرية بين الطرفين.

لا تنطبق أحكام هذه المادة على وقت التوجه إلى مكان العمل والعودة منه.

المادة 102 اقتطاع فترات الغياب**المادة 102-1 نظام غياب موظف الفرد المستخدم**

تغطي أحكام هذه المادة حالات غياب الموظف التي لا يترتب عليها استمرار الأجر وأشهر العمل غير المكتملة في بداية عقد العمل ونهايته.

عند وجود فترات تغيب فيها الموظف خلال شهر ما، يطبق الفرد المستخدم معادلة «الساعات الحقيقية»، ويحسب الراتب الذي يتعين دفعه عن ذلك الشهر بالطريقة التالية:

الراتب الشهري × عدد ساعات العمل الفعلي في الشهر ÷ عدد الساعات التي كان يفترض أن تنجز بالفعل خلال الشهر المعني إذا لم يكن الموظف غائبًا.

لتحديد عدد الساعات التي كان يفترض أن تنجز بالفعل خلال الشهر المعني، يشار إلى الرجوع إلى أحكام عقد العمل أو جدول العمل الشهري.

في حالة ساعات العمل غير النظامية كما عُرِّفت في المادة 132 من هذه الأرضية المخصصة، لا يحسب الفرد المستخدم ساعات العمل غير المنجزة المنصوص عليها في جدول العمل عند حساب الراتب الشهري للموظف.

المادة 102-2 نظام غياب الفرد المستخدم

تتعلق هذه المادة بفترات الغياب أو عدم التوافر المؤقت للفرد المستخدم، المنصوص عليها في المادة 142 من هذه الأرضية المخصصة. يحدد أجر هذه الفترات وفقا للمادة 142 من هذه الأرضية المخصصة.

المادة 103 أجر موظف المكافأة العينية

لا تنطبق أحكام هذه المادة على متدربي المساعدة الأسرية الأجانب وأجراء المكافأة العينية الشباب غير المشمولين بهذه الاتفاقية الجماعية.

Le salarié au pair est un salarié embauché par un particulier employeur afin d'effectuer une prestation de travail en contrepartie d'une rémunération spécifique déterminée ci-après.

Article 153-1 Composition de la rémunération du salarié au pair

La rémunération du salarié au pair est constituée exclusivement d'avantages en nature, indiqués dans le contrat de travail, et dont la valeur est soumise à contributions et cotisations sociales.

Article 153-1-1 Logement mis à disposition du salarié au pair

Article 153-1-1-1 Définition du logement

Le logement comprend un local à usage d'habitation ou la ou les pièces mises à disposition du salarié par le particulier employeur à titre permanent et exclusif, que celles-ci soient ou non intégrées dans un logement indépendant. Le logement doit être pourvu d'un système de fermeture pour garantir l'intimité personnelle du salarié.

Au sens du présent article, constituent un logement la ou les pièces fermées mises à disposition du salarié par le particulier employeur à titre permanent et exclusif, que celles-ci soient ou non intégrées dans un logement indépendant.

Le logement peut être fourni au salarié meublé ou, le cas échéant non meublé avec l'accord du salarié.

Ainsi, ne constitue pas un logement au sens du présent article la pièce mise à disposition du salarié dans le cadre de la seule présence de nuit.

Article 153-1-1-2 Critères de décence du logement mis à disposition du salarié

Le logement mis à disposition du salarié doit être décent conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, et ne pas présenter un risque pour sa santé et sa sécurité.

Il doit notamment :

- disposer d'une ouverture extérieure ;
- permettre une aération suffisante ;
- comporter un dispositif de chauffage et d'éclairage suffisant ;
- comporter un accès à des sanitaires, ainsi qu'à un point d'alimentation en eau potable ;
- comporter un accès à une cuisine ou un coin cuisine ;
- comporter un couchage décent, lorsque le logement est meublé.

La surface totale mise à disposition du salarié au pair équivaut à une superficie minimale de neuf mètres carrés (9m²).

Article 153-1-1-3 Occupation et entretien du logement

Un état des lieux est établi par les parties à l'occasion de l'entrée dans le logement et de sa restitution.

موظف المكافأة العينية هو موظف وظفه فرد مستخدم لأداء عمل مقابل أجر محدد مبين أدناه.

المادة ١٥٣-١ تكوين أجر موظف المكافأة العينية

يتكون أجر موظف المكافأة العينية حصريًا من استحقاقات عينية مبنية في عقد العمل وتخضع قيمتها للمساهمات والاشتراكات الاجتماعية.

المادة ١٥٣-١-١ المسكن الموفر لموظف المكافأة العينية

المادة ١٥٣-١-١-١ تعريف المسكن

يشمل المسكن مبنى معد للاستخدام السكني أو غرفة أو غرف موضوعة تحت تصرف الموظف من قبل الفرد المستخدم على أساس دائم وحصري، سواء كانت جزءًا من مسكن مستقل أو لم تكن. يجب أن يكون المسكن مزودًا بنظام إقفال لضمان خصوصية الموظف الشخصية.

تعتبر مسكنًا بالمعنى المقصود في هذه المادة الغرفة أو الغرف المغلقة الموضوعة تحت تصرف الموظف من قبل الفرد المستخدم على أساس دائم وحصري، سواء كانت جزءًا من مسكن مستقل أو لم تكن.

يمكن توفير السكن للموظف مفروشًا أو عند الاقتضاء غير مفروش بموافقة الموظف.

وعليه، لا تشكل مسكنًا بالمعنى المقصود في هذه المادة الغرفة المتاحة للموظف في إطار التواجد الليلي فقط.

المادة ١٥٣-١-١-٢ معايير اللياقة في المسكن الموضوع تحت تصرف الموظف

يجب أن يكون المسكن الموضوع تحت تصرف الموظف لائقًا وفق الأحكام التنظيمية المعمول بها، ولا يشكل خطرًا على صحته وسلامته.

يجب أن يتحقق فيه ما يلي:

➤ التوفر على منفذ خارجي؛

➤ تهوية كافية؛

➤ التوفر على معدات تدفئة وإضاءة كافية؛

➤ مجهر بمرافق صحية ونقطة إمداد بمياه الشرب؛

➤ مجهر بمطبخ أو مطبخ صغير؛

➤ مجهر بفرش لائق إذا كان المسكن مفروشًا.

لا تقل المساحة الإجمالية الموضوعة تحت تصرف موظف المكافأة العينية عن تسعة أمتار مربعة (٩م^٢).

المادة ١٥٣-١-١-٣ شغل المسكن وصيانتها

يقوم الطرفان بمعاينة للمسكن عند تسليمه واسترداده.

Pendant la durée de la mise à disposition, le particulier employeur s'engage à ne pas troubler la jouissance paisible du logement par le salarié, et à réaliser ou faire réaliser les travaux nécessaires autres que ceux relevant de l'entretien courant.

Le salarié est tenu d'assurer l'entretien courant, le bon usage et la propreté des locaux, et, le cas échéant, des équipements et du mobilier qui lui sont confiés.

Il s'engage par ailleurs à faire un usage des lieux paisible et conforme à leur destination.

Les travaux de transformation sont interdits. Les travaux d'amélioration et d'embellissement sont soumis à l'accord exprès du particulier employeur, et restent, sauf accord contraire des parties, à la charge du salarié.

Article 153-1-2 Repas fourni(s) au salarié au pair

Le ou les repas principaux (déjeuner et/ou dîner) fourni(s) par le particulier employeur au salarié au pair constituent un élément de la rémunération.

Article 153-2 Évaluation de la rémunération du salarié au pair

La valeur des avantages en nature constitue la rémunération exclusive du salarié au pair. La rémunération en nature est égale à :

salaires minimum conventionnel x le nombre d'heures de travail prévues au contrat.

Un bulletin de salaire faisant apparaître les avantages en nature accordés au salarié doit être mis à disposition de ce dernier chaque mois.

Article 153-2-1 Évaluation du logement du salarié au pair

La valeur du logement mis à disposition du salarié par le particulier employeur est calculée de manière forfaitaire, selon le barème de l'avantage en nature logement établi chaque année par la Caisse nationale des URSSAF, en fonction du salaire brut mensuel du salarié, et du nombre de pièces principales mises à disposition. Ce barème forfaitaire intègre la valeur des éléments accessoires au logement (eau, gaz, électricité, chauffage, garage).

Les parties peuvent toutefois convenir dans le contrat de travail de fixer la valeur du logement d'après la valeur locative réelle de celui-ci, déterminée d'après le montant des loyers pratiqués dans la commune pour des logements d'une surface équivalente, et sous réserve que la valeur locative ne soit pas inférieure à la valeur fixée par le barème de la Caisse nationale des URSSAF. Dans ce cas, les avantages accessoires sont évalués d'après leur valeur réelle.

La valeur du logement est évaluée par mois.

En cas de mise à disposition ou restitution du logement en cours de mois, toute semaine incomplète doit être comptabilisée comme une semaine, et en cas de mois incomplet, c'est le nombre de semaines effectives qui est pris en compte dans la limite de quatre (4) semaines.

خلال فترة الوضع تحت التصرف، يتعهد الفرد المستخدم بعدم الإخلال بانتفاع الموظف السلمي بالمسكن، وإجراء أو التكليف بإجراء الأشغال الضرورية غير تلك المتعلقة بالصيانة الاعتيادية.

من واجب الموظف ضمان الصيانة الاعتيادية للمسكن واستخدامه السليم ونظافته وينطبق ذلك عند الاقتضاء على المعدات والمفروشات المعهود بها إليه.

كما يلتزم باستغلال المسكن سلمياً ووفقاً للغرض المقصود منه.

تحظر أعمال التعديل. تخضع أعمال التحسين والتزيين لشرط الموافقة الصريحة من الفرد المستخدم، ويتحمل الموظف تكاليفها ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

المادة ١٥٣-٢ الوجبات المقدمة لموظف المكافأة العينية

تشكل الوجبة أو الوجبات الرئيسية (الغداء و / أو العشاء) التي يقدمها الفرد المستخدم لموظف المكافأة العينية أحد عناصر الأجر.

المادة ١٥٣-٢ تقييم أجر موظف المكافأة العينية

تشكل قيمة الاستحقاقات العينية الأجر الخالص لموظف المكافأة العينية. يساوي الأجر العيني:

الحد الأدنى التعاقدى للأجر × عدد ساعات العمل المنصوص عليها في العقد.

يجب تسليم الموظف كل شهر قسيمة مرتب توضح الاستحقاقات العينية الممنوحة له.

المادة ١٥٣-٢-١ تقييم مسكن موظف المكافأة العينية

تسبب قيمة المسكن الذي يوفره الفرد المستخدم للموظف على نحو جزافي، وفقاً لسلم الاستحقاق العيني السكني الذي يحدده كل عام الصندوق الوطني لاتحادات تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي والإعانات العائلية (URSSAF)، وفقاً للراتب الشهري الإجمالي للموظف وعدد الغرف الرئيسية الموضوعة تحت التصرف. يتضمن هذا السلم الجزافي قيمة عناصر المسكن الإضافية (الماء، الغاز، الكهرباء، التدفئة، المرآب).

غير أنه يجوز للطرفين الاتفاق في عقد العمل على تحديد قيمة المسكن وفقاً لقيمه الإيجارية الحقيقية، حيث تحدد من خلال مبلغ الإيجار المعمول به في البلدية لمساكن من نفس المساحة، بشرط أن لا تقل القيمة الإيجارية عن القيمة المحددة على سلم الصندوق الوطني لاتحادات تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي والإعانات العائلية (URSSAF). في هذه الحالة، تقيم المزايا الإضافية على أساس قيمتها الحقيقية.

يقيم المسكن شهرياً.

في حالة توفير المسكن أو إعادته أثناء الشهر، يجب احتساب كل أسبوع غير مكتمل على أنه أسبوع، وفي حالة الشهر غير المكتمل يُعتد بعدد الأسابيع الفعلية في حدود أربعة (٤) أسابيع.

Article 153-2-2 Évaluation des repas du salarié au pair

L'évaluation de l'avantage en nature repas est déterminée de manière forfaitaire par les parties dans le contrat de travail, sans pouvoir être inférieure à la valeur forfaitaire fixée par la Caisse nationale des URSSAF.

Article 154 Paiement du salaire et déclarations

Les dispositions relatives au paiement du salaire et aux déclarations sont prévues à l'article 56 du socle commun de la présente convention collective.

CHAPITRE VIII Indemnités, prestations et avantages en nature

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun de la présente convention collective.

Article 155 Indemnité liée à la conduite d'un véhicule

Les dispositions relatives à l'indemnité liée à la conduite d'un véhicule sont prévues à l'article 57 du socle commun de la présente convention collective.

Si le salarié utilise le véhicule du particulier employeur dans le cadre de son activité professionnelle, il ne bénéficie pas de l'indemnité liée à la conduite d'un véhicule.

Article 156 Autres indemnités et prestations

Est une prestation en nature le repas fourni par l'employeur ou le logement que l'employeur met à la disposition du salarié à titre onéreux. Elle n'est pas soumise à contributions et cotisations sociales et est déduite du salaire net du salarié.

La mise à disposition du logement par le particulier employeur doit être prévue par le contrat de travail. La prestation en nature repas doit être prévue par le contrat de travail.

Article 156-1 Prestation en nature logement**Article 156-1-1 Définition du logement**

Au sens du présent article, le logement comprend un local à usage d'habitation ou la ou les pièces mises à disposition du salarié par le particulier employeur à titre permanent et exclusif, que celles-ci soient ou non intégrées dans un logement indépendant. Le logement doit être pourvu d'un système de fermeture pour garantir l'intimité personnelle du salarié.

Ainsi, ne constitue pas un logement au sens du présent article, la pièce mise à disposition du salarié dans le cadre de la seule présence de nuit.

Le logement peut être fourni au salarié meublé ou, le cas échéant non meublé avec l'accord du salarié.

المادة ١٥٣-٢-٢ تقييم وجبات موظف المكافأة العينية

يقيم الاستحقاق العيني المتعلق بالوجبات على نحو جزافي من قبل طرفي عقد العمل، دون أن يقل عن القيمة الجزافية المحددة من طرف الصندوق الوطني لاتحادات تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي والإعانات العائلية (URSSAF).

المادة ١٥٤ دفع الأجور والتصرّيات

الأحكام المتعلقة بدفع الأجور والتصرّيات منصوص عليها في المادة ٥٦ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

الفصل الثامن التعويضات والاستحقاقات والمزايا العينية

تكمل أحكام هذه المادة الأحكام المنصوص عليها بشأن نفس الموضوع في الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ١٥٥ التعويض المتعلق بقيادة مركبة

الأحكام المتعلقة بالتعويض عن قيادة مركبة منصوص عليها في المادة ٥٧ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

إذا استخدم الموظف مركبة الفرد المستخدم في إطار نشاطه المهني، فلا يستفيد من التعويض عن قيادة مركبة.

المادة ١٥٦ تعويضات واستحقاقات أخرى

يعد استحقاقا عينا الوجبة التي يقدمها المستخدم أو المسكن الذي يوفره المستخدم للموظف على أساس تجاري. لا يخضع الاستحقاق للمساهمات والاشتراكات الاجتماعية ويقتطع من راتب الموظف الصافي.

يجب أن ينص على توفير السكن من قبل الفرد المستخدم في عقد العمل. يجب أن ينص على توفير الاستحقاق العيني المتعلق بالوجبات في عقد العمل.

المادة ١٥٦-١ الاستحقاق العيني المتعلق بالسكن**المادة ١٥٦-١-١ تعريف المسكن**

بمفهوم هذه المادة يشمل المسكن مبنى معد للاستخدام السكني أو غرفة أو غرف موضوعة تحت تصرف الموظف من قبل الفرد المستخدم على أساس دائم وحصري، سواء كانت جزءا من مسكن مستقل أو لم تكن. يجب أن يكون المسكن مزودًا بنظام إقفال لضمان خصوصية الموظف الشخصية.

وعليه، لا تشكل مسكنا بالمعنى المقصود في هذه المادة الغرفة المتاحة للموظف في إطار التواجد الليلي فقط.

يمكن توفير السكن للموظف مفروشا أو عند الاقتضاء غير مفروش بموافقة الموظف.

Article 156-1-2 Critères de décence du logement mis à disposition du salarié

Le logement mis à disposition du salarié doit être décent conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et ne pas présenter un risque pour sa santé et sa sécurité.

Il doit notamment :

- disposer d'une ouverture extérieure ;
- permettre une aération suffisante ;
- comporter un dispositif de chauffage et d'éclairage suffisant ;
- comporter un accès à des sanitaires, ainsi qu'à un point d'alimentation en eau potable ;
- comporter un accès à une cuisine ou un coin cuisine ;
- comporter un couchage décent, si le logement est meublé.

La surface totale mise à disposition du salarié logé équivaut à une superficie minimale de neuf mètres carrés (9m²).

Article 156-1-3 Occupation et entretien du logement

Un état des lieux est établi par les parties à l'occasion de l'entrée dans le logement et de sa restitution.

Pendant la durée de la mise à disposition, le particulier employeur s'engage à ne pas troubler la jouissance paisible du logement par le salarié, et à réaliser ou faire réaliser les travaux nécessaires autres que ceux relevant de l'entretien courant.

Le salarié est tenu d'assurer l'entretien courant, le bon usage et la propreté des locaux, et, le cas échéant, des équipements et du mobilier qui lui sont confiés.

Il s'engage par ailleurs à faire un usage des lieux paisible et conforme à leur destination.

Les travaux de transformations sont interdits. Les travaux d'amélioration et d'embellissement sont soumis à l'accord exprès du particulier employeur, et restent, sauf accord contraire des parties, à la charge du salarié.

Pendant les périodes de suspension du contrat de travail, le logement mis à disposition n'est pas restitué au particulier employeur, sauf accord exprès du salarié.

Article 156-1-4 Évaluation du logement

La valeur de la prestation en nature logement est déterminée de manière forfaitaire par les parties dans le contrat de travail, sans pouvoir être inférieure au montant minimum de la prestation en nature « logement » fixé par l'avenant salaire en vigueur prévu à l'annexe n° 6 de la présente convention collective.

Les parties peuvent toutefois convenir dans le contrat de travail d'un autre mode d'évaluation du logement, selon l'une des modalités définies ci-après, sous réserve que ce mode d'évaluation n'aboutisse pas à une valeur inférieure à celle fixée par l'avenant salaire en vigueur prévu à l'annexe n° 6 de la présente convention collective.

المادة ١٥٦-١-٢ معايير اللياقة في المسكن الموضوع تحت تصرف الموظف

يجب أن يكون المسكن الموضوع تحت تصرف الموظف لائقاً وفق الأحكام القانونية والتنظيمية المعمول بها، ولا يشكل خطراً على صحته وسلامته.

يجب أن يتحقق فيه ما يلي:

➤ التوفر على منفذ خارجي؛

➤ تهوية كافية؛

➤ التوفر على معدات تدفئة وإضاءة كافية؛

➤ مجهز بمرافق صحية ونقطة إمداد بمياه الشرب؛

➤ مجهز بمطبخ أو مطبخ صغير؛

➤ مجهز بفرش لائق إذا كان المسكن مفروشا.

لا تقل المساحة الإجمالية الموضوعة تحت تصرف موظف المكافأة العينية عن تسعة أمتار مربعة (٩م^٢).

المادة ١٥٦-١-٣ شغل المسكن وصيانته

يقوم الطرفان بمعاينة للمسكن عند تسليمه واسترداده.

خلال فترة الوضع تحت التصرف، يتعهد الفرد المستخدم بعدم الإخلال بانتفاع الموظف السلمي بالمسكن، وإجراء أو التكليف بإجراء الأشغال الضرورية غير تلك المتعلقة بالصيانة الاعتيادية.

من واجب الموظف ضمان الصيانة الاعتيادية للمسكن واستخدامه السليم ونظافته وينطبق ذلك عند الاقتضاء على المعدات والمفروشات المعهود بها إليه.

كما يلتزم باستغلال المسكن سلمياً ووفقاً للغرض المقصود منه.

تحظر أعمال التعديل. تخضع أعمال التحسين والتزيين لشرط الموافقة الصريحة من الفرد المستخدم، ويتحمل الموظف تكاليفها ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

خلال فترات تعليق عقد العمل، لا يعاد المسكن الموفر إلى الفرد المستخدم ما لم يعط الموظف موافقته الصريحة.

المادة ١٥٦-١-٤ تقييم السكن

تحدد قيمة الاستحقاق العيني السكني على نحو جزافي من قبل طرفي عقد العمل، دون أن تقل عن المبلغ الأدنى للاستحقاق العيني «للمسكن» المحدد بموجب التعديل الساري المفعول بالراتب والوارد في الملحق ٦ من هذه الاتفاقية الجماعية.

غير أنه يجوز للطرفين الاتفاق في عقد العمل على طريقة أخرى لتقييم المسكن، وفقاً لإحدى الطرق المحددة أدناه بشرط ألا ينتج عن تلك الطريقة في التقييم قيمة تقل عن تلك المحددة في التعديل الساري المفعول بالراتب والوارد في الملحق ٦ من هذه الاتفاقية الجماعية.

Les parties peuvent ainsi convenir dans le contrat de travail d'évaluer le logement mis à disposition du salarié de manière forfaitaire, selon le barème de l'avantage en nature logement établi chaque année par la Caisse nationale des URSSAF, en fonction de la rémunération brute mensuelle du salarié, et du nombre de pièces principales mises à disposition.

Ce barème forfaitaire intègre la valeur des éléments accessoires au logement (eau, gaz, électricité, chauffage, garage).

Les parties peuvent également convenir dans le contrat de travail de fixer la valeur du logement d'après la valeur locative réelle de celui-ci, déterminée d'après le montant des loyers pratiqués dans la commune pour des logements d'une surface équivalente. Dans ce cas, les avantages accessoires sont évalués d'après leur valeur réelle.

Dans tous les cas, la valeur du logement est évaluée par mois.

En cas de mise à disposition ou restitution du logement en cours de mois, toute semaine incomplète doit être comptabilisée comme une semaine, et en cas de mois incomplet, c'est le nombre de semaines effectives qui est pris en compte dans la limite de quatre (4) semaines.

La part des charges fiscales et des frais d'assurance afférentes à l'occupation du logement sont acquittées par le salarié, directement ou en remboursant le particulier employeur des sommes engagées à ce titre.

Article 156-2 Prestation en nature repas

Constitue une prestation en nature le repas fourni au salarié par le particulier employeur, sans que celui-ci ne s'inscrive dans une nécessité d'emploi.

La valeur de la prestation en nature repas est déterminée de manière forfaitaire par les parties dans le contrat de travail, sans pouvoir être inférieure au montant minimum de la prestation en nature « repas » fixé par l'avenant salaire en vigueur prévu à l'annexe n° 6 de la présente convention collective.

En revanche, ne constitue pas une prestation en nature donnant lieu à retenue sur le salaire net, le repas fourni au salarié par l'employeur par nécessité de l'emploi, lorsque la présence du salarié au moment des repas résulte d'une obligation professionnelle prévue par le contrat de travail. Relèvent de cette catégorie les repas pris par les salariés avec les personnes qu'ils accompagnent dans un objectif d'éducation, de prévention, ou psychologique.

Article 157 Prise en charge d'une partie du coût de l'abonnement à un service de transports publics de personnes ou à un service public de location de vélos

Les dispositions relatives à la prise en charge d'une partie du coût de l'abonnement à un service de transports publics de personnes ou à un service public de locations de vélos sont prévues à l'article 59 du socle commun de la présente convention collective.

Par dérogation aux dispositions prévues à l'article 59 du socle commun de la présente convention collective, le salarié embauché dans le cadre de la garde partagée bénéficie d'une prise en charge intégrale du titre d'abonnement qu'il a souscrit pour réaliser les déplacements entre son domicile habituel et son lieu de travail, au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

يجوز للطرفين الاتفاق في عقد العمل على تقييم المسكن الموضوع تحت تصرف الموظف على نحو جزافي، وفقاً لسلم الاستحقاق العيني السكني الذي يحدده كل عام الصندوق الوطني لاتحادات تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي والإعانات العائلية (URSSAF)، تبعاً للراتب الشهري الإجمالي للموظف وعدد الغرف الرئيسية الموضوعة تحت التصرف.

يتضمن هذا السلم الجزافي قيمة عناصر المسكن الإضافية (الماء، الغاز، الكهرباء، التدفئة، المرآب).

يجوز للطرفين أيضاً الاتفاق في عقد العمل على تحديد قيمة المسكن وفقاً لقيمتها الإيجارية الحقيقية، حيث تحدد من خلال مبلغ الإيجار المعمول به في البلدية لمساكن من نفس المساحة. في هذه الحالة، تقيم المزايا الإضافية على أساس قيمتها الحقيقية.

في جميع الأحوال، يقيّم المسكن شهرياً.

في حالة توفير المسكن أو إعادته أثناء الشهر، يجب احتساب كل أسبوع غير مكتمل على أنه أسبوع، وفي حالة الشهر غير المكتمل يُعتد بعدد الأسابيع الفعلية في حدود أربعة (4) أسابيع.

يدفع الموظف حصة الرسوم الضريبية وتكاليف التأمين المتعلقة بشغل المسكن، مباشرة أو عن طريق تسديد المبالغ المنفقة في هذا الصدد من قبل الفرد المستخدم.

المادة 106-2 الاستحقاق العيني المتعلق بالوجبات

يعد استحقاقاً عينياً الوجبة المقدمة للموظف من قبل الفرد المستخدم دون أن تكون الوجبة من منطلق ضرورة من ضرورات العمل.

تحدد قيمة الاستحقاق العيني السكني على نحو جزافي من قبل طرفي عقد العمل، دون أن تقل عن المبلغ الأدنى للاستحقاق العيني «للوجبة» المحدد بموجب التعديل الساري المفعول المتعلق بالراتب والوارد في الملحق 6 من هذه الاتفاقية الجماعية.

وفي المقابل، لا تعد الوجبة التي يقدمها الفرد المستخدم للموظف بحكم لوائح العمل استحقاقاً عينياً ينتج عنه الخصم من الراتب الصافي، عندما يكون حضور الموظف في أوقات الوجبات ناتجاً عن التزام مهني منصوص عليه في عقد العمل. تشمل هذه الفئة الوجبات التي يتناولها الموظفون مع الأشخاص القائمين بدور المرافقة لأغراض التعليم أو الوقاية أو الدعم النفسي.

المادة 107 تحمل جزء من تكلفة الاشتراك

في خدمة نقل عام للركاب أو خدمة عامة لتأجير الدراجات

الأحكام المتعلقة بتحمل جزء من كلفة الاشتراك في خدمة نقل عام للركاب أو خدمة عامة لتأجير الدراجات منصوص عليها في المادة 09 من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

على سبيل الاستثناء من الأحكام المنصوص عليها في المادة 09 من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية، يستفيد الموظف المعين في إطار الرعاية المتقاسمة من التغطية الكاملة لسعر اشتراكه قصد التنقل بين محل إقامته المعتاد ومكان عمله، عن طريق وسائل النقل العام للركاب أو خدمة عامة لتأجير الدراجات.

> CHAPITRE IX Ancienneté

Article 158 Ancienneté

Les dispositions relatives à l'ancienneté sont prévues à l'article 60 du socle commun de la présente convention collective.

> CHAPITRE X Retraite complémentaire

Article 159 Retraite complémentaire

Les dispositions relatives à la retraite complémentaire sont prévues à l'article 61 du socle commun de la présente convention collective.

< الفصل التاسع الأقدمية

المادة ١٥٨ الأقدمية

الأحكام المتعلقة بالأقدمية منصوص عليها في المادة ٦٠ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

< الفصل العاشر المعاش التكميلي

المادة ١٥٩ المعاش التكميلي

الأحكام المتعلقة بالمعاش التكميلي منصوص عليها في المادة ٦١ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

TITRE 2 Rupture du contrat de travail

Les dispositions du présent titre complètent les dispositions de même objet, prévues dans le socle commun. Ces dispositions et celles prévues au titre 2 du socle commun de la présente convention collective sont donc à consulter dans le même temps.

CHAPITRE I Rupture du contrat de travail à durée déterminée**Article 160** Rupture du contrat de travail à durée déterminée

Les dispositions relatives à la rupture du contrat de travail à durée déterminée sont prévues à l'article 62 du socle commun de la présente convention collective.

CHAPITRE II Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée

Les dispositions du présent chapitre complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun de la présente convention collective.

Article 161 Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée**Article 161-1** Rupture du contrat de travail à l'initiative du particulier employeur**Article 161-1-1** Licenciement du salarié

Les règles relatives au licenciement applicables au salarié du particulier employeur sont celles prévues par la présente convention collective. Ne sont donc pas applicables les règles de droit commun du licenciement, prévues par le code du travail, et notamment les règles relatives à la procédure de licenciement pour motif personnel et pour motif économique.

Article 161-1-1-1 Dispositions générales

Quel que soit le motif du licenciement, tout particulier employeur qui envisage de licencier un salarié est tenu d'observer la procédure décrite ci-dessous.

الباب الثاني إنهاء عقد العمل

تكمل أحكام هذا الباب الأحكام المنصوص عليها في الأرضية المشتركة بشأن نفس الموضوع. لذلك يجب الرجوع إلى هذه الأحكام وتلك المنصوص عليها في الباب الثاني من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية في نفس الوقت.

الفصل الأول انتهاء عقد العمل المحدد المدة**المادة ١٦٠** إنهاء عقد العمل محدد المدة

الأحكام المتعلقة بانتهاء عقد العمل المحدد المدة منصوص عليها في المادة ٦٢ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

الفصل الثاني إنهاء عقد العمل محدد المدة

تكمل أحكام هذا الفصل الأحكام المنصوص عليها بشأن نفس الموضوع في الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ١٦١ انتهاء عقد العمل غير المحدد المدة**المادة ١٦١-١** إنهاء عقد العمل بمبادرة من الفرد المستخدم**المادة ١٦١-١-١** فصل الموظف

القواعد المتعلقة بالفصل من العمل المنطبقة على موظف الفرد المستخدم هي تلك المنصوص عليها في هذه الاتفاقية الجماعية. لا تنطبق بالتالي قواعد القانون العام المتعلقة بالفصل المنصوص عليها في قانون العمل، ولا سيما القواعد المتعلقة بإجراءات الفصل لأسباب شخصية واقتصادية.

المادة ١٦١-١-١-١ أحكام عامة

يتوجب على كل فرد مستخدم ينوي فصل موظف مراعاة الإجراءات الموضح أدناه، مهما كان سبب الفصل.

1. Convocation du salarié à un entretien préalable par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge

La lettre indique l'objet de la convocation ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien préalable.

L'entretien préalable peut se tenir à partir du quatrième jour ouvrable, décompté à compter du lendemain de la remise en main propre contre décharge ou du lendemain de la première présentation du courrier de convocation.

Le délai ne peut pas expirer un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé. Dans une telle situation, il est prorogé jusqu'au jour ouvrable qui suit. Des exemples sont proposés dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une nature indicative et non conventionnelle.

2. Entretien préalable

Lors de l'entretien préalable, qui doit se tenir physiquement, le particulier employeur indique le ou les motifs de la rupture éventuelle du contrat de travail et recueille les explications du salarié.

Les règles de droit commun relatives à l'assistance du salarié par un conseiller ne sont pas applicables en raison du caractère inviolable du domicile privé du particulier employeur, notamment en application des dispositions du code pénal. Le particulier employeur ne peut pas être accompagné et/ou assisté pendant l'entretien préalable.

L'absence du salarié à cet entretien ne suspend pas la procédure.

Sauf accord écrit des parties, l'enregistrement des échanges est interdit.

3. Notification de licenciement

La décision du particulier employeur de rompre le contrat de travail doit être justifiée par une cause réelle et sérieuse, ou par la faute grave ou lourde du salarié.

Eu égard à la particularité des emplois repères « assistant de vie C » et « assistant de vie D » visés à l'annexe n° 7 de la présente convention collective, et aux activités qu'ils réalisent auprès d'un particulier employeur en situation de handicap ou dont l'autonomie est altérée, il est précisé que la gravité de la faute prend en considération la situation du particulier employeur, pour apprécier l'impossibilité du maintien du salarié au domicile du particulier employeur.

La décision ne peut pas être prononcée oralement et/ou lors de l'entretien préalable. La notification, par écrit, du licenciement est adressée au domicile du salarié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La lettre de notification précise le motif du licenciement qui doit reposer sur une cause réelle et sérieuse, ou sur la faute grave ou lourde du salarié, et être justifié par des éléments probants matériellement vérifiables.

Cette notification peut avoir lieu à partir du quatrième jour ouvrable et, au plus tard, le trentième jour ouvrable, à minuit, décompté à partir du lendemain de l'entretien ou du lendemain de la date prévue de celui-ci s'il n'a pas eu lieu.

Le délai ne peut pas expirer un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé. Dans une telle situation, il est prorogé jusqu'au jour ouvrable qui suit. Des exemples pratiques sont proposés dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une nature indicative et non conventionnelle.

١. دعوة الموظف إلى مقابلة تمهيدية برسالة مسجلة أو رسالة مسلمة باليد مقابل اعتراف

تتضمن الرسالة موضوع الدعوة وتاريخ المقابلة التمهيدية والساعة ومكانها.

يمكن إجراء المقابلة التمهيدية من يوم العمل الرابع، اعتباراً من اليوم التالي لتاريخ تسليم الرسالة باليد مقابل اعتراف أو اليوم التالي لتاريخ العرض الأول لرسالة الدعوة.

لا ينتهي الأجل يوم السبت أو الأحد أو يوم عطلة رسمية أو يوم راحة. في مثل هذه الحالة، يمدد إلى يوم العمل التالي. توجد أمثلة متوفرة ضمن صحائف البيانات والوثائق التعليمية. لهذه الأخيرة طبيعة توضيحية وغير تعاقدية.

٢. المقابلة التمهيدية

تجرى المقابلة التمهيدية بحضور شخصي، ويشير خلالها الفرد المستخدم إلى سبب أو أسباب الإنهاء المحتمل لعقد العمل ويستمع إلى تفسيرات الموظف.

قواعد القانون العام المتعلقة بمساعدة الموظف من قبل مستشار لا تنطبق بسبب حرمة المحل الخاص للفرد المستخدم، ولا سيما فيما يتعلق بتطبيق أحكام القانون الجنائي. لا يمكن أن يكون الفرد المستخدم مع مرافق أو مساعد خلال المقابلة التمهيدية.

غياب الموظف عن هذه المقابلة لا يعلق الإجراء.

يُمنع تسجيل الحوار ما لم يتفق الطرفان كتابةً على خلاف ذلك.

٣. الإشعار بالفصل

يجب أن يكون قرار الفرد المستخدم بإنهاء عقد العمل مبرراً بسبب حقيقي وجدي، أو بخطأ جسيم أو سوء سلوك مصحوب بنية الإضرار من الموظف.

استناداً إلى خصوصية الوظائف المعيارية «مقدم رعاية معيشية مستوى ج» و«مقدم رعاية معيشية مستوى د» المشار إليهما في الملحق رقم ٧ من هذه الاتفاقية الجماعية، والأنشطة التي يقوم بها تجاه فرد مستخدم ذي إعاقة أو ضعيف الاستقلالية، فقد تم التنصيص على أن جسامه الخطأ تأخذ في الاعتبار وضع الفرد المستخدم عند تقييم استحالة إبقاء الموظف في منزل الفرد المستخدم.

لا يمكن إصدار القرار شفويًا و / أو خلال المقابلة التمهيدية. يرسل الإشعار الكتابي بالفصل إلى محل إقامة الموظف عن طريق رسالة مسجلة مع إشعار بالاستلام.

تحدد رسالة الإشعار مبرر الفصل الذي يجب أن يؤسس على سبب حقيقي وجدي، أو خطأ جسيم أو سوء سلوك مصحوب بنية الإضرار صادر عن الموظف، وأن يكون مدعوماً بأدلة يمكن التحقق منها مادياً.

يمكن أن يتم هذا الإشعار من يوم العمل الرابع حتى يوم العمل الثلاثين عند منتصف الليل على أقصى تقدير، اعتباراً من اليوم التالي للمقابلة أو التاريخ المقرر فيه إجرائها إذا لم تجرى.

لا ينتهي الأجل يوم السبت أو الأحد أو يوم عطلة رسمية أو يوم راحة. في مثل هذه الحالة، يمدد إلى يوم العمل التالي. هناك أمثلة عملية متوفرة ضمن صحائف البيانات والوثائق التعليمية. لهذه الأخيرة طبيعة توضيحية وغير تعاقدية.

Article 161-1-1-2 Dispositions complémentaires en cas de garde partagée

Le particulier employeur qui décide de rompre le contrat de travail en informe l'autre famille, par écrit.

La rupture de l'un des contrats de travail avec l'une des familles entraîne une modification d'un élément essentiel du contrat conclu entre le salarié et la famille restante. Le second contrat est soit modifié par accord entre les parties par le biais de la conclusion d'un avenant, soit rompu dans les conditions et selon les modalités prévues par le présent article.

Chaque particulier employeur qui souhaite rompre le contrat de travail qui le lie au salarié doit engager une procédure de rupture conformément aux dispositions du présent article. Chaque procédure est juridiquement distincte. Ainsi, l'entretien préalable ne peut pas se dérouler en présence d'une autre famille employeur.

Les procédures ne sauraient en aucun cas être menées en commun.

Article 161-1-2 Mise à la retraite du salarié

Le particulier employeur peut mettre fin au contrat de travail par la mise à la retraite du salarié en respectant les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Lorsque le salarié n'a pas atteint l'âge de la mise à la retraite d'office fixé par les dispositions légales et réglementaires de droit commun, son accord est nécessaire pour procéder à sa mise à la retraite. En cas d'acceptation, le contrat de travail est rompu moyennant le versement de l'indemnité de mise à la retraite prévue à l'article 163-2 du présent socle spécifique.

Lorsque le salarié a atteint l'âge de la mise à la retraite d'office susvisé, le particulier employeur peut le mettre à la retraite sans son accord.

Le particulier employeur informe le salarié de sa décision par lettre recommandée avec accusé réception ou remise en main propre contre décharge.

Article 161-2 Rupture du contrat à l'initiative du salarié**Article 161-2-1 Démission du salarié**

Le salarié notifie sa démission au particulier employeur dans les conditions prévues à l'article 63-2-1 du socle commun de la présente convention collective.

Article 161-2-2 Départ volontaire à la retraite du salarié

Les dispositions relatives au départ volontaire à la retraite sont prévues à l'article 63-2-2 du socle commun de la présente convention collective.

Article 161-3 Rupture conventionnelle du contrat de travail

Le contrat de travail ne peut être rompu d'un commun accord qu'en appliquant la procédure décrite ci-après.

المادة ٢-١-١-١٦١ أحكام إضافية في حالة الرعاية المتقاسمة

يخبر الفرد المستخدم الذي قرر إنهاء عقد العمل الأسرة الأخرى كتابةً.

يستلزم إنهاء أحد عقود العمل مع إحدى الأسر تعديل عنصر أساسي في العقد المبرم بين الموظف والأسرة الباقية. يصار إما إلى تعديل العقد الثاني بالاتفاق بين الطرفين عن طريق إبرام تعديل، أو إلى إنهائه وفق الشروط والطرق المنصوص عليها في هذه المادة.

يجب على كل فرد مستخدم يرغب في إنهاء عقد العمل الذي يربطه بالموظف أن يباشر إجراءات الإنهاء وفقاً لأحكام هذه المادة. كل إجراء منفصل من الناحية القانونية. لا يمكن بالتالي أن تتم المقابلة التمهيدية بحضور أسرة مستخدمة أخرى.

لا يمكن تحت أي ظرف من الظروف تنفيذ الإجراءات بشكل مشترك.

المادة ٢-١-١٦١ إحالة الموظف على التقاعد

يمكن أن ينهي الفرد المستخدم عقد العمل بإحالة الموظف على التقاعد مع احترام الأحكام القانونية والتنظيمية للقانون العام.

عندما لا يكون الموظف قد بلغ سن التقاعد التلقائي المحدد في الأحكام القانونية والتنظيمية للقانون العام، تكون موافقته ضرورية لاستكمال إحالته على التقاعد. في حالة القبول، ينتهي عقد العمل بدفع تعويض الإحالة على التقاعد المنصوص عليه في المادة ١٦٣-٢ من هذه الأرضية المخصصة.

عندما يصل الموظف سن التقاعد التلقائي المشار إليه أعلاه، يجوز للفرد المستخدم إحالته على التقاعد دون موافقته.

يخبر الفرد المستخدم الموظف بقراره عن طريق رسالة مسجلة مع إشعار بالاستلام أو تسليم باليد مقابل اعتراف.

المادة ٢-١٦١ إنهاء العقد بمبادرة من الموظف**المادة ١-٢-١٦١ استقالة الموظف**

يبلغ الموظف الفرد المستخدم باستقالته وفق الشروط المنصوص عليها في المادة ٦٣-٢-١ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ٢-٢-١٦١ التقاعد الاختياري للموظف

الأحكام المتعلقة بالتقاعد الاختياري منصوص عليها في المادة ٦٣-٢-٢ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ٣-١٦١ إنهاء عقد العمل باتفاق

لا يمكن إنهاء عقد العمل بالاتفاق المتبادل إلا بتطبيق الإجراء الموضح أدناه.

Le particulier employeur et le salarié peuvent convenir de la rupture du contrat de travail d'un commun accord en remplissant le formulaire règlementé prévu à cet effet et mis à disposition par l'administration.

Le fait que le contrat de travail soit suspendu n'empêche pas la conclusion d'une rupture conventionnelle, notamment en cas d'arrêt maladie.

Les parties s'accordent sur les conditions de la rupture à l'occasion d'au moins un entretien qui se tiendra sur le lieu d'exécution du contrat de travail.

Les dispositions légales et réglementaires de droit commun relatives à l'assistance du salarié par un conseiller ne sont pas applicables en raison du caractère inviolable du domicile privé du particulier employeur, en application des dispositions du code pénal. Le particulier employeur ne peut ni être accompagné, ni être assisté pendant l'entretien.

Lors de cet entretien, le particulier employeur et le salarié conviennent ensemble :

- de la date de rupture du contrat de travail en tenant compte des délais de procédure fixés par les dispositions légales et réglementaires de droit commun ;
- du montant de l'indemnité de rupture conventionnelle qui ne peut être inférieur au montant de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 163-1 du présent socle spécifique ;
- des modalités de versement de l'indemnité de rupture conventionnelle et notamment l'éventuel échancier convenu entre les parties.

Article 161-4 Rupture du contrat de travail du fait du décès

Article 161-4-1 Décès du particulier employeur

Le décès du particulier employeur entraîne de plein droit la rupture du contrat de travail. Cette rupture intervient à la date du décès du particulier employeur.

Dans le cas où le contrat de travail prévoit que le salarié est embauché par un couple de particuliers employeurs, le membre survivant du couple, qui décide de poursuivre la relation de travail avec le salarié, s'assure qu'il est bien immatriculé en tant que particulier employeur auprès de l'organisme destinataire de la déclaration d'emploi du salarié. Si besoin, il procède à la rectification qui s'impose auprès de cet organisme.

Un ayant-droit ou, à défaut, un tiers, informe le salarié de la date du décès du particulier employeur dès que possible, par écrit. Un modèle de lettre est proposé dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une nature indicative et non conventionnelle.

La rupture du contrat de travail entraîne le versement au salarié :

- du dernier salaire dû au jour du décès ;
- d'une indemnité égale à l'indemnité compensatrice de préavis, déterminée conformément aux dispositions de l'article 164 du présent socle spécifique, qui ne peut être exécuté du fait du décès du particulier employeur ;
- d'une indemnité dont le montant est calculé de la même manière que l'indemnité de licenciement prévue à l'article 163-1 du présent socle spécifique ;

يمكن أن يتفق الفرد المستخدم والموظف على إنهاء عقد العمل بالاتفاق المتبادل من خلال ملء الاستمارة المنظمة المخصصة لهذا الغرض والمتاحة من قبل الإدارة.

لا يمنع تعليق عقد العمل الاتفاق على إنهائه، لا سيما في حالة إجازة مرضية.

يتفق الطرفان على شروط الفسخ في مقابلة واحدة على الأقل تعقد في مكان تنفيذ عقد العمل.

الأحكام القانونية والتنظيمية للقانون العام المتعلقة بمساعدة الموظف من قبل مستشار لا تنطبق بسبب حرمة المحل الخاص للفرد المستخدم، عملاً بأحكام القانون الجنائي. لا يمكن أن يكون الفرد المستخدم مع مرافق أو مساعد خلال المقابلة.

يتفق الفرد المستخدم والموظف خلال هذه المقابلة على:

- ◀ تاريخ إنهاء عقد العمل، مع مراعاة المواعيد الإجرائية المحددة في الأحكام القانونية والتنظيمية للقانون العام؛
- ◀ مبلغ التعويض عن الفسخ الاتفاقي، على ألا يقل عن مبلغ التعويض عن الفصل المنصوص عليه في المادة ١٦٣-١ من هذه الأرضية المخصصة؛
- ◀ شروط دفع تعويض الإنهاء الاتفاقي وعلى وجه الخصوص أي خطة تسديد يتفق عليها الطرفان.

المادة ١٦١-٤ انتهاء عقد العمل بسبب الوفاة

المادة ١٦١-٤-١ وفاة الفرد المستخدم

تؤدي وفاة الفرد المستخدم بحكم القانون إلى انتهاء عقد العمل. يحدث هذا الانتهاء في تاريخ وفاة الفرد المستخدم.

في حالة نص عقد العمل على تشغيل الموظف من قبل فردين مستخدمين زوجين، فإن الفرد المستخدم الباقي على قيد الحياة، إذا ما قرر مواصلة علاقة العمل مع الموظف، يتأكد من تسجيله بشكل صحيح كفرد مستخدم لدى الهيئة المودع لديها تصريح تشغيل الموظف. عند الاقتضاء يصحح ما يلزم تصحيحه لدى تلك الهيئة.

يخبر صاحب حق، أو طرف ثالث في حالة تعذر ذلك، الموظف كتابةً بتاريخ وفاة الفرد المستخدم في أقرب وقت ممكن. نموذج رسالة متوفر ضمن صحائف البيانات والوثائق التعليمية. لهذه الأخيرة طبيعة توضيحية وغير تعاقدية.

يستلزم إنهاء عقد العمل دفع للموظف ما يلي:

- ◀ آخر مرتب مستحق يوم الوفاة؛
- ◀ تعويض يساوي التعويض عن الإخطار، يحدّد وفقاً لأحكام المادة ١٦٤ من هذه الأرضية المخصصة، إذ تعذر تنفيذه بسبب وفاة الفرد المستخدم؛
- ◀ تعويض يحسب مبلغه بنفس طريقة تعويض الفصل عن العمل المنصوص عليه في المادة ١٦٣-١ من هذه الأرضية المخصصة؛

➤ d'une indemnité compensatrice de congés payés, le cas échéant.

L'ayant-droit ou, à défaut, un tiers remet au salarié les documents de fin de contrat prévus, dans le socle commun, à l'article 69 du socle commun de la présente convention collective, dans un délai de trente (30) jours calendaires à compter du décès.

S'il le souhaite, le salarié dont le contrat de travail est rompu du fait du décès du particulier employeur présente une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi pour l'ouverture des droits au chômage.

Article 161-4-2 Décès de l'enfant lorsque le contrat a pour objet exclusif la garde de ce dernier

Lorsque le contrat de travail est conclu exclusivement pour la garde d'un enfant, le décès de ce dernier entraîne la rupture de plein droit du contrat de travail au jour du décès.

Le particulier employeur ou, à défaut, un tiers informe le salarié de la date du décès de l'enfant dès que possible, par écrit. Un modèle de lettre est proposé dans les fiches et documents pédagogiques. Ce dernier présente une nature indicative et non conventionnelle.

La rupture du contrat de travail entraîne le versement au salarié :

- du dernier salaire dû au jour du décès ;
- d'une indemnité égale à l'indemnité compensatrice de préavis, déterminé conformément aux dispositions de l'article 164 du présent socle spécifique, qui ne peut être exécuté du fait du décès de l'enfant ;
- d'une indemnité dont le montant est calculé de la même manière que l'indemnité de licenciement prévue à l'article 163-1 du présent socle spécifique ;
- d'une indemnité compensatrice de congés payés, le cas échéant.

Le particulier employeur, ou, à défaut, un tiers, remet au salarié les documents de fin de contrat prévus à l'article 69 du socle commun de la présente convention collective, dans un délai de trente (30) jours calendaires à compter du décès.

S'il le souhaite, le salarié dont le contrat de travail est rompu du fait du décès de l'enfant du particulier employeur présente une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi pour l'ouverture des droits au chômage.

Article 161-4-3 Décès du salarié

Les dispositions relatives au décès du salarié sont prévues à l'article 63-3-2 du socle commun de la présente convention collective.

Le décès du salarié peut ouvrir droit, sous conditions, aux prestations du régime de prévoyance de branche, prévues à l'annexe n° 3 de la présente convention collective.

Article 162 Préavis

Ces dispositions complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun de la présente convention collective.

◀ تعويض عن الإجازة المدفوعة الأجر إن وجدت.

يسلم صاحب الحق، أو طرف ثالث في حال تعذر ذلك، الموظف وثائق نهاية العقد المنصوص عليها في المادة ٦٩ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية، في غضون ثلاثين (٣٠) يومًا تقويميًا من الوفاة.

يقدم الموظف الذي انتهى عقد عمله بسبب وفاة الفرد المستخدم طلب تعويض إلى هيئة بول أومبلوا (Pôle Emploi) للحصول على التعويض عن البطالة، إذا رغب في ذلك.

المادة ١٦١-٤-٢ وفاة الطفل عندما تكون رعايته الغرض الوحيد من العقد

عندما يبرم عقد العمل حصريًا لرعاية طفل، فإن وفاته تستلزم انتهاء عقد العمل بحكم القانون في يوم الوفاة. يخبر الفرد المستخدم، أو طرف ثالث في حال تعذر ذلك، الموظف كتابة بتاريخ وفاة الطفل في أقرب وقت ممكن. نموذج رسالة متوفر ضمن صحائف البيانات والوثائق التعليمية. لهذا الأخير طبيعة توضيحية وغير تعاقدية.

يستلزم إنهاء عقد العمل دفع للموظف ما يلي:

- ◀ آخر مرتب مستحق يوم الوفاة؛
- ◀ تعويض يساوي التعويض عن الإخطار، يحدّد وفقًا لأحكام المادة ١٦٤ من هذه الأرضية المخصصة، إذ تعذر تنفيذه بسبب وفاة الطفل؛
- ◀ تعويض يحسب مبلغه بنفس طريقة تعويض الفصل عن العمل المنصوص عليه في المادة ١٦٣-١ من هذه الأرضية المخصصة؛
- ◀ تعويض عن الإجازة المدفوعة الأجر إن وجدت.

يسلم الفرد المستخدم، أو طرف ثالث في حال تعذر ذلك، الموظف وثائق نهاية العقد المنصوص عليها في المادة ٦٩ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية، في غضون ثلاثين (٣٠) يومًا تقويميًا من الوفاة.

يقدم الموظف الذي انتهى عقد عمله بسبب وفاة طفل الفرد المستخدم طلب تعويض إلى هيئة بول أومبلوا (Pôle Emploi) للحصول على التعويض عن البطالة، إذا رغب في ذلك.

المادة ١٦١-٤-٣ وفاة الموظف

الأحكام المتعلقة بوفاة الموظف منصوص عليها في المادة ٦٣-٣-٢ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

رهنًا بشروط، يمكن أن يترتب عن وفاة الموظف الحق في استحقاقات نظام ادخار الفرع المنصوص عليها في الملحق رقم ٣ من هذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ١٦٢ الإخطار

تكمل هذه الأحكام تلك المنصوص عليها بشأن نفس الموضوع في الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

Article 162-1 Dispositions générales

Le préavis doit être respecté par les deux parties en cas de licenciement, de départ ou de mise à la retraite et de démission.

L'ancienneté permettant de déterminer la durée du préavis est appréciée au jour de l'envoi du courrier recommandé ou de sa remise en main propre contre décharge.

Article 162-2 Dispositions complémentaires en cas de garde partagée

En cas de garde partagée, la durée du préavis est déterminée pour chaque contrat de travail, en fonction de l'ancienneté acquise par le salarié auprès de chaque particulier employeur.

Lorsque les particuliers employeurs se trouvent en même temps en période de préavis et qu'ils dispensent le salarié de l'effectuer, en totalité ou en partie, ils lui versent une indemnité compensatrice de préavis calculée sur la base de la quote-part de la rémunération prévue aux termes de chaque contrat de travail qui les lie au salarié.

Lorsque le particulier employeur souhaite faire travailler le salarié alors que celui-ci est dispensé de préavis par l'autre employeur et qu'il perçoit de ce dernier une indemnité compensatrice de préavis, il le rémunère sur la base de la quote-part de la rémunération prévue au contrat de travail qui le lie au salarié.

Lorsque les dates de fin de contrats ne coïncident pas, que l'un des contrats de travail est arrivé à son terme alors que l'autre contrat de travail est toujours en cours, le particulier employeur qui demande au salarié de travailler, pendant la période de préavis restante, rémunère seul toutes les heures effectuées.

Article 162-3 Dispositions complémentaires pour le particulier employeur embauchant un salarié exerçant l'emploi repère « Assistant de vie C » ou « Assistant de vie D »

La durée du préavis prévue aux articles 162-4-1 du présent socle spécifique peut, sous réserve de l'accord écrit du salarié, être allongée à la demande du particulier employeur employant un salarié exerçant l'emploi repère « Assistant de vie C » ou « Assistant de vie D » visé à l'annexe n° 7 de la présente convention collective, afin d'assurer la continuité de l'accompagnement.

Article 162-4 Préavis en cas de licenciement

Article 162-4-1 Durée du préavis

La durée du préavis en cas de licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde du salarié est fixée à :

- une (1) semaine lorsque le salarié a moins de six (6) mois d'ancienneté au titre du même contrat de travail chez le particulier employeur ;
- un (1) mois pour le salarié ayant entre six (6) mois à moins de deux (2) ans d'ancienneté au titre du même contrat de travail chez le particulier employeur ;
- deux (2) mois lorsque le salarié a deux (2) ans ou plus d'ancienneté au titre du même contrat de travail chez le particulier employeur.

المادة ١٦٢-١ أحكام عامة

يجب احترام الطرفين للإخطار في حالة الفصل أو التقاعد أو الاستقالة.

تقاس الأقدمية المطلوبة لتحديد مدة الإخطار بناءً على يوم إرسال الرسالة المسجلة أو تاريخ تسليم الرسالة باليد مقابل اعتراف.

المادة ١٦٢-٢ أحكام إضافية في حالة الرعاية المتقاسمة

في حالة الرعاية المتقاسمة، تحدد فترة الإخطار لكل عقد عمل، وفقاً للأقدمية التي حصل عليها الموظف مع كل فرد مستخدم.

عندما يكون الأفراد المستخدمون في نفس الوقت في فترة إخطار ويعفون الموظف من تنفيذه كلياً أو جزئياً، فإنهم يدفعون له تعويضاً عن الإخطار يحسب على أساس الحصة من الأجر المحدد في كل عقد عمل يربطهم بالموظف.

عندما يرغب الفرد المستخدم في استمرار عمل الموظف بينما أعفي هذا الأخير من الإخطار من قبل المستخدم الآخر ويتلقى منه تعويضاً عن الإخطار، فإنه يدفع له أجراً على أساس الحصة من الأجر المنصوص عليها في عقد العمل الذي يربطه بالموظف.

عندما لا تتطابق تواريخ انتهاء العقود، في حالة انتهاء أحد عقود العمل بينما لا يزال عقد العمل الآخر سارياً، فإن الفرد المستخدم الذي يطلب من الموظف العمل خلال فترة الإخطار المتبقية يدفع وحده أجر كل الساعات المنجزة.

المادة ١٦٢-٣ أحكام إضافية تتعلق بالفرد المستخدم الذي يستخدم موظفا يمارس الوظيفة المعيارية «مقدم رعاية معيشية مستوى ج» أو «مقدم رعاية معيشية مستوى د»

يجوز تمديد فترة الإخطار المنصوص عليها في المواد ١٦٢-٤-١ من هذه الأرضية المخصصة رهنا باتفاق مكتوب من الموظف، بناءً على طلب الفرد المستخدم الذي يستخدم موظفا يمارس الوظيفة المعيارية «مقدم رعاية معيشية مستوى ج» أو «مقدم رعاية معيشية مستوى د» المشار إليها في الملحق ٧ من هذه الاتفاقية الجماعية، من أجل ضمان استمرارية الدعم.

المادة ١٦٢-٤ الإخطار في حالة الفصل

المادة ١٦٢-٤-١ مدة الإخطار

تحدد فترة الإخطار في حالة الفصل لسبب غير خطأ جسيم أو سوء سلوك بنية الإضرار صادر عن الموظف على النحو التالي:

- ◀ أسبوع واحد (١) عندما تكون أقدمية الموظف أقل من ستة (٦) أشهر بموجب نفس عقد العمل مع الفرد المستخدم؛
- ◀ شهر واحد (١) للموظف الذي تتراوح أقدميته بين ستة (٦) أشهر وأقل من سنتين (٢) بموجب نفس عقد العمل مع الفرد المستخدم؛
- ◀ شهران (٢) للموظف الذي تبلغ أقدميته سنتين (٢) أو أكثر بموجب نفس عقد العمل مع الفرد المستخدم.

La date de première présentation de la lettre de licenciement adressée par courrier recommandé avec accusé de réception fixe le point de départ du préavis.

Le salarié qui retrouve un emploi pendant la période de préavis n'est pas tenu de l'effectuer en totalité. Il peut, sur présentation d'un justificatif, cesser le travail auprès du particulier employeur dès lors qu'il a effectué, au moins :

- une (1) semaine de préavis si la durée du préavis est d'un mois ou moins ;
- deux (2) semaines de préavis si la durée du préavis est de deux (2) mois.

Dans ce cas, le salarié et le particulier employeur sont dégagés de leurs obligations s'agissant de l'exécution et de la rémunération du préavis restant à courir. Cette période de préavis non exécutée n'est pas prise en compte pour la détermination des droits du salarié au titre de l'ancienneté et des congés payés.

Article 162-4-2 Heures d'absence autorisée pendant la période de préavis

Pour la recherche d'un nouvel emploi, le salarié, dont le temps de travail est d'au moins quarante (40) heures par semaine, a droit, sans diminution de salaire :

- s'il a moins de deux (2) ans d'ancienneté chez le même particulier employeur, à deux (2) heures par jour pendant six (6) jours ouvrables ;
- s'il a deux (2) ans d'ancienneté et plus chez le même particulier employeur, à deux (2) heures par jour pendant dix (10) jours ouvrables.

À défaut d'accord entre les parties, les périodes de deux (2) heures sont prises alternativement, un jour au choix du particulier employeur ou des particuliers employeurs en cas de garde partagée, un jour au choix du salarié. Le particulier employeur et le salarié peuvent s'entendre pour regrouper tout ou partie de ces heures avant l'expiration du préavis.

Article 162-5 Préavis en cas de départ volontaire ou de mise à la retraite

La durée du préavis est identique à celle prévue dans le cadre du licenciement à l'article 162-4-1 du présent socle spécifique.

Article 162-6 Préavis en cas de démission

La durée du préavis est fixée à :

- une (1) semaine pour le salarié ayant moins de six (6) mois d'ancienneté au titre du même contrat de travail chez le particulier employeur ;
- deux (2) semaines pour le salarié ayant de six (6) mois à moins de deux (2) ans d'ancienneté au titre du même contrat de travail chez le particulier employeur ;
- un (1) mois pour le salarié ayant deux (2) ans ou plus d'ancienneté au titre du même contrat de travail chez le particulier employeur.

Le point de départ du préavis est la date de première présentation de la lettre notifiant la démission, adressée par courrier recommandé avec accusé de réception, ou sa date de remise en main propre.

يبدأ حساب فترة الإخطار من تاريخ العرض الأول لرسالة الفصل المرسله بالبريد المسجل مع إشعار الاستلام.

الموظف الذي يجد عملاً خلال فترة الإخطار غير ملزم بتنفيذ الإخطار كاملاً. يجوز له عند تقديم الدليل التوقف عن العمل مع الفرد المستخدم بعد أن يقوم على الأقل بما يلي:

➤ إخطار لمدة أسبوع واحد (1) إذا كانت فترة الإخطار شهرًا واحدًا أو أقل؛

➤ إخطار لمدة أسبوعين (2) إذا كانت فترة الإخطار شهرين (2).

في هذه الحالة يُعفى الموظف والفرد المستخدم من التزاماتهما فيما يتعلق بتنفيذ ودفع أجر فترة الإخطار المتبقية. لا تؤخذ في الاعتبار فترة الإخطار غير المستوفاة عند تحديد حقوق الموظف فيما يتعلق بالأقدمية والإجازة المدفوعة الأجر.

المادة ١٦٢-٤-٢ ساعات الغياب المرخص لها خلال فترة الإخطار

يهدف البحث عن وظيفة جديدة، من حق الموظف الذي لا يقل وقت عمله عن أربعين (٤٠) ساعة في الأسبوع وبدون تخفيض في الراتب:

- ساعتان (٢) يوميًا لمدة ستة (٦) أيام عمل إذا كانت أقدميته أقل من سنتين (٢) مع نفس الفرد المستخدم؛
- ساعتان (٢) يوميًا لمدة عشرة (١٠) أيام عمل إذا كانت أقدميته سنتان (٢) أو أكثر مع نفس الفرد المستخدم.

في حالة عدم وجود اتفاق بين الطرفين، تُختار فترات الساعتين (٢) بالتناوب، يوم حسب اختيار الفرد المستخدم أو الأفراد المستخدمين في حالة الرعاية المتقاسمة، ويوم حسب اختيار الموظف. للفرد المستخدم والموظف أن يتفقا على تجميع كل هذه الساعات أو جزء منها قبل انتهاء فترة الإخطار.

المادة ١٦٢-٥ الإخطار في حالة المغادرة الطوعية أو الإحالة على التقاعد

تمثل فترة الإخطار تلك المنصوص عليها بشأن الفصل من العمل في المادة ١٦٢-٤-١ من هذه الأرضية المخصصة.

المادة ١٦٢-٦ الإخطار في حالة الاستقالة

فترة الإخطار محددة في:

➤ أسبوع واحد (1) عندما تكون أقدمية الموظف أقل من ستة (٦) أشهر بموجب نفس عقد العمل مع الفرد المستخدم؛

➤ أسبوعين (٢) للموظف الذي تتراوح أقدميته بين ستة (٦) أشهر وأقل من سنتين (٢) بموجب نفس عقد العمل مع الفرد المستخدم؛

➤ شهر واحد (1) للموظف الذي تبلغ أقدميته سنتين (٢) أو أكثر بموجب نفس عقد العمل مع الفرد المستخدم.

يبدأ حساب فترة الإخطار من تاريخ العرض الأول لرسالة تبليغ الاستقالة عبر البريد المسجل مع إشعار الاستلام أو تاريخ تسليمها باليد.

➤ CHAPITRE III Sommes allouées au salarié à la fin du contrat de travail

Les dispositions du présent chapitre complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun de la présente convention collective.

Article 163 Indemnités liées à la rupture du contrat de travail

Article 163-1 Indemnité de licenciement

En dehors des cas de faute grave ou lourde, le salarié ayant au moins huit (8) mois d'ancienneté au titre du même contrat de travail chez le particulier employeur a droit à une indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement se distingue de l'éventuelle indemnité de préavis prévue à l'article 66 du socle commun de la présente convention collective.

La condition de huit (8) mois d'ancienneté est appréciée à compter de la date d'effet de l'embauche du salarié jusqu'à la date de notification du licenciement. Sont exclues les périodes de suspension du contrat de travail non assimilées à du travail effectif pour déterminer le droit du salarié au titre de l'ancienneté.

L'indemnité de licenciement est égale à :

- un quart (1/4) de salaire mensuel brut moyen par année d'ancienneté lorsque le salarié a une ancienneté inférieure ou égale à dix (10) ans ;
- un tiers (1/3) de salaire mensuel brut moyen par année d'ancienneté lorsque le salarié a une ancienneté supérieure à dix (10) ans, pour les années au-delà de dix (10) ans.

Le salaire mensuel brut à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit la moyenne mensuelle des salaires mensuels bruts des douze (12) derniers mois précédant la notification du licenciement ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à douze (12) mois, la moyenne mensuelle du salaire mensuel brut de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit la moyenne mensuelle des salaires mensuels bruts des trois (3) derniers mois précédant la notification du licenciement.

L'indemnité de licenciement n'a pas le caractère de salaire et est exonérée de contributions et cotisations sociales dans la limite fixée par les dispositions légales et réglementaires de droit commun en vigueur.

Article 163-2 Indemnité de mise à la retraite

Quelle que soit son ancienneté, le salarié bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite dont le montant est calculé de la même manière que l'indemnité de licenciement prévue à l'article 163-1 du présent socle spécifique.

الفصل الثالث المبالغ المخصصة للموظف عند نهاية عقد العمل

تكمل أحكام هذا الفصل الأحكام المنصوص عليها بشأن نفس الموضوع في الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ١٦٣ تعويضات متعلقة بإنهاء عقد العمل

المادة ١٦٣-١ التعويض عن الفصل

باستثناء حالات الخطأ الجسيم أو سوء السلوك المصحوب بنية الإضرار، من حق الموظف الذي قضى ثمانية (٨) أشهر على الأقل من الأقدمية بموجب نفس عقد العمل مع الفرد المستخدم الحصول على التعويض عن الفصل.

يختلف التعويض عن الفصل عن أي تعويض عن الإخطار كما نص عليه في المادة ٦٦ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

تحتسب مدة الثمانية (٨) أشهر من الأقدمية ابتداء من تاريخ التشغيل الفعلي حتى تاريخ الإشعار بالفصل. يُستثنى من ذلك فترات تعليق عقد العمل غير المعتبرة بمثابة عمل فعلي لتحديد حق الموظف في الأقدمية.

يساوي التعويض عن الفصل:

➤ ربع (¼) متوسط الراتب الشهري الإجمالي عن كل سنة من الأقدمية عندما تكون أقدمية الموظف تساوي عشر (١٠) سنوات أو أقل؛

➤ ثلث (⅓) متوسط الراتب الشهري الإجمالي عن كل سنة من الأقدمية عندما تكون أقدمية الموظف أكبر من عشر (١٠) سنوات، يطبق على سنوات ما بعد العشر (١٠) سنوات.

يحدد الراتب الشهري الإجمالي الذي يتعين أخذه في الاعتبار عند حساب التعويض عن الفصل باختيار الأفضل للموظف من الصيغ التالية:

➤ إما المتوسط الشهري للأجور الشهرية الإجمالية في آخر اثني عشر (١٢) شهراً تسبق الإخطار بالفصل أو، عندما تكون أقدمية الموظف أقل من اثني عشر (١٢) شهراً، المتوسط الشهري للراتب الشهري الإجمالي في جميع الأشهر السابقة للفصل؛

➤ إما المعدل الشهري للرواتب الشهرية الإجمالية في آخر ثلاثة (٣) أشهر تسبق الإخطار بالفصل.

لا يتخذ التعويض عن الفصل طابع الراتب وهو معفى من المساهمات والاشتراكات الاجتماعية ضمن الحد الذي تنص عليه الأحكام القانونية والتنظيمية للقانون العام المعمول بها.

المادة ١٦٣-٢ تعويض الإحالة على التقاعد

يستفيد الموظف بغض النظر عن أقدميته من تعويض الإحالة على التقاعد الذي يحسب مبلغه بنفس طريقة تعويض الفصل عن العمل المنصوص عليه في المادة ١-١٦٣ من هذه الأرضية المخصصة.

Article 163-3 Indemnité de départ volontaire à la retraite

Le salarié qui part volontairement à la retraite peut bénéficier d'une indemnité de départ à la retraite, dans les conditions et selon les modalités prévues à l'annexe n° 4 de la présente convention collective.

Article 164 Indemnité compensatrice de préavis

Les dispositions relatives à l'indemnité compensatrice de préavis sont prévues à l'article 66 du socle commun de la présente convention collective.

Article 165 Indemnité compensatrice de congés payés

Les dispositions relatives à l'indemnité compensatrice de congés payés sont prévues à l'article 67 du socle commun de la présente convention collective. Elle correspond à la rémunération de l'ensemble des congés payés acquis, non rémunérés au jour de la date de fin du contrat de travail, dont les conditions et modalités de calcul sont prévues par l'article 140-1 du présent socle spécifique.

Article 166 Autres sommes versées

En cas de rupture du contrat de travail dès lors qu'un droit au titre du repos compensateur, prévu à l'article 147 du présent socle spécifique, a été acquis et non pris par le salarié, il lui est versé par le particulier employeur une indemnité équivalente.

CHAPITRE IV Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail**Article 167 Documents remis au salarié à la fin du contrat de travail**

Les dispositions relatives aux documents remis au salarié à la fin du contrat de travail sont prévues à l'article 69 du socle commun de la présente convention collective.

CHAPITRE V Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail**Article 168 Restitution du logement par le salarié à la fin du contrat de travail**

Le logement mis à la disposition du salarié par le particulier employeur est un accessoire au contrat de travail, et ne saurait être maintenu après le terme de la relation de travail, en dehors des modalités de restitution définies par le présent article.

المادة ١٦٣-٣ التعويض عن التقاعد الاختياري

يجوز للموظف الذي يتقاعد طوعا الاستفادة من تعويض التقاعد، وفقا للشروط والطرق المنصوص عليها في الملحق ٤ من هذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ١٦٤ التعويض عن الإخطار

الأحكام المتعلقة بالتعويض عن الإخطار منصوص عليها في المادة ٦٦ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ١٦٥ التعويض عن الإجازة المدفوعة الأجر

الأحكام المتعلقة بالتعويض عن الإجازة المدفوعة الأجر منصوص عليها في المادة ٦٧ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية. يساوي أجر جميع الإجازات المدفوعة الأجر المكتسبة، غير المصروف أجرها في تاريخ انتهاء عقد العمل، والمنصوص على شروطها وطرق حسابها في المادة ١٤٠-١ من هذه الأرضية المخصصة.

المادة ١٦٦ المبالغ الأخرى المدفوعة

في حالة إنهاء عقد العمل بعدما اكتسب الموظف حقا في الراحة تعويضية كما نص عليها في المادة ١٤٧ من هذه الأرضية المخصصة، ولم يستفد منها، يدفع له الفرد المستخدم تعويضًا مكافئًا.

الفصل الرابع الوثائق المسلمة للموظف عند نهاية عقد العمل**المادة ١٦٧ الوثائق المسلمة للموظف عند نهاية عقد العمل**

الأحكام المتعلقة بالوثائق المسلمة للموظف عند نهاية عقد العمل منصوص عليها في المادة ٦٩ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

الفصل الخامس إعادة المسكن من قبل الموظف عند نهاية عقد العمل**المادة ١٦٨ إعادة المسكن من قبل الموظف عند نهاية عقد العمل**

يعد المسكن الذي يضعه الفرد المستخدم تحت تصرف الموظف تابعا لعقد العمل، ولا يمكن الاحتفاظ به بعد انتهاء علاقة العمل خارج طرق الاسترداد المحددة في هذه المادة.

Lors de la rupture du contrat de travail, le salarié restitue au particulier employeur le logement mis à disposition au plus tard le dernier jour de son préavis. Les parties peuvent toutefois convenir de différer la sortie des lieux à une date ultérieure.

En l'absence de préavis, un délai exceptionnel d'un (1) mois est accordé au salarié pour restituer le logement au particulier employeur. Ce délai peut exceptionnellement être prolongé d'un (1) mois, sur accord exprès de chaque partie.

Dans tous les cas, lorsqu'un délai a été accordé au salarié pour quitter les lieux, l'intéressé est redevable à l'égard de l'employeur d'une indemnité d'occupation, dont le montant peut être fixé par le contrat de travail.

Au terme du préavis, ou, le cas échéant, du délai accordé au salarié pour restituer le logement, celui-ci devient occupant sans droit ni titre du logement.

Si la restitution du logement a lieu au cours du mois, la valeur du logement est calculée suivant les modalités prévues aux articles 153-2-1 et 156-1-4 du présent socle spécifique.

عند إنهاء عقد العمل، يعيد الموظف المسكن الموفر له إلى الفرد المستخدم في موعد أقصاه آخر يوم من فترة إخطاره. غير أنه يجوز للطرفين الموافقة على تأجيل مغادرة المكان إلى تاريخ لاحق.

في حالة عدم الإخطار، يمنح الموظف فترة استثنائية مدتها شهر واحد (1) لإعادة المسكن إلى الفرد المستخدم. يجوز تمديد هذه الفترة بشكل استثنائي لمدة شهر واحد (1) بموافقة صريحة من كل طرف. في كل الأحوال، عندما يُمنح الموظف أجلا لمغادرة المكان، يكون هذا الأخير مدينا تجاه الفرد المستخدم بتعويض شغل المسكن يمكن تحديده مبلغه في عقد العمل.

في نهاية فترة الإخطار، أو عند الاقتضاء الفترة الممنوحة للموظف لإعادة المسكن، يصبح الموظف شاغلا للمسكن بدون حق أو سند.

إذا أعيد المسكن خلال الشهر، تحسب قيمة المسكن وفقاً للطرق المنصوص عليها في المواد ١٥٣-٢-١ و١٥٦-١-٤ من هذه الأرضية المخصصة.

Fait à Paris, le 15 mars 2021

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

Aurita Poutard
Allu

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

Stéphane FOSTEC
Juske

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

par délégation M^{me} CAVIERAUX Sylvie

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

Said Demlane

حژر في باريس بتاريخ ١٥ مارس / آذار ٢٠٢١

بالنسبة لفرع عمال الحضانه التابعين للفرد المستخدم المشمولين بالاتفاقية الجماعية الوطنية لعمال الحضانه التابعين للفرد المستخدم المؤرخة ١ يوليو / تموز ٢٠٠٤

اتحاد الأفراد المستخدمين في فرنسا (FEPEM)

Aurita Poutard
Allu

اتحاد عمال الكنفدرالية العامة للشغل الخاص بالتجارة والخدمات والتوزيع

Stéphane FOSTEC
Juske

النقابة المهنية لعمال الحضانه وأخصائيي الأسرة (SPAMAF)

par délégation M^{me} CAVIERAUX Sylvie

الاتحاد الوطني للنقابات المستقلة - اتحاد نقابات الخدمات والأنشطة المتنوعة والقطاع الثالث والأنشطة ذات الصلة (UNSA - FESSAD)

Said Demlane

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

Arieta Poutard
Alle

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

Véronique REVILLON
Reville

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

Stéphane FOSTEC
Fostec

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.

Richard ROZE
Roze

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

Saïd Derradane
Derradane

بالنسبة لفرع إجراء الفرد المستخدم المشمولين بالاتفاقية الجماعية الوطنية لأجراء الفرد المستخدم المؤرخة
٢٤ نوفمبر / تشرين الثاني ١٩٩٩

اتحاد الأفراد المستخدمين في فرنسا - (FEPEM)

Arieta Poutard
Alle

اتحاد الخدمات - الكنفدرالية الفرنسية الديمقراطية للشغل (CFDT)

Véronique REVILLON
Reville

اتحاد عمال الكنفدرالية العامة للشغل الخاص بالتجارة والخدمات والتوزيع

Stéphane FOSTEC
Fostec

الاتحاد العام لعمال الفلاحة والأغذية والتبغ والأنشطة ذات الصلة / القوى العاملة (FGTA / FO)

Richard ROZE
Roze

الاتحاد الوطني للنقابات المستقلة - اتحاد نقابات الخدمات والأنشطة المتنوعة والقطاع الثالث والأنشطة ذات الصلة (UNSA - FESSAD)

Saïd Derradane
Derradane

ANNEXES



Annexe n° 1	Prévention des risques et santé au travail	154
Annexe n° 2	Professionnalisation	172
Annexe n° 3	Prévoyance	218
Annexe n° 4	Indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite	238
Annexe n° 5	Salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels	246
Annexe n° 6	Salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur	257
Annexe n° 7	Classification des emplois applicables aux salariés du particulier employeur	276

FICHES ET DOCUMENTS PÉDAGOGIQUES

294

الملاحق



١٥٤	الوقاية من المخاطر والصحة المهنية	الملحق رقم ١
١٧٢	التأهيل المهني	الملحق رقم ٢
٢١٨	الادخار	الملحق رقم ٣
٢٣٨	التعويض الاتفاقي للتقاعد الاختياري	الملحق رقم ٤
٢٤٦	الحد الأدنى الاتفاقي للأجور المطبق على عمال الحضانة	الملحق رقم ٥
٢٥٧	الحد الأدنى الاتفاقي للأجور المطبق على أفراد المستخدم	الملحق رقم ٦
٢٧٦	تصنيف الوظائف المنطبق على أفراد المستخدم	الملحق رقم ٧

٢٩٤

صحائف بيانات ووثائق تعليمية

ANNEXE 1

Prévention des risques et santé au travail

BRANCHES PROFESSIONNELLES DES SALARIES DU PARTICULIER EMPLOYEUR
ET DES ASSISTANTS MATERNELS DU PARTICULIER EMPLOYEUR :
ACCORD CADRE INTERBRANCHES PORTANT SUR LES REGLES RELATIVES A L'ORGANISATION
ET AU CHOIX DU SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL, AU SUIVI INDIVIDUEL ET COLLECTIF
ET A LA PREVENTION DE L'ALTERATION DE LA SANTE DES TRAVAILLEURS

Préambule		1
Article 1 :	Objet de l'accord	2
Article 2 :	Champ d'application professionnel et géographique	2
Article 3 :	Accords de mise en œuvre	2
Article 4 :	Organisme de gestion national de la santé au travail	2
Article 4.1 :	Nature et composition de l'organisme de gestion national	3
Article 4.2 :	Missions de l'organisme de gestion national	3
Article 4.3 :	Délégation partielle des missions à l'Ircem	3
Article 5 :	Suivi individuel de l'état de santé des salariés	4
Article 5.1 :	Professionnels concourant au suivi	4
Article 5.2 :	Modalités spécifiques du suivi	4
Article 5.2.1 :	Capacité à occuper un ou plusieurs emplois	4
Article 5.2.2 :	1 naptitude	4
Article 5.3 :	Délais et voies de recours contre les avis rendus	5
Article 5.4 :	Compte santé au travail	5
Article 5.5 :	Rémunération du temps et des frais liés au suivi	5
Article 6 :	Inviolabilité du domicile	6
Article 7 :	Prévention des risques professionnels	6
Article 8 :	Financement du dispositif	6
Article 9 :	Clause de revoyure	6
Article 10 :	Révision et dénonciation	6
Article 11 :	Notification, dépôt et extension	6
Article 12 :	Entrée en vigueur et dispositions transitoires	7

Préambule

La loi n°2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail (JORF n°0170 du 24 juillet 2011) a modifié la rédaction du 5° de l'article L. 7221-2 du code du travail, renvoyant désormais les salariés du particulier employeur aux dispositions de droit commun pour la surveillance médicale (dispositions du titre II du livre VI de la quatrième partie du code du travail).

Les partenaires sociaux ont entendu conclure sur le sujet un accord cadre portant sur la branche professionnelle des salariés du particulier employeur et sur celle des assistants maternels du particulier employeur.

En effet, pour les salariés de ces branches, la loi a ouvert la possibilité de prévoir, par accord collectif de branche étendu, des dérogations aux règles relatives à l'organisation et au choix du service de santé au travail ainsi qu'aux modalités de surveillance de l'état de santé des travailleurs.

الملحق 1

الوقاية من المخاطر والصحة المهنية

الفرعان المهنيان لموظفي الفرد المستخدم وعمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم:
اتفاق إطاري بين الفروع بشأن القواعد المتعلقة بتنظيم واختيار خدمة الصحة المهنية، والمتابعة
الفردية والجماعية، ومنع تدهور صحة العمال

1	الديباجة	المادة 1 :
2	الغرض من الاتفاق	المادة 2 :
2	النطاق المهني والجغرافي	المادة 3 :
2	اتفاقات التنفيذ	المادة 4 :
2	هيئة الإدارة الوطنية للصحة المهنية	المادة 4-1 :
3	طبيعة هيئة الإدارة الوطنية وتكوينها	المادة 4-2 :
3	مهام هيئة الإدارة الوطنية	المادة 4-3 :
3	التفويض الجزئي للمهام إلى Ircem	المادة 5 :
4	المتابعة الفردية لحالة الموظفين الصحية	المادة 1-5 :
4	المهنيون المشاركون في المتابعة	المادة 5-2 :
4	الطرائق المحددة للمتابعة	المادة 1-2-5 :
4	القدرة على شغل وظيفة واحدة أو أكثر	المادة 5-2-5 :
4	العجز	المادة 5-3 :
5	الأجال وطرق الطعن في الآراء الصادرة	المادة 5-4 :
5	حساب الصحة المهنية	المادة 5-5 :
5	تعويض الوقت والنفقات المتعلقة بالمتابعة	المادة 6 :
6	حرمة المسكن	المادة 7 :
6	الوقاية من المخاطر المهنية	المادة 8 :
6	تمويل الجهاز	المادة 9 :
6	بند إعادة النظر	المادة 10 :
6	المراجعة والنقض	المادة 11 :
6	الإخطار والإيداع والتمديد	المادة 12 :
7	بدء النفاذ والأحكام الانتقالية	

ديباجة

عدل القانون 2011-867 المؤرخ 20 يوليو/تموز 2011 المتعلق بتنظيم طب العمل (الجريدة الرسمية للجمهورية الفرنسية عدد 0170 بتاريخ 24 يوليو/تموز 2011) صياغة الفقرة الخامسة من المادة L. 7221-2 من قانون العمل، فصار الآن إجراء الفرد المستخدم يحتكمون لأحكام القانون العام حول المراقبة الطبية (أحكام الباب الثاني من المجلد السادس من الجزء الرابع من قانون العمل).

أراد الشركاء الاجتماعيون إبرام اتفاق إطاري بشأن الموضوع تتعلق بالفروع المهني لموظفي الفرد المستخدم وفرع عمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم.

في الواقع، بالنسبة لموظفي هذين الفرعين، فتح القانون إمكانية توفير، باتفاق جماعي للفرع من نطاق موسع، الاستثناءات من القواعد المتعلقة بتنظيم واختيار خدمة الصحة المهنية ومن ترتيبات مراقبة الحالة الصحية للعمال.

Ces dérogations sont nécessaires au regard de la singularité des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur résultant à la fois :

- du nombre élevé de salariés multi employeurs ;
- du nombre élevé de salariés travaillant à temps partiel ;
- de la diversité des emplois exercés par les salariés du particulier employeur ;
- du domicile privé inviolable qui constitue le lieu de travail ;
- du fait que l'employeur est un particulier personne physique et non une entreprise.

C'est pour répondre aux objectifs ainsi fixés par la loi et en considération du haut degré de mutualisation et de solidarité entre les particuliers employeurs et leurs salariés que les partenaires sociaux ont négocié et conclu le présent accord cadre. Cet accord est commun aux deux branches professionnelles et sa mise en œuvre est assurée par un accord d'application dans chacune d'elles.

Les partenaires sociaux ont notamment décidé de créer un organisme de gestion national. Sa mission principale est d'assurer l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs de santé au travail (notamment les services de santé au travail) afin de coordonner tous les actes de gestion administrative inhérents à la mise en opérationnalité de ce dispositif, aussi bien concernant le suivi individuel de l'état de santé des salariés que s'agissant de la prévention des risques professionnels, en privilégiant l'appui du réseau territorial engagé par le conseil national paritaire du dialogue social (CNPDS - accord national paritaire du 10 juillet 2013).

Article 1 Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet d'assurer, au plan national, la santé au travail des salariés par :

- la prévention des risques professionnels, en développant l'information/formation des salariés et assistants maternels et des particuliers employeurs en la matière ;
- un suivi professionnel et individuel de l'état de santé des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur.

Article 2 Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord concerne 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 ;
- la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004.

Article 3 Accords de mise en œuvre

La mise en œuvre du présent accord cadre interbranches est assurée par un accord d'application dans chacune des deux branches professionnelles.

هذه الاستثناءات ضرورية بالنظر إلى خصوصية فرعي موظفي الفرد المستخدم وعمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم، وهي خصوصية ناتجة عن:

- ارتفاع عدد الموظفين ذوي المستخدمين المتعددين؛
- العدد الكبير من الموظفين بدوام جزئي؛
- تنوع الوظائف التي يشغلها موظفو الفرد المستخدم؛
- المنزل الخاص ذو الحرمة الذي يشكل مكان العمل؛
- بما أن المستخدم شخص طبيعي وليس شركة.

لتحقيق الأهداف التي حددها القانون، وبالنظر إلى المستوى العالي من التشارك والتضامن بين الأفراد المستخدمين وموظفيهم، تفاوض الشركاء الاجتماعيون وأبرموا هذا الاتفاق الإطار. هذا الاتفاق مشترك بين الفرعين المهنيين ويضمن تنفيذه اتفاق التطبيق في كل منهما.

قرر الشركاء الاجتماعيون على وجه الخصوص إنشاء هيئة إدارية وطنية. قرر الشركاء الاجتماعيون إنشاء هيئة إدارة وطنية تتمثل مهمتها الرئيسية في أداء دور الواجهة بين الأفراد المستخدمين والموظفين وجميع الفاعلين في مجال الصحة المهنية (لا سيما خدمات الصحة المهنية) من أجل تنسيق جميع الأعمال الإدارية الملازمة التي تنطوي عليها تشغيلية هذا الجهاز، سواء فيما يتعلق بالمتابعة الفردية لحالة الموظفين الصحية أو بالوقاية من المخاطر المهنية، مع التركيز بشكل خاص على دعم الشبكة الإقليمية التي وضعها المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي (CNPDS) (الاتفاق الوطني المشترك المؤرخ ١٠ يوليو/تموز ٢٠١٣).

المادة ١ الغرض من الاتفاق

يتمثل الغرض من هذا الاتفاق في ضمان الصحة المهنية للموظفين على المستوى الوطني من خلال:

- الوقاية من المخاطر المهنية، عبر تطوير إعلام / تدريب الموظفين وعمال الحضانة والأفراد المستخدمين في هذا المجال؛
- المتابعة المهنية والفردية للحالة الصحية لموظفي الفرد المستخدم وعمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم.

المادة ٢ النطاق المهني والجغرافي

يشمل هذا الاتفاق جميع الأفراد المستخدمين والموظفين المندرجين ضمن النطاق المهني والجغرافي لما يلي:

- الاتفاقية الجماعية الوطنية لموظفي الفرد المستخدم المؤرخة ٢٤ نوفمبر/تشرين الثاني ١٩٩٩؛
- الاتفاقية الجماعية الوطنية لعمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم المؤرخة ١ يوليو/تموز ٢٠٠٤.

المادة ٣ اتفاقات التنفيذ

يضمن تنفيذ هذا الاتفاق الإطار بين الفروع اتفاق التنفيذ في كل من الفرعين المهنيين.

Ces accords de mise en œuvre doivent déployer l'opérationnalité du dispositif de santé au travail prévu par le présent accord cadre, en fonction des spécificités de chaque branche professionnelle.

Article 4 Organisme de gestion national de la santé au travail

Afin de permettre l'efficacité de la politique de prévention des risques professionnels et du suivi de l'état de santé de l'ensemble des salariés et assistants maternels du particulier employeur mais également de maintenir l'objectif – nécessaire – de simplification administrative pour les particuliers employeurs, il est créé un organisme de gouvernance paritaire interbranches chargé d'assurer la gestion administrative et financière du dispositif de santé au travail créé par le présent accord.

Cet organisme est ci-après dénommé Organisme de gestion national (OGN). Il reçoit de chaque particulier employeur mandat pour adhérer en son nom et pour son compte au SSTI compétent et assurer l'ensemble des formalités administratives afférentes. Ce mandat n'exonère pas le particulier employeur de sa responsabilité en la matière.

Article 4.1 Nature et composition de l'organisme de gestion national

L'organisme de gestion national prend la forme juridique d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Il est géré paritairement par les organisations représentatives de salariés et d'employeurs de chacune des deux branches concernées et signataires du présent accord.

Il se compose des membres désignés comme suit :

➤ Pour le collègue salarié :

- un membre désigné par chaque organisation syndicale représentative dans la branche et signataire de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur ;
- un membre désigné par chaque organisation syndicale représentative dans la branche et signataire de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur ;

➤ Pour le collègue employeur : un nombre égal de membres à celui des représentants des organisations de salariés désignés par l'organisation professionnelle des particuliers employeurs représentative dans les branches et signataire des deux conventions collectives.

Ses règles de fonctionnement sont précisées dans ses statuts et son règlement intérieur.

Article 4.2 Missions de l'organisme de gestion national

L'organisme de gestion national est chargé :

- d'effectuer (avec l'appui du réseau territorial engagé par le conseil national paritaire du dialogue social) pour le compte des particuliers employeurs la gestion administrative du suivi individuel de l'état de santé des salariés des branches ;
- de gérer la contribution santé au travail dans le cadre des règles établies par le présent accord et ses accords de mise en œuvre ;

يجب أن تعمل هذه الاتفاقات المتعلقة بالتنفيذ على تفعيل جهاز الصحة المهنية المنصوص عليه في هذا الاتفاق الإطار، وفقاً لخصوصيات كل فرع مهني.

المادة ٤ هيئة الإدارة الوطنية للصحة المهنية

من أجل ضمان فعالية سياسة الوقاية من المخاطر المهنية ومتابعة الحالة الصحية لجميع الموظفين وعمال الحضارة التابعين للفرد المستخدم وكذا الحفاظ على الهدف الضروري المتعلق بالتبسيط الإداري لفائدة الأفراد المستخدمين، تُنشأ هيئة حوكمة مشتركة بين الفروع مكلفة بالتدبير الإداري والمالي لجهاز الصحة المهنية المحدث بموجب هذا الاتفاق.

يشار إلى هذه الهيئة فيما يلي باسم هيئة الإدارة الوطنية (OGN). تتلقى الهيئة تفويضاً من كل فرد مستخدم للانضمام باسمه ونيابة عنه إلى خدمة الصحة المهنية بين الشركات (SSTI) المختصة والتكفل بجميع الإجراءات الإدارية ذات الصلة. لا يعفي هذا التفويض الفرد المستخدم من مسؤوليته في هذا الشأن.

المادة ٤-١ طبيعة هيئة الإدارة الوطنية وتكوينها

تتخذ هيئة الإدارة الوطنية قانوناً شكل جمعية خاضعة لقانون ١ يوليو/تموز ١٩٠١.

تدار بشكل مشترك من قبل المنظمات الممثلة لموظفي ومستخدمي كل من الفرعين المعنيين والموقعين على هذا الاتفاق.

وتتكون من الأعضاء المعيّنين على النحو التالي:

◀ بالنسبة لهيئة الموظف:

- عضو واحد تعينه كل منظمة نقابية تمثيلية في الفرع و الموقعة على الاتفاقية الجماعية الوطنية لموظفي الفرد المستخدم؛
- عضو معين من قبل كل منظمة نقابية تتمتع بالصفة التمثيلية في الفرع وموقعة على الاتفاقية الجماعية الوطنية لعمال الحضارة التابعين للفرد المستخدم؛

◀ بالنسبة لهيئة المستخدم: عدد من الأعضاء يساوي عدد ممثلي منظمات الموظفين، معينين من قبل المنظمة المهنية للأفراد المستخدمين المتمتع بالصفة التمثيلية في الفروع والموقعة على الاتفاقية الجماعيتين.

قواعد عملها محددة في قانونها الأساسي ونظامها الداخلي.

المادة ٤-٢ مهام هيئة الإدارة الوطنية

هيئة الإدارة الوطنية مسؤولة عن:

- ◀ التدبير الإداري للمتابعة الفردية للحالة الصحية لموظفي الفروع نيابة عن الأفراد المستخدمين (بدعم من الشبكة الإقليمية المحدثه من قبل المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي)؛
- ◀ إدارة مساهمة الصحة المهنية في إطار القواعد المنصوص عليها في هذا الاتفاق واتفاقات تنفيذه؛

- d'assurer la conclusion et le suivi des conventions signées avec les SSTI concernés dans le cadre du protocole validé par le CISME ;
- d'effectuer (après contrôle) le règlement financier des prestations des SSTI ;
- d'assurer (après contrôle) la prise en charge des salaires et frais engagés par les salariés ;
- de participer aux programmes de prévention des risques professionnels, avec les SSTI et tout autre institutionnel compétent, au sein du réseau territorial engagé par le CNPDS ;
- d'informer les salariés de l'existence de dispositifs spécifiques ou non aux branches en matière de prévention des risques professionnels ;
- de créer un observatoire paritaire interbranches de la santé au travail.
- d'assurer la promotion et la communication des actions de prévention des risques professionnels en matière de santé au travail auprès des différents acteurs concernés (salariés du particulier employeur, assistants maternels du particulier employeur, particuliers employeurs, partenaires et institutionnels).

Article 4.3 Délégation partielle des missions à l'Ircem

Le groupe Ircem, tiers de confiance de l'Acoss en charge de l'appel indirect des cotisations, est aujourd'hui le groupe paritaire de protection sociale dédié au secteur du particulier employeur défini par les textes légaux et réglementaires.

Depuis 1973, il a développé des dispositifs et des solutions de gestion adaptés au secteur en termes de simplification des démarches, de fluidité des processus et d'optimisation des coûts. C'est pourquoi les organisations représentatives de salariés et d'employeurs de chacune des deux branches professionnelles entendent lui déléguer la gestion administrative et financière du dispositif de santé au travail créé par le présent accord.

Une convention de gestion précisant les modalités et le contenu de cette délégation est conclue entre l'OGN et l'Ircem. Elle précise également les conditions dans lesquelles l'Ircem rend compte de sa mission à l'OGN.1.

Article 5 Suivi individuel de l'état de santé des salariés

Le suivi individuel de l'état de santé des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur doit être assuré que ceux-ci travaillent à temps plein ou à temps partiel.

Article 5.1 Professionnels concourant au suivi

Le suivi individuel de l'état de santé des salariés et assistants maternels du particulier employeur est assuré par les services de santé au travail interentreprises (SSTI).

En sus de l'équipe pluridisciplinaire des SSTI, les médecins non spécialisés en médecine du travail ayant signé un protocole avec un SSTI, dans les conditions prévues par la loi n°2011-867 du 20 juillet 2011, peuvent assurer le suivi individuel de l'état de santé de ces salariés.

Lesdits médecins se voient attribuer toutes les prérogatives d'un médecin du travail en la matière.

- ضمان إبرام ومتابعة الاتفاقيات الموقعة مع دائرة الصحة المهنية بين الشركات (SSTI) المعنية في إطار البروتوكول المصادق عليه من قبل المركز المشترك بين خدمات الصحة المهنية وطب العمل للشركات (CISME)؛
- إجراء التسوية المالية (بعد الرقابة) لاستحقاقات خدمات الصحة المهنية بين الشركات (SSTI)؛
- تغطية الأجور والتكاليف (بعد الرقابة) المنفقة من طرف الموظفين؛
- المشاركة في برامج الوقاية من المخاطر المهنية مع خدمات الصحة المهنية بين الشركات (SSTI) وأي مؤسسة مختصة أخرى، ضمن الشبكة الإقليمية المحدثة من قبل المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي (CNPDS)؛
- إبلاغ الموظفين بوجود أجهزة خاصة أو غير خاصة بالفروع فيما يتعلق بالوقاية من المخاطر المهنية؛
- إنشاء مرصد مشترك بين الفروع للصحة المهنية.
- ضمان تعزيز وإبلاغ إجراءات منع المخاطر المهنية في مجال الصحة المهنية إلى مختلف الفاعلين المعنيين (موظفي الفرد المستخدم، وعمال الحضارة التابعين للفرد المستخدم، والأفراد المستخدمين، والشركاء والمؤسسات).

المادة ٤-٣ التفويض الجزئي للمهام إلى IRCEM

مجموعة مؤسسات التقاعد التكميلي للعمال المنزليين (Ircem)، باعتبارها طرف ثالث مؤتمن لدى الوكالة المركزية لهيئات التضامن الاجتماعي (ACOSS) ومسؤولة عن الدعوة غير المباشرة إلى الاشتراكات، هي اليوم المجموعة المشتركة للحماية الاجتماعية الموجهة لقطاع الأفراد المستخدمين المحدد بموجب النصوص القانونية والتنظيمية.

منذ عام ١٩٧٣، قامت المجموعة بتطوير أجهزة وحلول إدارية مكيفة مع القطاع من حيث تبسيط الإجراءات، وسلاسة العمليات، والاستخدام الأمثل للتكاليف. لذلك تنوي منظمات الموظفين والمستخدمين التي تتمتع بالصفة التمثيلية في كلا الفرعين المهنيين تفويضها التديري الإداري والمالي لجهاز الصحة المهنية المحدد بموجب هذا الاتفاق.

يتم إبرام اتفاقية إدارة تحدد شروط ومحتوى هذا التفويض بين هيئة الإدارة الوطنية (OGN) ومجموعة مؤسسات التقاعد التكميلي للعمال المنزليين (Ircem). كما تحدد الشروط التي تقدم بموجبها مؤسسة التقاعد التكميلي للعمال المنزليين (Ircem) تقارير عن مهمتها إلى هيئة الإدارة الوطنية (OGN).1.

المادة ٥ المتابعة الفردية للحالة الصحية للموظفين

يجب ضمان المتابعة الفردية للحالة الصحية لموظفي الفرد المستخدم وعمال الحضارة التابعين للفرد المستخدم سواء كانوا يعملون بدوام كامل أو بدوام جزئي.

المادة ٥-١ المهنيون المشاركون في المتابعة

تتكلف خدمات الصحة المهنية بين الشركات (SSTI) بتوفير المتابعة الفردية للحالة الصحية للموظفين وعمال الحضارة التابعين للفرد المستخدم.

بالإضافة إلى الفريق المتعدد التخصصات التابع لخدمات الصحة المهنية بين الشركات (SSTI)، يمكن للأطباء غير المتخصصين في طب العمل الذين وقعوا بروتوكولاً مع خدمات الصحة المهنية بين الشركات (SSTI) توفير المتابعة الفردية للحالة الصحية لهؤلاء الموظفين، وفقاً للشروط المنصوص عليها في القانون ٨٦٧-٢٠١١ المؤرخ ٢٠ يوليو/تموز ٢٠١١.

يُمنح الأطباء المذكورون جميع الصلاحيات الممنوحة في هذا الشأن لطبيب عمل.

Article 5.2 Modalités spécifiques du suivi

Afin de satisfaire à l'objectif de simplification administrative, chaque particulier employeur adhère au SSTI compétent par l'intermédiaire de l'Organisme de gestion national.

Article 5.2.1 Capacité à occuper un ou plusieurs emplois

Eu égard à la singularité du champ professionnel, et notamment de l'exécution du travail au sein du domicile privé et du nombre élevé de salariés ayant plusieurs particuliers employeurs, le suivi individuel de l'état de santé des salariés et des assistants maternels du particulier employeur est attaché au salarié et non à son poste de travail.

Ce suivi est donc réalisé, au bénéfice de tous les particuliers employeurs, au regard de l'ensemble des emplois du salarié dans les conditions fixées par les accords de mise en œuvre et dans la limite de trois emplois, qu'ils soient ou non exercés au moment du suivi.

En conséquence, le salarié effectue une seule visite par type de suivi pratiqué (visite d'information et de prévention, suivi périodique, visite de reprise, etc.) et ce, quels que soient le nombre d'employeurs et le nombre d'emplois (dans la limite de trois).

Ainsi, la visite d'information et de prévention n'a pas lieu lorsque le salarié est embauché pour occuper un emploi pour lequel il bénéficie d'ores et déjà d'une attestation en cours de validité.

Les emplois pour lesquels le salarié bénéficie d'un suivi individuel sont mentionnés sur l'attestation délivrée au salarié par le SSTI.

L'employeur doit s'assurer que le salarié a bénéficié d'un suivi pour l'emploi exercé dans un délai dont la durée est fixée par chacun des accords de mise en œuvre.

Article 5.2.2 Inaptitude

Eu égard à la singularité du secteur de l'emploi entre particuliers, notamment à l'exercice de l'activité au sein du domicile privé ainsi qu'à la multi activité des salariés du secteur, sauf accord exprès du particulier employeur ou de l'assistant maternel, le médecin ne peut effectuer ni étude du poste, ni étude des conditions de travail au domicile privé au sein duquel l'emploi est exercé.

L'inaptitude d'un salarié à un ou plusieurs des emplois définis dans les accords de mise en œuvre est constatée selon les règles définies par la loi et les spécificités prévues à l'alinéa précédent.

Le particulier employeur n'étant pas une entreprise, il ne dispose généralement pas de plusieurs emplois à son domicile. Il ne lui est donc pas possible de procéder au reclassement du salarié à un autre emploi que celui pour lequel il l'avait embauché et à l'exercice duquel le salarié est déclaré inapte.

Le particulier employeur doit donc procéder à la rupture du contrat du salarié déclaré inapte dans le délai d'un mois suivant l'avis définitif d'inaptitude délivré par le médecin.

Dans les cas d'inaptitude d'origine professionnelle (accident du travail ou maladie professionnelle), et durant cette période d'un mois, le salarié pourra bénéficier, après délivrance du formulaire réservé à cet effet par le médecin du travail, d'une indemnité temporaire d'inaptitude dans les conditions prévues par le droit commun.

المادة ٢-٥ إجراءات المتابعة المحددة

من أجل تحقيق هدف التبسيط الإداري، ينضم كل فرد مستخدم إلى خدمة الصحة المهنية بين الشركات (SSTI) المختصة من خلال هيئة الإدارة الوطنية.

المادة ١-٢-٥ القدرة على شغل وظيفة واحدة أو أكثر

استناداً إلى خصوصية هذا المجال المهني، ولا سيما تنفيذ العمل داخل محل إقامة خاص والعدد الكبير من الموظفين المتعاقدين مع أكثر من فرد مستخدم واحد، فإن المتابعة الفردية للحالة الصحية للموظفين وعمال الحضانه التابعين للفرد المستخدم مرتبطة بالموظف وليس بعمله.

وعليه، فإن هذه المتابعة تتم لصالح جميع الأفراد المستخدمين، وبخصوص جميع وظائف الموظف بموجب الشروط المنصوص عليها في اتفاقات التنفيذ وفي حدود ثلاث وظائف، سواء كان الموظف يزاولها عند المتابعة أو لم يكن.

يقوم الموظف نتيجة لذلك بفحص واحد فقط لكل نوع من أنواع المتابعة (فحص التوعية والوقاية، وفحص المتابعة الدورية، وفحص استئناف العمل، وغيرها)، بغض النظر عن عدد المستخدمين وعدد الوظائف (في حدود ثلاث وظائف).

وبالتالي فإن فحص التوعية والوقاية لا يتم عندما يُعين الموظف في عمل يتوفر بخصوصه بالفعل على شهادة سارية المفعول.

الوظائف التي يستفيد بشأنها الموظف من المتابعة الفردية مذكورة في الشهادة المسلمة له من قبل خدمات الصحة المهنية بين الشركات (SSTI).

يجب على المستخدم التأكد من استفادة الموظف من متابعة عن الوظيفة المزاوله في أجل منصوص على مدته في كل من اتفاقات التنفيذ.

المادة ٢-٢-٥ العجز

استناداً إلى خصوصية قطاع العمل بين الأفراد، ولا سيما تنفيذ العمل داخل محل إقامة خاص وكذا تعدد أنشطة موظفي القطاع، لا يمكن للطبيب إجراء دراسة لمكان العمل أو ظروفه في محل الإقامة الخاص حيث يزاول العمل، إلا بعد موافقة صريحة عن الفرد المستخدم أو عامل الحضانه.

تسجل عدم قدرة موظف عن وظيفة أو أكثر من الوظائف المحددة في اتفاقات التنفيذ وفقاً للقواعد التي يحددها القانون والخصوصيات المنصوص عليها في الفقرة السابقة.

نظراً لأن الفرد المستخدم ليس شركة، فإنه لا يتوفر عمومًا على عدة وظائف في محل إقامته. لذلك لا يمكن له تحويل الموظف إلى وظيفة أخرى غير تلك التي عين من أجلها وتقرر عدم قدرته على مزاولتها.

وعليه يجب على الفرد المستخدم إنهاء عقد الموظف الذي تقرر عدم قدرته في غضون شهر واحد من الإخطار النهائي بعدم القدرة الصادر عن الطبيب. ١٠٨-

في حالات عدم القدرة الناجمة عن العمل (حادث مهني أو مرض مهني)، وخلال هذه الفترة البالغة مدتها شهر واحد، يجوز للموظف بعد إصدار الاستمارة المخصصة لهذا الغرض من قبل طبيب العمل، الاستفادة من تعويض العجز المؤقت وفق الشروط المنصوص عليها في القانون العام.

A compter de la déclaration définitive d'inaptitude, quelle qu'en soit l'origine, le salarié est informé de son droit à abondement complémentaire du CPF et de la portabilité de celui-ci en cas de rupture du contrat pour inaptitude. Ce droit est prévu dans l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie de la branche concernée.

Article 5.3 Délais et voies de recours contre les avis rendus

En cas de difficulté ou de désaccord avec l'avis délivré par le médecin non spécialisé en médecine du travail, le particulier employeur ou le salarié peut solliciter, dans un délai d'un mois, un examen médical auprès d'un médecin du travail appartenant au service de santé au travail interentreprises ayant signé le protocole. Ce délai court à compter de la date de l'avis rendu par le médecin.

Lorsque l'avis est rendu par un médecin du travail, le particulier employeur ou le salarié peut le contester en exerçant un recours dans les conditions de droit commun.

Article 5.4 Compte santé au travail

Compte tenu de la singularité des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur, de la multi activité des salariés et de la pluralité de particuliers employeurs, le suivi est effectué pour plusieurs emplois, selon les dispositions définies dans les accords de mise en œuvre.

En raison de ces spécificités, l'Organisme de gestion national met à disposition des salariés un compte santé au travail sécurisé et confidentiel qui compile l'ensemble des avis rendus par salarié et par emploi.

Ce compte comporte principalement les indications suivantes :

- identité et coordonnées du salarié ;
- date de réalisation du suivi et emplois pour lesquels il est effectué ;
- durée de validité du suivi ;
- coordonnées du professionnel de santé responsable du suivi ;
- informations concernant la prévention des risques professionnels ;
- délais et voies de recours.

Les accords de mise en œuvre complètent autant que de besoin les mentions du compte santé au travail. Il ne contient aucune donnée à caractère médical.

Afin de faciliter la communication relative au suivi individuel de l'état de santé du salarié, le salarié et l'employeur ont accès à ce compte sous un format dématérialisé, étant entendu que l'employeur a uniquement accès à l'attestation relative à l'emploi pour lequel il embauche le salarié.

Le salarié informe son ou ses employeur(s) de toute modification apportée à son compte santé au travail pour l'emploi concerné.

Article 5.5 Rémunération du temps et des frais liés au suivi

Le temps passé par le salarié pour satisfaire aux obligations du suivi individuel de son état de santé est assimilé à une période de travail effectif et rémunéré comme tel.

Dans la mesure où le coût de ce suivi est mutualisé entre tous les employeurs, l'Organisme de gestion national procède au remboursement des sommes engagées à ce titre.

اعتباراً من التصريح النهائي بالعجز، أيًا كان سببه، يبلغ الموظف بحقه في الحصول على تمويل تكميلي لحساب التدريب الشخصي (CPF) وإمكانية نقلها في حالة إنهاء العقد بسبب العجز. هذا الحق منصوص عليه في اتفاق التدريب المهني مدى الحياة للفرع المعني.

المادة ٣-٥ آجال وطرق الطعن في الآراء المقدمة

في حالة وجود صعوبة أو اختلاف مع رأي الطبيب غير المتخصص في طب العمل، يجوز للفرد المستخدم أو الموظف في غضون شهر واحد أن يطلب فحصاً طبياً من طبيب عمل ينتمي إلى خدمة الصحة المهنية بين الشركات التي وقعت على البروتوكول. تبدأ هذه الفترة من تاريخ تقديم الرأي من قبل الطبيب.

عندما يكون الرأي صادراً عن طبيب عمل، يجوز للفرد المستخدم أو الموظف الاعتراض عليه من خلال تقديم طعن وفق شروط القانون العام.

المادة ٤-٥ حساب الصحة المهنية

في ضوء خصوصية فرعي موظفي الفرد المستخدم وعمال الحضنة التابعين للفرد المستخدم وتعدد أنشطة الموظفين والأفراد المستخدمين، تجرى المتابعة لوظائف متعددة وفق الأحكام المنصوص عليها في اتفاقات التنفيذ.

نتيجة لهذه الخصوصيات، تضع هيئة الإدارة الوطنية تحت تصرف الموظفين حساباً آمناً وسرياً للصحة المهنية يجمع كل الآراء المقدمة عن كل موظف وكل وظيفة.

➤ يتضمن هذا الحساب بشكل أساسي المعلومات التالية: هوية الموظف ومعلومات الاتصال به؛

➤ تاريخ إجراء المتابعة والوظائف التي يتم تنفيذها من أجلها؛ مدة صلاحية المتابعة؛

➤ معلومات الاتصال بالمهني الصحي المسؤول عن المتابعة؛

➤ المعلومات المتعلقة بالوقاية من المخاطر المهنية؛ المواعيد النهائية ووسائل الطعن.

➤ تكمل اتفاقات التنفيذ بيانات حساب الصحة المهنية حسب الاقتضاء.

➤ لا يحتوي الحساب على أي بيانات ذات طبيعة طبية.

من أجل تسهيل التواصل فيما يتعلق بالمتابعة الفردية لحالة الموظف الصحية، يمكن للموظف والمستخدم الوصول إلى هذا الحساب إلكترونياً، على اعتبار أن الفرد المستخدم يستطيع الوصول فقط إلى الشهادة المتعلقة بالوظيفة التي يشغل من أجلها الموظف.

يُبلغ الموظف مستخدمه أو مستخدميه بأي تعديل يطرأ على حساب الصحة المهنية الخاص به بشأن الوظيفة المعنية.

المادة ٥-٥ أجر وقت المتابعة وتكاليفها

يعتبر الوقت الذي يقضيه الأجير في الوفاء بالتزامات المتابعة الفردية لحالته الصحية بمثابة فترة عمل فعلي ويدفع أجره على هذا الأساس.

طالما أنه يتم تقاسم تكلفة هذا المبلغ بين جميع المستخدمين، فإن هيئة الإدارة الوطنية تسدد المبالغ المتكبدة في هذا الصدد.

Les modalités de prise en charge et de remboursement des sommes engagées sont précisées dans les accords de mise en œuvre visés à l'article 3 du présent accord.

Article 6 Inviolabilité du domicile

Le principe fondamental de l'inviolabilité du domicile est consacré notamment par l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Sauf accord exprès du particulier employeur concernant les salariés du particulier employeur et de l'assistant maternel concernant les assistants maternels du particulier employeur, même s'il constitue le lieu de travail du salarié, le domicile privé est inviolable y compris pour le médecin du travail.

Toutefois, ce principe d'inviolabilité du domicile ne doit pas être un obstacle à la prévention des risques professionnels.

Article 7 Prévention des risques professionnels

Les particuliers employeurs n'étant pas des entreprises, les dispositions de droit commun sur la prévention des risques ne leur sont pas applicables.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord souhaitent toutefois que les particuliers employeurs s'attachent à mettre en œuvre toute mesure destinée à éviter les risques de maladie ou d'accident liés à l'activité professionnelle des salariés qu'ils emploient.

Les actions de prévention menées par les équipes des SSTI peuvent être complétées par d'autres professionnels de la prévention.

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre en œuvre les moyens d'assurer l'information et la formation des particuliers employeurs et de leurs salariés au travers notamment de l'élaboration et de la diffusion d'outils pédagogiques de prévention des risques.

Le réseau territorial engagé par le Conseil national paritaire du dialogue social assure un relais de proximité en matière d'information et de sensibilisation à la prévention des risques professionnels à destination des particuliers employeurs et de leurs salariés.

Article 8 Financement du dispositif

Eu égard au haut degré de mutualisation et de solidarité entre les particuliers employeurs dans le secteur ainsi qu'à la multi activité des salariés, le financement du dispositif de santé au travail créé par le présent accord est mutualisé par la mise en place d'une contribution à la charge exclusive des particuliers employeurs.

Le montant de cette contribution est déterminé, pour chaque branche professionnelle, dans les accords de mise en œuvre visés à l'article 3 du présent accord.

Article 9 Clause de revoyure

A l'issue d'une période maximale de 3 ans, les partenaires sociaux conviennent de dresser un bilan de l'application de l'accord cadre et de ses accords de mise en œuvre afin d'identifier les freins et les leviers et d'adapter le cas échéant le contenu de ces accords.

طرائق تغطية المبالغ المنفقة وسدادها محددة في اتفاقات التنفيذ المشار إليها في المادة ٣ من هذا الاتفاق.

المادة ٦ حرمة المسكن

المبدأ الأساسي لحرمة المسكن مكرس بشكل خاص في المادة ٨ من الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية.

دون موافقة صريحة من الفرد المستخدم فيما يخص موظفي الفرد المستخدم ومن عامل الحضانة فيما يخص عمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم، لا يجوز انتهاك حرمة المسكن الخاص بما في ذلك من قبل طبيب العمل وحتى لو كان المسكن يشكل مكان عمل الموظف.

غير أن مبدأ حرمة المسكن هذا يجب ألا يشكل عقبة أمام الوقاية من المخاطر المهنية.

المادة ٧ الوقاية من المخاطر المهنية

بما أن الأفراد المستخدمين ليسوا شركات، فإن أحكام القانون العام بشأن الوقاية من المخاطر لا تنطبق عليهم. بالمقابل، يرغب الشركاء الاجتماعيون الموقعون على هذا الاتفاق في أن يسعى الأفراد المستخدمون إلى تنفيذ أي إجراء يهدف إلى تجنب مخاطر المرض أو الحوادث المرتبطة بالنشاط المهني للموظفين الذين يشغلونهم.

يمكن استكمال إجراءات الوقاية التي تقوم بها فرق خدمات الصحة المهنية بين الشركات (SSTI) بعمل مهني ووقاية آخرين.

يتعهد الشركاء الاجتماعيون بتنفيذ وسائل ضمان توعية وتدريب الأفراد المستخدمين وموظفيهم، لا سيما من خلال إعداد وتوزيع الأدوات التعليمية للوقاية من المخاطر.

تمثل الشبكة الإقليمية المحدثة من قبل المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي همزة وصل محلية من حيث الإعلام والتوعية بشأن الوقاية من المخاطر المهنية للأفراد المستخدمين وموظفيهم.

المادة ٨ تمويل الجهاز

بالنظر إلى المستوى العالي من التقاسم والتضامن بين الأفراد المستخدمين في القطاع وتعدد أنشطة الموظفين، يمول جهاز الصحة المهنية المحدث بموجب هذا الاتفاق على نحو تقاسمي من خلال إنشاء مساهمة يتحملها الأفراد المستخدمون حصريًا.

مبلغ هذه المساهمة محدد لكل فرع مهني في اتفاقات التنفيذ المشار إليها في المادة ٣ من هذا الاتفاق.

المادة ٩ بند إعادة النظر

في نهاية فترة أقصاها ٣ سنوات، يتفق الشركاء الاجتماعيون على تقييم تطبيق الاتفاق الإطاري واتفاقات تنفيذه من أجل تحديد الإيجابيات والسلبيات وتكييف محتوى هذه الاتفاقات عند الاقتضاء.

Article 10 Révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute révision du présent accord fera l'objet d'un avenant. La négociation de cet avenant est 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.

La dénonciation est régie par l'application des dispositions légales en vigueur.

Article 11 Notification, dépôt et extension

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.

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 12 Entrée en vigueur et dispositions transitoires

L'article 4 du présent accord est applicable à compter du 1er jour civil du mois qui suit la date de parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel. Les autres dispositions de l'accord seront applicables à compter de l'entrée en vigueur de chaque accord de mise en œuvre (visés à l'article 3) dans la branche concernée.

المادة ١٠ المراجعة والنقض

يبرم هذا الاتفاق لمدة غير محددة.

تتم كل مراجعة لهذا الاتفاق عبر تعديل. يسبق التفاوض على التعديل تقديم مشروع إلى جميع الأطراف الموقعة بمبادرة من الطرف الموقع الذي يرغب في التغيير المطلوب.

يخضع النقص لتطبيق الأحكام القانونية السارية.

المادة ١١ الإخطار والبيداع والتعميم

في نهاية إجراءات التوقيع، يتم إبلاغ نص هذا الاتفاق إلى جميع المنظمات التمثيلية وفقًا للمادة L. 2231-5 من قانون العمل.

سيودع نص هذا الاتفاق في عدد كاف من النسخ لدى كاتب محكمة العمل بباريس والمديرية العامة للشغل (service du dépôt des accords collectifs - 39/43 quai André Citroën - 75902 PARIS Cedex 15).

يطلب تعميم هذا الاتفاق بمبادرة من أي طرف موقع يطلب أولاً وفقًا لأحكام المادة L. 2261-24 من قانون العمل.

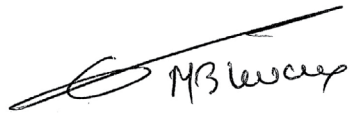
المادة ١٢ بدء النفاذ والأحكام الانتقالية

تدخل المادة ٤ من هذا الاتفاق حيز النفاذ ابتداء من اليوم التقويمي الأول من الشهر الذي يلي تاريخ نشر قرار التعميم في الجريدة الرسمية. تدخل الأحكام الأخرى للاتفاق حيز النفاذ اعتبارًا من بدء نفاذ كل اتفاق تنفيذ (المشار إليها في المادة ٣) في الفرع المعني.

Fait à Paris le 24 novembre 2016 en huit (8) exemplaires originaux.

Pour la branche de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur :

La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM



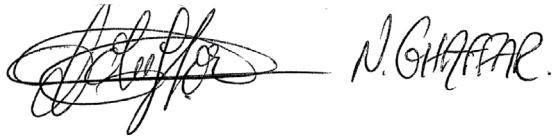
La Fédération des Services C. F. D. T.



La Fédération C. F. T. C. Santé Sociaux



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.



حرر في باريس في ٢٤ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٦ في ثماني (٨) نسخ أصلية.

عن فرع الاتفاقية الجماعية الوطنية لموظفي الأفراد المستخدمين:

اتحاد الأفراد المستخدمين في فرنسا (FEPEM)



اتحاد الخدمات - الكنفدرالية الفرنسية الديمقراطية للشغل (CFDT)



الكونفدرالية الفرنسية للعمال المسيحيين (CFTC) - للصحة والعمل الاجتماعي



الكونفدرالية العامة للشغل الخاصة بالتجارة والخدمات والتوزيع (CGT)



الاتحاد العام لعمال الفلاحة والأغذية والتبغ والأنشطة ذات الصلة / القوى العاملة (FGTA / FO).



Pour la branche de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur :

عن فرع الاتفاقية الجماعية الوطنية لعمال الحضانة لدى الفرد المستخدم:

La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

اتحاد الأفراد المستخدمين في فرنسا- (FEPEM)



La Fédération des Services C.F.D.T.

اتحاد الخدمات - الكنفدرالية الفرنسية الديمقراطية للشغل (CFDT)



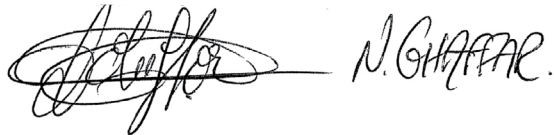
La Fédération C. F. T. C. Santé Sociaux

الكونفدرالية الفرنسية للعمال المسيحيين (CFTC) - للصحة والعمل الاجتماعي



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

اتحاد عمال الكنفدرالية العامة للشغل (CGT) الخاص بالتجارة والخدمات والتوزيع



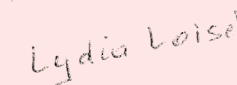
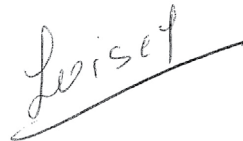
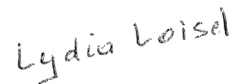
La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière - F. G. T. A./ F.O.

الاتحاد العام لعمال الفلاحة، والأغذية والتبغ والأنشطة ذات الصلة / القوى العاملة - (FGTA / FO).



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

النقابة المهنية لعمال الحضانة وأخصائيي الأسرة (SPAMAF)



Accord de mise en œuvre du dispositif prévention et santé au travail du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

étendu par arrêté publié au Journal officiel du 22 juillet 2022

Préambule

La loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 a rendu applicable aux salariés du particulier employeur les dispositions de droit commun relatives à la surveillance médicale des salariés. Elle a donné la faculté à la branche, aux termes de l'article L.4625-2 du code du travail, de déroger par accord aux règles relatives à l'organisation et au choix du service de santé au travail ainsi qu'aux modalités de surveillance de l'état de santé des travailleurs.

Constatant que les dispositions du Code du travail relatives à la surveillance médicale définies au titre II du Livre VI de la quatrième partie dudit Code se révèlent en partie inadaptées aux spécificités du modèle de l'emploi à domicile entre particuliers, les partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ont souhaité adapter ces règles.

Ainsi, le 24 novembre 2016 a été conclu un accord-cadre interbranches portant sur les règles relatives à l'organisation et au choix du service de santé au travail, au suivi individuel et collectif et à la prévention de l'état de santé des travailleurs (ci-après « l'accord cadre »), étendu, par arrêté en date du 4 mai 2017, rectifié le 1er juin 2017. Il détermine les modalités adaptées de surveillance médicale des salariés et permet de garantir un mécanisme de solidarité entre les particuliers employeurs au service de l'effectivité des droits des salariés du secteur en matière de santé au travail et de prévention des risques.

Cet accord prévoit également, afin de permettre l'efficacité de la politique de prévention des risques et de la surveillance médicale des salariés, d'en confier la mise en œuvre à un organisme paritaire.

Créée par l'accord interbranches du 19 décembre 2018, l'APNI (Association Paritaire Nationale Interbranche) a pour objet d'assurer l'interface – lorsqu'elle est désignée par un texte légal, réglementaire, la convention collective ou un accord de branche étendu – entre les particuliers employeurs et les salariés et l'ensemble des acteurs, dans la mise en œuvre de la politique sectorielle arrêtée par la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile en vue de :

- Assurer l'effectivité par mutualisation de droits sociaux attachés aux salariés par leur mise en œuvre ;
- Mutualiser les obligations employeurs afférentes, le cas échéant à l'appui d'un mandat confié par ceux-ci, et ainsi leur garantir un mécanisme de solidarité.

Plus récemment, l'ordonnance n° 2021-611 du 19 mai 2021 relative aux services aux familles rend applicable aux assistants maternels du particulier employeur, les dispositions de droit commun relatives au suivi individuel de l'état de santé et élargit le champ d'application de l'article L.4625-2 du Code du travail aux assistants maternels.

Enfin, la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail adapte les règles de droit commun de suivi de la santé des salariés et de prévention des risques professionnels aux spécificités du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, en consacrant un article spécifique au secteur (article L.4625-3 du Code du travail).

الاتفاق المتعلقة بتنفيذ نظام الوقاية والصحة المهنية في قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي

معد بالقرار المنشور في الجريدة الرسمية بتاريخ ٢٢ يوليو / تموز ٢٠٢٢

ديباجة

أقر القانون ٢٠١١-٨٦٧ المؤرخ ٢٠ يوليو/تموز ٢٠١١ بتطبيق أحكام القانون العام المتعلقة بالمراقبة الطبية للأجراء على موظفي الفرد المستخدم. وبموجب أحكام المادة L.٤٦٢٥-٢ من قانون العمل، منح الفرع الحق في عدم التقييد، بموجب اتفاق، بالقواعد المتعلقة بتنظيم واختيار خدمات الصحة المهنية وبإجراءات متابعة الحالة الصحية للعمال.

وإذ تلاحظ أن أحكام قانون العمل المتعلقة بالمراقبة الطبية المحددة في الباب الثاني من الكتاب السادس من الجزء الرابع من القانون المذكور تثبت أنها غير مناسبة جزئياً لخصائص نموذج العمل المنزلي بين الأفراد، فإن الشركاء الاجتماعيين في قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي يرغبون في تكييف هذه القواعد.

وهكذا، في ٢٤ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٦، تم إبرام اتفاق إطاري مشترك بين الفروع بشأن القواعد المتعلقة بتنظيم واختيار خدمة الصحة المهنية، والمتابعة الفردية والجماعية والوقاية بشأن الحالة الصحية للعمال (يشار إليها فيما يلي باسم "الاتفاق الإطاري")، تم تمديده، بالقرار المؤرخ ٤ مايو/أيار ٢٠١٧، وتم تصحيحه في ١ يونيو/تموز ٢٠١٧. تحدد الطرق المناسبة للمراقبة الطبية للموظفين وتجعل من الممكن ضمان آلية تضامن بين الأفراد المستخدمين في خدمة فعالية حقوق الموظفين في القطاع من حيث الصحة المهنية والوقاية من المخاطر.

كما تنص هذه الاتفاقية، من أجل السماح بكفاءة سياسة الوقاية من المخاطر والمراقبة الطبية للموظفين، على إسناد التنفيذ إلى هيئة مشتركة.

تهدف الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع (APNI)، التي تم إنشاؤها بموجب اتفاق بين الفروع بتاريخ ١٩ ديسمبر/كانون الأول ٢٠١٨، إلى ضمان أن تكون الواجهة – عندما يتم تعيينها بموجب نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقية جماعية أو اتفاق فرع ممتد – بين الأفراد المستخدمين والموظفين من جميع الفاعلين، في تنفيذ السياسة القطاعية التي يعتمد عليها فرع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي بهدف:

- ضمان الفعالية من خلال تجميع الحقوق الاجتماعية المرتبطة بالموظفين عبر تنفيذها؛
- تجميع التزامات المستخدمين ذات الصلة، عند الاقتضاء عبر تفويض ممنوح من طرفهم، وبالتالي توفير آلية تضامن لهم.

وفي الآونة الأخيرة، ينص الأمر رقم ٢٠٢١-٦١١ المؤرخ ١٩ مايو/أيار ٢٠٢١ بشأن الخدمات المقدمة إلى الأسر على تطبيق أحكام القانون العام المتعلقة بالمتابعة الفردية للحالة الصحية لعمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم، ويوسع نطاق المادة L.٤٦٢٥-٢ من قانون العمل ليشمل عمال الحضانة.

وأخيراً، فإن القانون رقم ٢٠٢١-١٠١٨ الصادر في ٢ أغسطس/آب ٢٠٢١ لتعزيز الوقاية في مجال الصحة المهنية يكيف قواعد القانون العام لمراقبة صحة الموظفين والوقاية من المخاطر المهنية مع خصوصيات قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي، من خلال تخصيص مادة خاصة بالقطاع (المادة L.٤٦٢٥-٣ من قانون العمل).

Cette loi prévoit ainsi que :

- les particuliers employeurs, et quel que soit le mode d'exercice de l'emploi à domicile (emploi direct ou emploi intermédiaire) tel que défini dans le préambule de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, adhérent, moyennant une contribution dont le montant est fixé par accord collectif de branche étendu, à un service de prévention et de santé au travail,
- l'association paritaire (l'APNI) est chargée, au nom et pour le compte des particuliers employeurs, à travers le mandat qui lui est confié, d'organiser la mise en œuvre de la prévention des risques professionnels et du suivi individuel de l'état de santé des salariés et de désigner le ou les services de prévention et de santé au travail chargés, dans le cadre de conventions conclues avec l'association paritaire, du suivi des salariés sur les territoires.
- l'APNI délègue, par voie de convention, aux organismes de recouvrement du régime général et, pour les salariés relevant du régime agricole, aux caisses de mutualité sociale agricole, la collecte de la contribution santé au travail et le recueil des données, auprès des particuliers employeurs et de leurs salariés, nécessaires à la mise en œuvre du dispositif de suivi de la santé au travail et de prévention des risques professionnels.

Dans ce cadre, le présent accord a pour objet d'organiser la mise en œuvre du dispositif prévention des risques et santé au travail, dans le sens de l'article 3 de l'accord cadre du 24 novembre 2016 qui renvoie à un accord de mise en œuvre pour le déploiement de l'opérationnalité du dispositif prévention des risques et santé au travail du secteur.

Il pourra être complété ultérieurement, par voie d'avenant, afin de fixer les autres règles conventionnelles nécessaires à la mise en œuvre du dispositif prévention des risques et santé au travail dont bénéficient les salariés et assistants maternels du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

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

Article 1 Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord couvre 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. Il s'applique pour les deux modes d'exercice de l'emploi à domicile entre particuliers définis dans le préambule, à savoir l'emploi direct et l'emploi intermédiaire.

Article 2 Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet, conformément aux dispositions de l'accord cadre du 24 novembre 2016 et aux dispositions des articles L.4625-2 et L.4625-3 du Code du travail, la mise en œuvre opérationnelle du dispositif prévention des risques et santé au travail du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Pour ce faire, il organise notamment le financement du dispositif par le biais d'une contribution forfaitaire, le défraiement des salariés qui participent aux visites médicales et la mise en place d'un Service de prévention et de santé au travail national (SPSTN) sectoriel.

وينص القانون على ما يلي:

◀ يلتزم الأفراد المستخدمون، بغض النظر عن طريقة ممارسة العمل في المنزل (العمل المباشر أو العمل الوسيط) على النحو المحدد في ديباجة الاتفاقية الجماعية لقطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي، عن طريق مساهمة يحددها بالاتفاقية الجماعية للقطاع الموسع، إلى خدمة الوقاية والصحة المهنية،

◀ الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع (APNI) مسؤولة، باسم ونياية عن الأفراد المستخدمين، من خلال الولاية الموكلة إليها، عن تنظيم تنفيذ الوقاية من المخاطر المهنية والمتابعة الفردية للحالة الصحية للموظفين وتعيين دائرة (دوائر) الوقاية والصحة المهنية المسؤولة، في إطار الاتفاقات المبرمة مع الجمعية المشتركة، عن متابعة الموظفين في الأقاليم.

◀ تفوض الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع (APNI)، بموجب اتفاقية، إلى هيئات التحصيل في النظام العام، وبالنسبة للموظفين التابعين للنظام الفلاحي، إلى صناديق التعاضدية الاجتماعية الفلاحية، وجمع الاشتراكات الصحية المهنية وجمع البيانات، من الأفراد المستخدمين وموظفيهم، اللازمة لتنفيذ البرنامج القطاعي بشأن متابعة الصحة المهنية والوقاية من المخاطر المهنية.

في هذا السياق، فإن الغرض من هذا الاتفاق هو تنظيم تنفيذ برنامج الوقاية من المخاطر والصحة المهنية، بالمعنى المقصود في المادة 3 من الاتفاق الإطاري المؤرخ 24 نوفمبر/تشرين الثاني 2016 والتي تشير إلى اتفاق تنفيذ لنشر تشغيلية نظام الوقاية من المخاطر والصحة المهنية للقطاع.

ويمكن استكماله في وقت لاحق، عن طريق التعديل، من أجل وضع القواعد الاتفاقية الأخرى اللازمة لتنفيذ نظام الوقاية من المخاطر والصحة المهنية الذي يستفيد منه الموظفون وعمال الحضنة في قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

بعد عرض مسبق، تم الاتفاق على ما يلي:

المادة 1 نطاق التطبيق المهني والجغرافي

تغطي هذا الاتفاق جميع الأفراد المستخدمين والموظفين الذين يقعون ضمن النطاق المهني والجغرافي للاتفاقية الجماعية لقطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي المؤرخة 10 مارس/آذار 2021. وتتنطبق على طريقتي ممارسة العمل المنزلي بين الأفراد المحددين في الديباجة، وهما العمالة المباشرة والعمالة الوسيطة.

المادة 2 الغرض من الاتفاق

الغرض من هذا الاتفاق هو، وفقاً لأحكام الاتفاق الإطاري المؤرخ 24 نوفمبر/تشرين الثاني 2016 وأحكام المادتين L.4625-2 و L.4625-3 من قانون العمل، التنفيذ التشغيلي لنظام الوقاية من المخاطر والصحة المهنية لقطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

ولتحقيق ذلك، فإنها تنظم على وجه الخصوص تمويل الجهاز من خلال دفع مبلغ ثابت، وتسديد تكاليف الموظفين الذين يشاركون في الفحوص الطبية، وإنشاء دائرة وطنية قطاعية للوقاية والصحة المهنية (SPSTN).

Article 3 Financement du dispositif prévention des risques et santé au travail par le biais d'une contribution forfaitaire

L'article 8 de l'accord cadre du 24 novembre 2016, prévoit que le financement du dispositif prévention des risques et santé au travail est mutualisé par la mise en place d'une contribution santé au travail à la charge exclusive des particuliers employeurs, et ce quel que soit le mode d'exercice de l'emploi à domicile.

Cette contribution obligatoire est visée à l'article L.4625-3 du Code du travail qui prévoit que les particuliers employeurs adhèrent, moyennant une contribution dont le montant est fixé par accord collectif de branche étendu, à un service de prévention et de santé au travail.

Le présent article précise les caractéristiques et le montant de cette contribution ainsi que les modalités liées à sa collecte et à sa gestion.

Article 3.1 Objet de la contribution santé au travail

Chaque particulier employeur est redevable du paiement d'une contribution « santé au travail » destinée à couvrir l'ensemble des frais liés à la mise en œuvre du suivi individuel de l'état de santé des salariés et de la prévention des risques professionnels tels que :

- Le paiement de la cotisation due au titre de l'adhésion auprès du Service de prévention et de santé au travail de secteur (ci-après dénommé « le SPSTN ») dont le montant est déterminé conformément aux dispositions de l'article L.4622-6 du code du travail et au principe de répartition per capita ;
- Le défraiement des salariés afin de compenser leur perte de rémunération et prendre en charge les frais engendrés par leur participation aux visites médicales ;
- L'ensemble des actions nécessaires à la mise en œuvre de la prévention collective des risques professionnels.

Il est prévu, à titre transitoire, et dans la période préparatoire à la mise en œuvre effective du dispositif prévue le 1er janvier 2025, que le montant de la contribution permette en parallèle :

- la structuration du SPSTN et la mise en œuvre des premières actions de prévention collective,
- la mise en place d'un dispositif de conseil et d'accompagnement des particuliers employeurs en vue de la mise en œuvre effective du suivi individuel de l'état de santé de leur(s) salariés.

Article 3.2 Caractéristiques de la contribution santé au travail

Chaque particulier employeur sera redevable, à compter du 1er janvier 2024, du paiement d'une contribution santé au travail destinée à couvrir les frais liés à la mise en œuvre du suivi individuel de l'état de santé des salariés et de la prévention des risques professionnels prévue dans le sous chapitre 1 du chapitre II de la partie V de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

La contribution est obligatoire, forfaitaire, unique et mensuelle.

Elle est appelée auprès de chaque particulier employeur effectuant directement, ou indirectement par le biais d'une structure mandataire, une déclaration auprès des organismes de recouvrement du

المادة ٣ تمويل جهاز الوقاية من المخاطر والصحة المهنية من خلال مساهمة ثابتة

تنص المادة ٨ من الاتفاق الإطاري المؤرخ ٢٤ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٦ على أن تمويل جهاز الوقاية من المخاطر والصحة المهنية يتم تجميعه من خلال إنشاء مساهمة مالية في الصحة المهنية على نفقة الأفراد المستخدمين فقط، بغض النظر عن طريقة ممارسة العمل المنزلي.

ويشار إلى هذه المساهمة الإلزامية في المادة L.٤٦٢٥-٣ من قانون العمل التي تنص على أن الأفراد المستخدمين يلتزمون، عن طريق مساهمة مالية يحدد مبلغها بموجب اتفاق جماعي موسع، إلى خدمة الوقاية والصحة المهنية.

تحدد هذه المادة خصائص هذه المساهمة المالية ومقدارها بالإضافة إلى الطرائق المتعلقة بجمعها وإدارتها.

المادة ٣-١ الغرض من مساهمة الصحة المهنية

ويتحمل كل فرد مستخدم مسؤولية دفع مساهمة "الصحة المهنية" التي تهدف إلى تغطية جميع التكاليف المتعلقة بتنفيذ المتابعة الفردية للحالة الصحية للموظفين والوقاية من المخاطر المهنية مثل:

- ◀ دفع الاشتراك المستحق بموجب العضوية في خدمة الوقاية والصحة في عمل القطاع (المشار إليها فيما يلي باسم "SPSTN") الذي يتم تحديده بمبلغه وفقاً لأحكام المادة L.٤٦٢٢-٦ من قانون العمل ومبدأ التوزيع للفرد ؛
- ◀ تسديد مستحقات الموظفين للتعويض عن فقدانهم للأجور ولتغطية التكاليف التي تكبدوها جراء مشاركتهم في الفحوص الطبية ؛
- ◀ جميع الإجراءات اللازمة لتنفيذ الوقاية الجماعية من المخاطر المهنية.

كتدبير انتقالي، وفي الفترة التحضيرية للتنفيذ الفعال للجهاز المقرر في ١ يناير/كانون الثاني ٢٠٢٥، يسمح بمبلغ المساهمة المالية بالتوازي بما يلي:

- ◀ هيكله الدائرة الوطنية القطاعية للوقاية والصحة المهنية (SPSTN) وتنفيذ إجراءات الوقاية الجماعية الأولى،
- ◀ إنشاء جهاز لتقديم المشورة والدعم للأفراد المستخدمين بهدف التنفيذ الفعال للمتابعة الفردية للحالة الصحية لموظفيهم.

المادة ٣.٢ خصائص مساهمة الصحة المهنية

سيكون كل فرد مستخدم مسؤولاً، اعتباراً من ١ يناير/كانون الثاني ٢٠٢٤، عن دفع مساهمة مالية في الصحة المهنية تهدف إلى تغطية التكاليف المتعلقة بتنفيذ المتابعة الفردية للحالة الصحية للموظفين والوقاية من المخاطر المهنية المنصوص عليها في الفصل الفرعي ١ من الفصل الثاني من الجزء الخامس من الاتفاقية الجماعية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

المساهمة إلزامية وثابتة ولمرة واحدة وشهرية.

وهي مدفوعة من قبل كل فرد مستخدم يقوم بطريقة مباشرة أو غير مباشرة من خلال هيكل تمثيلي، بتقديم تصريح إلى وكالات التحصيل التابعة للنظام العام، وبالنسبة للموظفين المشمولين بالنظام الفلاحي، يتم ذلك على مستوى صناديق التعاضدية الاجتماعية الفلاحية.

régime général, et, pour les salariés relevant du régime agricole, auprès des caisses de mutualité sociale agricole.

Elle est mise à la charge de chaque particulier employeur pour les mois au titre desquels une rémunération est versée à un ou plusieurs salariés relevant du champ d'application du présent accord. Elle est due une seule fois quels que soient le nombre de salarié(s) employé(s) par le particulier employeur et le volume d'heures travaillées dans le mois.

Le particulier employeur ne peut s'opposer au précompte de cette contribution par les organismes collecteurs.

Article 3.3 Montant de la contribution santé au travail

Le montant forfaitaire mensuel de la contribution santé au travail est fixé à 3,20 euros.

Le montant de la contribution santé au travail peut être revu en fonction de l'évolution des besoins liés au dispositif prévention des risques et santé au travail, par le biais d'un avenant au présent accord, dans les conditions prévues par l'article 8 du présent accord.

Article 3.4 Collecte et gestion de la contribution santé au travail

En vertu de l'article L.4625-3 du Code du travail, la collecte de la contribution « santé au travail » et le recueil des données afférentes sont délégués par l'association paritaire (APNI), en sa qualité de collecteur, aux organismes de recouvrement du régime général et, pour les salariés relevant du régime agricole, aux caisses de mutualité sociale agricole.

L'association paritaire assure la gestion et le déploiement de la contribution santé au travail en vue de la réalisation de son objet. Elle peut mettre en œuvre les missions de son objet soit directement soit au moyen d'une délégation, d'une sous-traitance ou d'un conventionnement avec un tiers.

Article 4 Défraiement des salariés

Article 4.1 Objet du défraiement

Un défraiement, destiné à compenser la perte de salaire et à prendre en charge les frais de transport, est dû à tous les salariés qui participent à une visite médicale auprès du service de prévention et de santé au travail, à l'exception, pour la compensation des frais de transport, du cas où la visite a lieu à distance notamment par le biais d'outils utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Article 4.2 Montant du défraiement

Compte tenu des spécificités du secteur, il est convenu que le montant de ce défraiement est fixé de manière forfaitaire, par accord de branche, afin de compenser :

- la perte de salaire du salarié dans le cadre de son absence durant le temps de travail ou, le cas échéant, le temps passé à la visite médicale hors temps de travail, que la visite ait lieu à distance (notamment par le biais d'outils utilisant les technologies de l'information et de la communication) ou en présentiel,

يتحملها كل فرد مستخدم عن الأشهر التي يتم فيها دفع أجر لموظف واحد أو أكثر يقع ضمن نطاق هذا الاتفاق. ويستحق ذلك مرة واحدة فقط بغض النظر عن عدد الموظفين الذين يستخدمهم الفرد المستخدم وحجم ساعات العمل في الشهر.

ولا يمكن للفرد المستخدم أن يعترض على اقتطاع هذه المساهمة من قبل هيئات التحصيل.

المادة ٣-٣ مقدار مساهمة الصحة المهنية

وتبلغ المساهمة الشهرية الثابتة للصحة المهنية ٣,٢٠ يورو.

يجوز مراجعة مبلغ مساهمة الصحة المهنية وفقاً لتطور الاحتياجات المتعلقة بجهاز الوقاية من المخاطر والصحة المهنية، من خلال تعديل هذا الاتفاق، وفقاً للشروط المنصوص عليها في المادة ٨ من هذا الاتفاق.

المادة ٤-٣ جمع وإدارة مساهمات الصحة المهنية

وعملاً بالمادة L.٤٦٢٥-٣ من قانون العمل، فإن جمع مساهمة "الصحة المهنية" وجمع البيانات ذات الصلة تفوضهما الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع (APNI)، بصفتها الجهة التي تقوم بجمع المساهمات، إلى هيئات التحصيل التابعة للنظام العام، وبالنسبة للموظفين العاملين في إطار النظام الفلاحي، إلى صناديق التضامنية الاجتماعية الفلاحية.

تضمن الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع إدارة ونشر مساهمة الصحة المهنية بهدف تحقيق غرضها. ويجوز لها تنفيذ مهام غرضها إما مباشرة أو عن طريق التفويض أو التعاقد من الباطن أو الاتفاق مع طرف ثالث.

المادة ٤ تعويض الموظفين

المادة ٤-١ الغرض من التعويض

يهدف التعويض، المُستحق لجميع الموظفين الذين يشاركون في فحوص طبية لدى دائرة الوقاية والصحة المهنية، إلى التعويض عن فقدان الراتب وتغطية تكاليف النقل، باستثناء التعويض عن تكاليف النقل، في الحالة التي يتم فيها الفحص عن بعد، ولا سيما من خلال أدوات تستخدم تكنولوجيات المعلومات والاتصالات.

المادة ٤-٢ مبلغ التعويض

بالنظر إلى خصائص القطاع، من المتفق عليه أن يتم تحديد مبلغ هذا التعويض على أساس سعر ثابت، باتفاق القطاع، من أجل تعويض:

- ◀ فقدان راتب الموظف في سياق غيابه أثناء وقت العمل أو، عند الاقتضاء، الوقت الذي يقضيه في الفحص الطبي خارج وقت العمل، سواء كان الفحص عن بعد (لا سيما عن طريق الأدوات التي تستخدم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات) أو شخصياً،

➤ les frais de transport exposés par le salarié, à l'exception du cas où la visite a lieu à distance.

Ces montants sont révisables par voie d'avenant au présent accord, dans les conditions prévues par l'article 8.

Article 4.3 Modalités du défraiement

Le temps passé par les salariés à la visite médicale – qu'elle ait lieu ou non sur le temps de travail – ainsi que le temps pour s'y rendre font l'objet d'un défraiement directement de la part de l'APNI. Le particulier employeur n'est redevable d'aucun paiement envers le salarié.

Ainsi, il n'a pas à maintenir le salaire de ce dernier lorsqu'il se rend à la visite médicale sur son temps de travail ou à prendre en charge les frais exposés par le salarié dans ce cadre.

Article 5 Service de prévention et de santé au travail national (SPSTN)

Article 5.1 Création d'un SPSTN sectoriel dédié à la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

En application de l'article L.4622-2 du Code du travail, le service de prévention et de santé au travail (SPSTN) a pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail.

A ce titre, et conformément à l'article L. 4625-3 du Code du travail instauré par la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, les particuliers employeurs adhèrent à un service de prévention et de santé au travail.

Afin de prendre en compte la singularité du secteur marquée par une approche spécifique, d'une part, du suivi individuel de l'état de santé des salariés du particulier employeur et de l'emploi à domicile et, d'autre part, de la prévention des risques, notamment du fait de l'inviolabilité du domicile, du multi-emploi et du multi-salariat, les partenaires sociaux décident de procéder à la création d'un SPSTN compétent nationalement (SPSTN), spécifiquement dédié au secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Le SPSTN est le service de prévention et de santé au travail national à compétence fermée, réservé au secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Seuls les particuliers employeurs pourront adhérer à celui-ci.

Sont ainsi concernés tous les particuliers employeurs qui effectuent directement, ou indirectement par le biais d'une structure mandataire, une déclaration auprès des organismes de recouvrement du régime général et, pour les salariés relevant du régime agricole, auprès des caisses de mutualité sociale agricole.

Le SPSTN assure la coordination, l'effectivité ou la continuité du suivi individuel de l'état de santé de l'ensemble des salariés du secteur.

Le SPSTN fait l'objet d'un agrément de l'autorité administrative compétente.

Article 5.2 Composition et fonctionnement du SPSTN sectoriel

Le SPSTN fonctionne dans le respect des dispositions du Code du travail applicables aux services de prévention et de santé au travail.

◀ تكاليف النقل التي يتكبدها الموظف، باستثناء الحالة التي يتم فيها الفحص عن بعد.

ويجوز مراجعة هذه المبالغ عن طريق تعديل هذا الاتفاق، وفقاً للشروط المنصوص عليها في المادة ٨.

المادة ٤-٣ طرائق التعويض

يتم دفع تعويض الوقت الذي يقضيه الموظفون في الفحص الطبي – سواء كان ذلك في وقت العمل أم لا – وكذلك الوقت للذهاب إلى هناك مباشرة من قبل الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع (APNI). الفرد المستخدم غير مسؤول عن أي مدفوعات للموظف.

وبالتالي، لا يتعين عليه الحفاظ على استمرار راتب هذا الأخير عندما يذهب إلى الفحص الطبي في وقت عمله أو لتغطية التكاليف التي يتكبدها الموظف في هذا السياق.

المادة ٥ الدائرة الوطنية للوقاية والصحة المهنية

المادة ٥-١ إنشاء الدائرة الوطنية للوقاية والصحة المهنية (SPSTN) القطاعية المخصصة لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي

عملاً بالمادة L. ٤٦٢٢-٢ من قانون العمل، تتمثل المهمة الرئيسية للدائرة الوطنية للوقاية والصحة المهنية في منع أي تدهور في صحة الموظفين نتيجة لعملهم.

على هذا النحو، ووفقاً للمادة L. ٤٦٢٥-٣ من قانون العمل المنشأ بموجب القانون رقم ٢٠٢١-١٠١٨ المؤرخ ٢ أغسطس/ آب ٢٠٢١ لتعزيز الوقاية في مجال الصحة المهنية، ينضم الأفراد المستخدمون إلى خدمة الوقاية والصحة المهنية.

من أجل مراعاة الطابع الفريد للقطاع الذي يتسم بنهج محدد، يقرر الشركاء الاجتماعيون، من ناحية، المتابعة الفردية للحالة الصحية للموظفين لدى الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي، ومن ناحية أخرى، الوقاية من المخاطر، ولا سيما بسبب حرمة المنزل، والعمالة المتعددة، وتعدد الرواتب، أن يشعروا في إنشاء دائرة الوقاية والصحة المهنية (SPSTN) ذات الاختصاص الوطني (SPSTN)، والمخصصة على وجه التحديد لقطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

الدائرة الوطنية للوقاية والصحة المهنية (SPSTN) هي دائرة وطنية للوقاية والصحة المهنية ذات الاختصاص المغلق، وهي مخصصة لقطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي. يمكن للأفراد المستخدمين فقط الانضمام إلى هذه الأخيرة.

وينطبق ذلك على جميع الأفراد المستخدمين الذين يقدمون تصريحاً بشكل مباشر أو غير مباشر من خلال هيكل تمثيلي إلى وكالات التحصيل التابعة للنظام العام، وبالنسبة للموظفين التابعين للنظام الفلاحي، إلى صناديق التضامنية الاجتماعية الفلاحية.

وتضمن الدائرة الوطنية للوقاية والصحة المهنية (SPSTN) تنسيق أو فعالية أو استمرارية المتابعة الفردية للحالة الصحية لجميع الموظفين في القطاع.

يجب أن تتم الموافقة على الدائرة الوطنية للوقاية والصحة المهنية (SPSTN) من قبل السلطة الإدارية المختصة.

المادة ٥-٢ تكوين وأداء الدائرة الوطنية للوقاية والصحة المهنية (SPSTN) القطاعية

تعمل الدائرة الوطنية للوقاية والصحة المهنية (SPSTN) وفقاً لأحكام قانون العمل المنطبقة على دوائر الوقاية والصحة المهنية.

Agissant en tant que service de prévention et de santé au travail national dédié exclusivement à la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, le SPSTN, eu égard aux spécificités du secteur et à titre dérogatoire, est administré paritairement par un conseil d'administration composé :

- 1° De représentants des employeurs désignés par les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau de la branche ;
- 2° De représentants des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Article 5.3 Missions et moyens du SPSTN sectoriel

Le SPSTN – dont les missions sont précisées dans ses statuts – est chargé d'assurer le suivi individuel de l'état de santé et la prévention des risques des salariés de la branche.

En vue d'assurer le suivi individuel de l'état de santé des salariés, et eu égard à la singularité du secteur, le SPSTN recourra à des pratiques médicales ou de soins à distance utilisant les technologies de l'information et de la communication, conformément à l'article L.4624-1 du Code du travail modifié par la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. A ce titre, le SPSTN est chargé de l'organisation du suivi médical des salariés par le biais de la télésanté, sur la base d'un protocole médical national unique et adapté aux spécificités du secteur.

L'inviolabilité du domicile, le multi-emploi et le multi-salariat propres au secteur, ne permettent pas d'assurer des actions de prévention individuelle. En conséquence, les partenaires sociaux décident que l'APNI est chargée d'organiser et de mettre en place les actions de prévention collective, sur les recommandations du SPSTN.

Par ailleurs, pour assurer ses missions, le SPSTN s'appuie prioritairement, dans un cadre légal et conventionnel, sur le réseau des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) pour l'organisation des visites médicales des salariés sur le territoire, dans le cadre de conventions conclues dans les conditions prévues à l'article L. 4625-3 du Code du travail.

Ainsi, le cas échéant, les salariés bénéficieront d'un suivi individuel nécessitant l'intervention coordonnée d'un médecin du SPSTN et d'un médecin du SPSTI.

L'intervention des médecins du travail dans le suivi de l'état de santé des salariés relevant du champ d'application de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile s'inscrit dans le cadre des dispositions légales applicables notamment de l'article L4622-8 du code du travail et dans le respect des conditions garantissant l'indépendance du médecin du travail.

Enfin, le SPSTN traite et consolide également les données relatives aux salariés - et à leurs employeurs, le cas échéant - en ce inclus les données de santé, collectées de manière directe ou par l'intermédiaire des SPSTI et transmises au SPSTN, qui sont nécessaires au SPSTN pour assurer la coordination, l'effectivité ou la continuité du suivi individuel de l'état de santé des salariés du secteur sur les territoires et répondre à ses missions résultant de l'article L.4622-2 du Code du travail, dans le respect du périmètre de son agrément et du cadre réglementaire applicable notamment en matière de santé publique et de protection des données personnelles. Les conventions conclues avec les SPSTI définissent les modalités dans lesquelles les SPSTI transmettent les données susvisées au SPSTN.

باعتبارها دائرة وطنية للوقاية والصحة المهنية مكرسة حصراً لقطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي، فإن دائرة الوقاية والصحة المهنية، مع مراعاة خصوصيات القطاع وعن طريق الاستثناء، تدار بالتساوي من قبل مجلس إدارة يتألف من:

- ١° ممثلي المستخدمين المعيّنين من قبل المنظمات المهنية للمستخدمين المعترف بهم كممثلين على مستوى الفرع؛
- ٢° ممثلو الموظفين الذين تعينهم النقابات الممثلة على مستوى الفرع.

المادة ٣-٥ مهام وموارد الدائرة الوطنية للوقاية والصحة المهنية (SPSTN) القطاعية

تتولى الدائرة الوطنية للوقاية والصحة المهنية (SPSTN) – التي تحدد مهامها في نظامها الأساسي – مسؤولية ضمان المتابعة الفردية للحالة الصحية والوقاية من المخاطر التي يتعرض لها الموظفون في الفرع.

من أجل ضمان المتابعة الفردية للحالة الصحية للموظفين، وبالنظر إلى تفرد القطاع، ستستخدم الدائرة الوطنية للوقاية والصحة المهنية (SPSTN) الممارسات الطبية أو الرعاية عن بعد باستخدام تقنيات المعلومات والاتصالات، وفقاً للمادة L. ٤٦٢٤-١ من قانون العمل المعدل بالقانون رقم ٢٠٢١-١٠١٨ المؤرخ ٢ أغسطس/آب ٢٠٢١ لتعزيز الوقاية في مجال الصحة المهنية. على هذا النحو، فإن الدائرة الوطنية للوقاية والصحة المهنية (SPSTN) مسؤولة عن تنظيم المتابعة الطبية للموظفين من خلال الرعاية الصحية عن بعد، بناءً على بروتوكول طبي وطني واحد يتكيف مع خصوصيات القطاع.

حرمة المسكن، والعمالة المتعددة، وتعدد الرواتب الخاصة بالقطاع، لا تجعل من الممكن ضمان اتخاذ إجراءات وقائية فردية. وبناء على ذلك، يقر الشركاء الاجتماعيون أن الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع (APNI) مسؤولة عن تنظيم وتنفيذ إجراءات الوقاية الجماعية، بناء على توصيات الدائرة الوطنية للوقاية والصحة المهنية (SPSTN).

وبالإضافة إلى ذلك، تعتمد الدائرة الوطنية للوقاية والصحة المهنية (SPSTN) في المقام الأول، في إطار قانوني واتفاقي، على شبكة دوائر الوقاية والصحة المهنية بين الشركات (SPSTI) لتنظيم الفحوصات الطبية للموظفين في الإقليم، في إطار الاتفاقات المبرمة بموجب الشروط المنصوص عليها في المادة L. ٤٦٢٥-٣ من قانون العمل.

وبالتالي، إذا لزم الأمر، سيستفيد الموظفون من المتابعة الفردية التي تتطلب التدخل المنسق لطبيب من الدائرة الوطنية للوقاية والصحة المهنية (SPSTN) وطبيب من الدائرة الوطنية للوقاية والصحة المهنية بين الشركات (SPSTI).

يندرج تدخل أطباء العمل في متابعة الحالة الصحية للموظفين الذين يدخلون في نطاق الاتفاقية الجماعية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي في إطار الأحكام القانونية المطبقة، ولا سيما المادة L. ٤٦٢٢-٨ من قانون العمل، ووفقاً للشروط التي تضمن استقلال طبيب العمل.

وأخيراً، تقوم الدائرة الوطنية للوقاية والصحة المهنية (SPSTN) أيضاً بمعالجة وتوحيد البيانات المتعلقة بالموظفين - ومستخدميهم، إن أمكن - بما في ذلك البيانات الصحية، التي تم جمعها مباشرة أو من خلال دوائر الوقاية والصحة المهنية بين الشركات (SPSTI) ونقلها إلى الدائرة الوطنية للوقاية والصحة المهنية (SPSTN)، والتي تعد ضرورية للدائرة الوطنية للوقاية والصحة المهنية (SPSTN) لضمان تنسيق أو فعالية أو استمرارية المتابعة الفردية للحالة الصحية للموظفين في القطاع في الأقاليم والاستجابة لمهامها الناتجة عن المادة L. ٤٦٢٢-٢ من قانون العمل، وفقاً لنطاق اعتمادها والإطار التنظيمي المطبق بشكل خاص فيما يتعلق بالصحة العامة وحماية البيانات الشخصية. تحدد الاتفاقات المبرمة مع دوائر الوقاية والصحة المهنية بين الشركات (SPSTI) الطرائق التي تقوم بموجبها هذه الدوائر بإحالة البيانات المذكورة أعلاه إلى الدائرة الوطنية للوقاية والصحة المهنية (SPSTN).

Article 6 Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du premier jour ouvré suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 7 Suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent de dresser un bilan de l'application de l'accord dans un délai maximal de 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord et à cette occasion d'identifier, le cas échéant, les dispositions devant être adaptées ou modifiées par le biais d'un avenant.

Article 8 Dénonciation et révision de l'accord

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 visée à l'article 19 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 9 Notification, dépôt et extension

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.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension de l'accord. L'extension sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 4 mai 2022

المادة ٦ المدة وبداية النفاذ

يتم إبرام هذا الاتفاق لمدة غير محددة وتدخل حيز التنفيذ من أول يوم عمل بعد نشر مرسوم التمديد في الجريدة الرسمية.

المادة ٧ مراقبة الاتفاق

يتفق الطرفان الموقعان على وضع تقييم لتطبيق الاتفاق في غضون فترة أقصاها ٣ سنوات من تاريخ دخول هذا الاتفاق حيز التنفيذ، وفي هذه المناسبة، تحديد الأحكام التي سيتم تكييفها أو تغييرها عن طريق التعديل.

المادة ٨ فسخ الاتفاق ومراجعتة

يجوز فسخ هذا الاتفاق حسب الشروط المنصوص عليها في المواد من L.2261-9 إلى L.2261-12 من قانون العمل.

تجوز مراجعته حسب الشروط المنصوص عليها في المادتين L.2261-7 و L.2261-8 من قانون العمل. يجب تقديم طلبات المراجعة إلى اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير (CPPNI) المشار إليها في المادة 19 من الاتفاقية الجماعية لقطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

المادة ٩ الإخطار والإيداع والتمديد

وفقاً لأحكام المادة L.2231-5 من قانون العمل، يُبلّغ هذا الاتفاق برسالة مسجلة مع إشعار بالاستلام إلى جميع المنظمات التمثيلية عند نهاية إجراءات التوقيع.

يحرر من هذا الاتفاق ما يكفي من النسخ للإيداع وفقاً للشروط المنصوص عليها في المواد L.2231-6 و D.2231-2 وما يليهما من قانون العمل.

توافق الأطراف الموقعة على طلب تعميم الاتفاق. يطلب التعميم بمبادرة من الطرف الذي يطلب أولاً.

حرر في باريس في ٤ مايو/أيار ٢٠٢٢

La Fédération des Particuliers Employeurs de France – FEPEM

DocuSigned by:
POUTARD Anita
564DDB37CA254EF...

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

DocuSigned by:
Aurélië FLISAR
FA4D722B5B4F4AE...

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

DocuSigned by:
FUSTEL Stéphane
15732F36CA074EB...

La Confédération des Salariés du particulier employeur, Assistants Familiaux et Assistants Maternels C.S.A.F.A.M

DocuSigned by:
DIORE Nathalie
1A498ECBBBC646C...

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.

DocuSigned by:
ROZE Richard
345B5A46338C43C...

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.

DocuSigned by:
DARWANE Saïd
243CC17857A142E...

اتحاد الأفراد المستخدمين في فرنسا - (FEPEM)

DocuSigned by:
POUTARD Anita
564DDB37CA254EF...

اتحاد الخدمات - الكنفدرالية الفرنسية الديمقراطية للشغل (CFDT)

DocuSigned by:
Aurélië FLISAR
FA4D722B5B4F4AE...

اتحاد عمال الكنفدرالية العامة للشغل (CGT) الخاص بالتجارة والخدمات والتوزيع

DocuSigned by:
FUSTEL Stéphane
15732F36CA074EB...

كنفدرالية موظفي الفرد المستخدم وأخصائيي الأسرة وعمال الحضانة (CSAFAM)

DocuSigned by:
DIORE Nathalie
1A498ECBBBC646C...

الاتحاد العام لعمال الفلاحة والأغذية والتبغ والأنشطة ذات الصلة / القوى العاملة (FGTA / FO)

DocuSigned by:
ROZE Richard
345B5A46338C43C...

النقابة المهنية لعمال الحضانة وأخصائيي الأسرة (SPAMAF)

الاتحاد الوطني للنقابات المستقلة - اتحاد نقابات الخدمات والأنشطة المتنوعة والقطاع الثالث والأنشطة ذات الصلة (UNSA - FESSAD)

DocuSigned by:
DARWANE Saïd
243CC17857A142E...

ANNEXE 2

Professionnalisation

Accord cadre interbranche de mise en œuvre d'une politique de professionnalisation dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Préambule

Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile regroupe une large diversité de métiers répondant aux besoins d'accompagnements fondamentaux relevant de la vie personnelle ou familiale à l'exclusion de ceux relevant de la vie professionnelle : assurer l'accueil et la garde des enfants, assister les plus âgés et les plus fragiles, en particulier ceux en situation de dépendance, de handicap ou de maladie, faciliter le « bien vieillir » à domicile, entretenir le cadre de vie ou encore concilier la vie personnelle et la vie professionnelle.

Le législateur a reconnu la singularité du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile notamment aux articles L.7221-2 du code du travail et L.423-2 du code de l'action sociale et des familles, en adaptant les dispositions législatives et réglementaires qui régissent la relation de travail aux spécificités des branches professionnelles des salariés et des assistants maternels du particulier employeur.

Les métiers du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile présentent des caractéristiques singulières :

- le lieu d'exercice de l'activité n'est pas l'entreprise mais le domicile privé de l'employeur ou de l'assistant maternel au sens de l'article 226-4 du code pénal, la maison d'assistants maternels ou un tiers lieu expressément défini par le cadre légal et réglementaire pour les professions soumises à agrément ;
- la relation de travail qui unit l'employeur au salarié ne vise aucun but lucratif ni marchand : l'employeur est un citoyen assumant la responsabilité d'employeur ;
- le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est marqué par une proportion importante de salariés en situation de multi-emploi.

L'article 38 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a confirmé la reconnaissance de la singularité du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile en adaptant les modalités d'organisation et de financement de la formation professionnelle aux spécificités du secteur.

Les partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ont souhaité négocier dans un cadre commun aux deux branches professionnelles. Dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 et du décret n°2018-244 du 28 décembre 2018, ils ont conclu le 19 décembre 2018, un accord interbranche portant création de l'Association Paritaire Nationale Interbranche pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés (APNI), afin d'adapter la mise en œuvre de la réforme aux spécificités du secteur, par la gestion particulière des contributions et des ressources liées à la formation professionnelle et par le mandatement.

الملحق ٢

التأهيل المهني

اتفاق إطار بين الفروع لتنفيذ سياسة تأهيل مهني في قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي

ديباجة

يشمل قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي مجموعة متنوعة من المهن التي تلبى متطلبات الدعم الأساسية المتعلقة بالحياة الشخصية أو العائلية دون تلك المتعلقة بالحياة المهنية: ضمان رعاية الأطفال والاعتناء بهم، ومساعدة كبار السن والضعفاء، ولا سيما أولئك الذين في حالة تبعية أو إعاقة أو مرض، وتيسير «عيش الشيخوخة بكرامة» في المنزل، والحفاظ على البيئة المعيشية وكذا التوفيق بين الحياة الشخصية والمهنية.

أقر المشرع بتفرد قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي، ولا سيما في المادة L.7221-2 من قانون العمل والمادة L.423-2 من قانون العمل الاجتماعي والأسر، من خلال تكييف الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تحكم علاقة العمل مع خصوصيات الفروع المهنية للموظفين وعمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم.

تتسم مهن قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي بخصائص فريدة:

- ◀ مكان ممارسة النشاط ليس هو الشركة بل محل الإقامة الخاص للمستخدم أو عامل الحضانة بمفهوم المادة 226-4 من القانون الجنائي، أو دار عمالي الحضانة أو مكان ثالث محدد صراحة من قبل الإطار القانوني والتنظيمي للمهن الخاضعة لترخيص؛
- ◀ علاقة العمل بين المستخدم والموظف خالية من أي هدف ربحي أو تجاري: المستخدم مواطن يتحمل مسؤولية مستخدم؛

◀ يتميز قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي بنسبة كبيرة من الموظفين المتعددي الوظائف.

أكدت المادة 38 من القانون 2018-771 المؤرخ 05 سبتمبر / أيلول 2018 بشأن حرية اختيار المستقبل المهني الاعتراف بخصوصية قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي من خلال تكييف طرق تنظيم وتمويل التدريب المهني مع خصوصيات القطاع.

يرغب الشركاء الاجتماعيون لقطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي في التفاوض ضمن إطار مشترك بين الفرعين المهنيين. في إطار قانون 05 سبتمبر / أيلول 2018 والمرسوم 2018-244 المؤرخ 28 ديسمبر / كانون الأول 2018، أبرم الشركاء الاجتماعيون في 19 ديسمبر / كانون الأول 2018 اتفاقاً مشتركاً بين الفروع يقضي بإنشاء جمعية مشتركة وطنية بين الفروع (APNI) لتنفيذ الضمانات الاجتماعية للموظفين، من أجل تكييف تنفيذ الإصلاح مع خصوصيات القطاع، عبر إدارة خاصة للمساهمات والموارد المتعلقة بالتدريب المهني وعبر التفويض.

Les partenaires sociaux pourront également s'appuyer sur :

- l'OPCO des entreprises de proximité, désigné par l'accord interbranche du 5 mars 2019 comme opérateur de compétences dans les branches professionnelles du particulier employeur ;
- IPERIA, la plateforme nationale de professionnalisation de l'emploi à domicile, chargée entre autres de conseiller et d'accompagner les particuliers employeurs et les salariés dans la mise en œuvre du projet de formation et dans la sécurisation des parcours professionnels.

Les partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile souhaitent mener une politique de professionnalisation sectorielle ambitieuse, permettant de favoriser l'attractivité des métiers du particulier employeur et de l'emploi à domicile dans un contexte démographique tendu, d'assurer la sécurisation des parcours professionnels des salariés et de lutter contre le travail illégal.

À cet effet, la politique de professionnalisation sectorielle doit répondre aux enjeux propres à chaque branche professionnelle :

- pour la branche des salariés du particulier employeur : elle doit permettre de faire face aux évolutions démographiques à venir. Elle doit répondre aux besoins croissants de la société en matière d'accompagnement à domicile, tout en s'adaptant aux mutations technologiques et environnementales qui vont progressivement requérir le développement et l'acquisition de nouvelles compétences. Elle vise également l'amélioration des pratiques professionnelles ;
- pour la branche des assistants maternels du particulier employeur : elle doit constituer une réponse aux besoins croissants de la société en termes d'accueil individuel de l'enfant. Elle doit également tenir compte de l'évolution des attentes et des besoins des parents dans le cadre du développement, du bien-être et de la sécurité de l'enfant qui nécessitent le développement et l'acquisition de nouvelles compétences ainsi que l'amélioration des pratiques professionnelles.

Les partenaires sociaux rappellent à cet égard, que la professionnalisation s'analyse comme le processus permettant de construire et développer ses compétences. Elle accompagne la formation professionnelle tout au long de la vie qui vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Compte tenu de ce qui a été préalablement exposé, le présent accord interbranche doit notamment :

- permettre à chaque salarié d'être acteur de son parcours professionnel ;
- faciliter l'accès des salariés à la qualification et à la certification professionnelle, par la formation, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et l'alternance ;
- accompagner les salariés et les aider au développement de leurs compétences ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés ;
- assurer l'attractivité et la mixité des emplois ;
- développer la qualité des emplois par la professionnalisation ;
- adapter les compétences aux évolutions technologiques ayant un impact sur les métiers du secteur ;
- accompagner la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) ;
- faciliter l'intégration des personnes les plus éloignées de l'emploi ;
- accompagner les particuliers employeurs, notamment en simplifiant le départ en formation des salariés et des assistants maternels.

يمكن للشركاء الاجتماعيين الاعتماد أيضاً على ما يلي:

➤ مشغل الكفاءات للشركات المحلية، المعين بموجب الاتفاق المشترك بين الفروع المؤرخ ٥ مارس / آذار ٢٠١٩ كمشغل كفاءات في الفروع المهنية للفرد المستخدم؛

➤ معهد إيبيريا (IPERIA) وهو منصة وطنية للتأهيل المهني للعمل المنزلي، ومن بين ما يتكلف به تقديم المشورة والدعم للأفراد المستخدمين والموظفين فيما يخص تنفيذ مشروع التدريب.

يرغب الشركاء الاجتماعيون لقطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي في انتهاج سياسة تأهيل مهني قطاعية طموحة تسمح بتعزيز جاذبية مهن الفرد المستخدم والعمل المنزلي في سياق ديموغرافي متوتر، وتأمين المسارات المهنية للموظفين ومكافحة العمل غير القانوني.

ولهذا الغرض، يجب أن تستجيب سياسة التأهيل المهني القطاعية للتحديات الخاصة بكل فرع مهني:

➤ بالنسبة لفرع أجراء الفرد المستخدم: يجب أن تتيح مواجهة التغيرات الديموغرافية القادمة. ويجب أن تلبى احتياجات المجتمع المتزايدة من حيث الدعم المنزلي، مع التكيف مع التغيرات التكنولوجية والبيئية التي ستتطلب تدريباً تطويراً واكتساب مهارات جديدة. كما تهدف إلى تحسين الممارسات المهنية؛

➤ بالنسبة لفرع عمال الحضنة التابعين للفرد المستخدم: يجب أن تستجيب للاحتياجات المتزايدة للمجتمع فيما يتعلق برعاية الأطفال الفردية. كما يجب أن تأخذ في الاعتبار توقعات واحتياجات الوالدين المتغيرة في سياق تطور الطفل ورفاهيته وأمنه، ما يتطلب تنمية واكتساب مهارات جديدة بالإضافة إلى تحسين الممارسات المهنية.

يذكر الشركاء الاجتماعيون في هذا الصدد بأن التأهيل المهني يُفهم على أنه العملية التي تسمح ببناء هذه المهارات وتطويرها. إذ يدعم التدريب المهني مدى الحياة الذي يهدف إلى تمكين كل شخص بغض النظر عن وضعه، من اكتساب وتحديث المعرفة والمهارات التي تعزز تطوره المهني، والتقدم بمستوى واحد على الأقل من المؤهلات خلال حياته المهنية.

استناداً إلى ما سبق عرضه، يجب أن يفي هذا الاتفاق بين الفروع بما يلي على وجه الخصوص:

➤ تمكين كل موظف من التحكم في مساره المهني؛

➤ تسهيل وصول الموظفين إلى التأهيل والشهادات المهنية من خلال التدريب والتصديق على الخبرة المكتسبة (VAE) والتناوب؛

➤ دعم الموظفين ومساعدتهم على تطوير مهاراتهم؛

➤ تأمين المسارات المهنية للموظفين؛

➤ ضمان جاذبية واختلاط الوظائف؛

➤ تطوير جودة الوظائف من خلال التأهيل المهني؛

➤ تكييف المهارات مع التطورات التكنولوجية التي لها تأثير على مهن القطاع؛

➤ دعم التخطيط المستقبلي للوظائف والمهارات (GPEC)؛

➤ تسهيل اندماج الأشخاص الأكثر بعداً عن العمل؛

➤ دعم الأفراد المستخدمين، لا سيما من خلال تسهيل وصول الموظفين وعمال الحضنة إلى التدريب.

Conformément à l'article L.2241-12 du code du travail, les partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile souhaitent inscrire leurs travaux dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Pour mener à bien ces réalisations, les partenaires sociaux pourront s'appuyer sur :

- le Conseil National Paritaire du Dialogue Social (CNPDS) chargé d'orienter le développement et la promotion de l'emploi entre particuliers, de la professionnalisation et de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ;
- les travaux de la Commission Paritaire Nationale Interbranches de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNIEFP), instance paritaire de définition et de mise en œuvre de la politique de formation professionnelle du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile créée par le présent accord ;
- la compétence des Commissions Paritaires Permanentes de Négociation et d'Interprétation (CPPNI), instances paritaires en charge notamment de la négociation dans les branches professionnelles des salariés et des assistants maternels du particulier employeur.

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 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 1er juillet 2004 étendue par arrêté du 17 décembre 2004, JORF 28 décembre 2004.

Le présent accord annule et remplace :

- l'accord du 25 mars 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche des salariés du particulier employeur ;
- l'accord du 7 juin 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche des assistants maternels du particulier employeur.

➤ CHAPITRE I La promotion des métiers

Article 2 Information et communication

La CPNIEFP est chargée de déployer des actions d'information et de communication en direction :

- des partenaires nationaux et territoriaux de la formation et de l'orientation tels que :
 - les opérateurs du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) : Pôle Emploi, missions locales, CAP EMPLOI et les opérateurs régionaux sélectionnés ;

وفقاً للمادة L.2241-12 من قانون العمل، يرغب الشركاء الاجتماعيون لقطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي في تسطير أعمالهم ضمن نهج إدارة استشرافية للوظائف والمهارات (GPEC).

لتحقيق هذه الإنجازات، بإمكان الشركاء الاجتماعيين الاعتماد على:

- المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي (CNPDS) المكلف بتوجيه تنمية وتعزيز العمل بين الأفراد، والتأهيل المهني والإدارة الاستشرافية للمهن والوظائف في قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي؛
- أعمال اللجنة المشتركة الوطنية بين الفروع للتشغيل والتدريب المهني (CPNIEFP)، وهي هيئة مشتركة لتحديد وتنفيذ سياسة التدريب المهني لقطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي المحدثة بموجب هذا الاتفاق؛
- كفاءة اللجان المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير (CPPNI)، وهي هيئات مشتركة مسؤولة بشكل خاص عن التفاوض في الفروع المهنية للموظفين وعمال الحضنة التابعين للفرد المستخدم.

المادة 1 نطاق التطبيق المهني والجغرافي

تغطي هذه الاتفاقية جميع الأفراد المستخدمين والموظفين المندرجين ضمن النطاق المهني والجغرافي لما يلي:

- الاتفاقية الجماعية الوطنية لأجراء الفرد المستخدم المؤرخة ٢٤ نوفمبر / تشرين الثاني ١٩٩٩ والمعممة بقرار مؤرخ ٢ مارس / آذار ٢٠٠٠، الجريدة الرسمية للجمهورية الفرنسية ١١ مارس / آذار ٢٠٠٠؛
- الاتفاقية الجماعية الوطنية لعمال الحضنة التابعين للفرد المستخدم المؤرخة ١ يوليو / تموز ٢٠٠٤ والمعممة بقرار صادر في ١٧ ديسمبر / كانون الأول ٢٠٠٤، الجريدة الرسمية للجمهورية الفرنسية ٢٨ ديسمبر / كانون الأول ٢٠٠٤.

هذا الاتفاق يلغي ويعوض:

- اتفاق ٢٥ مارس / آذار ٢٠١٦ المتعلق بالتدريب المهني مدى الحياة في فرع أجراء الفرد المستخدم؛
- اتفاق ٧ يونيو / حزيران ٢٠١٦ المتعلق بالتدريب المهني مدى الحياة في فرع عمال الحضنة التابعين للفرد المستخدم.

➤ الفصل الأول تعزيز المهن

المادة ٢ الإعلام والاتصال

تتكلف اللجنة المشتركة الوطنية بين الفروع للتشغيل والتدريب المهني (CPNIEFP):

- ببذل الجهود في سبيل الإعلام والاتصال نحو:
 - متعهدي إرشاد التطوير المهني (CEP): بول أومبلوا (Pôle Emploi) والبعثات المحلية وكاب أومبلوا (CAP EMPLOI) والمتعهدين الإقليميين المختارين؛

- les Centres d'Information et d'Orientation (CIO), les cités de métiers ;
- les caisses d'allocations familiales, les Relais Assistants Maternels (RAM), les pôles enfance-famille et autonomie des conseils départementaux ;
- des partenaires institutionnels tels que le CNCESU, le centre PAJEMPLOI ;
- de tout autre partenaire en lien avec les publics visés.

La CPNIEFP peut s'appuyer sur l'OPCO des entreprises de proximité pour contribuer à la promotion des métiers.

Article 3 Orientation professionnelle

Article 3-1 Conseil en évolution professionnelle

Tout salarié relevant du présent accord peut bénéficier du CEP dont l'objectif est de favoriser l'évolution de carrière et la sécurisation de son parcours professionnel.

Grâce au CEP, le salarié peut identifier :

- ses compétences, dont celles qui seraient transférables dans un autre métier ;
- les compétences à acquérir pour améliorer sa qualification et favoriser son évolution professionnelle ;
- les emplois correspondant à ses compétences ou qu'il serait susceptible d'occuper en en acquérant de nouvelles, notamment par la formation professionnelle ;
- les dispositifs et les financements disponibles.

Le CEP peut accompagner le salarié dans l'élaboration d'un projet de transition professionnelle.

La CPNIEFP est chargée de déployer, en partenariat avec les opérateurs désignés par les branches, des actions d'information et de communication auprès des salariés en priorité et des employeurs, afin de promouvoir et de faciliter l'accès aux services du CEP.

Article 3-2 Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations et leurs souhaits d'évolution afin de définir un projet professionnel et/ou un projet de formation.

Le bilan de compétences peut être réalisé :

- à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de développement de compétences, sous réserve de l'accord du salarié. Dans ce cas, il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire ;
- à l'initiative du salarié, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation (CPF). Le bilan de compétences comprend trois phases :
- La phase préliminaire a pour objet :
 - d'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;

- مراكز الإعلام والتوجيه (CIO)، ومدن المهن؛
 - صناديق الإعانات العائلية ومحطات عمال الحضانه (RAM)، ومراكز الطفولة والأسرة والاستقلالية لمجالس المقاطعات؛
 - المؤسسات الشريكة مثل المركز الوطني لخدمة شيك التشغيل الشاملة (CNCESU) و باجومبلا (PAJEMPLOI).
 - أي شريك آخر ذي صلة بالجماهير المستهدفة.
- يُمكن اللجنت المشتركة الوطنية بين الفروع للتشغيل والتدريب المهني (CPNIEFP) الاعتماد على مشغل الكفاءات للشركات المحلية من أجل المساهمة في تعزيز المهن.

المادة ٣ التوجيه المهني

المادة ٣-١ إرشاد التطوير المهني

يمكن لأي موظف مشمول بهذا الاتفاق الاستفادة من الإرشاد في التطوير المهني (CEP) الذي يهدف إلى تعزيز التطور الوظيفي وتأمين المسار المهني.

يفضل الإرشاد في التطوير المهني (CEP)، بإمكان الموظف تحديد ما يلي:

- مهاراته، بما في ذلك تلك التي يمكن نقلها إلى مهنة أخرى؛
- المهارات التي يجب اكتسابها من أجل تحسين مؤهلاته وتعزيز تطوره المهني؛
- الوظائف المناسبة لمهاراته أو التي يحتمل أن يشغلها من خلال اكتساب مهارات جديدة، لا سيما من خلال التدريب المهني؛
- الآليات وطرق التمويل المتوفرة.

يُمكن الإرشاد في التطوير المهني (CEP) مرافقة الموظف في إعداد مشروع الانتقال المهني.

تتكلف اللجنة المشتركة الوطنية بين الفروع للتشغيل والتدريب المهني (CPNIEFP)، بشراكة مع المتعهدين المعيّنين من قبل الفروع، بنشر أعمال الإعلام والاتصال التي تستهدف الموظفين على سبيل الأولوية ثم المستخدمين، من أجل تعزيز وتسهيل الوصول إلى خدمات الإرشاد في التطوير المهني (CEP).

المادة ٣-٢ تقييم المهارات

الغرض من تقييم المهارات هو تمكين الموظفين من تحليل مهاراتهم المهنية والشخصية بالإضافة إلى قدراتهم وحوافزهم ورغباتهم في التطوير من أجل تحديد مشروع مهني و / أو مشروع تدريب.

يمكن إجراء تقييم المهارات:

- بمبادرة من المستخدم، في إطار خطة تنمية المهارات، بشرط موافقة الموظف. في هذه الحالة، يكون موضوع اتفاقية مكتوبة مبرمة بين المستخدم والموظف ومقدم الخدمة؛
- بمبادرة من الموظف، في إطار تعبئة حساب التدريب الشخصي (CPF) الخاص به. يشمل تقييم المهارات ثلاث مراحل:
- الغرض من المرحلة الأولية هو:
 - تحليل طلب المستفيد وحاجته؛

- de déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
 - de définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.
- la phase d'investigation permet au salarié, soit de construire son projet professionnel et en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.
- la phase de conclusion, par la voie d'entretiens personnalisés permet au bénéficiaire de :
- s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
 - recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
 - prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.

Article 3-3 Actions auprès des demandeurs d'emploi

Les partenaires sociaux souhaitent encourager l'attractivité des métiers du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile en favorisant l'intégration et la professionnalisation des demandeurs d'emploi.

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC) vise à faciliter l'insertion des demandeurs d'emploi en leur permettant de bénéficier d'une formation visant à l'acquisition de compétences validées par une certification créée, portée et choisie par les branches.

La formation est financée par l'OPCO des entreprises de proximité, par Pôle emploi et/ou par l'Etat.

Constituant une réponse aux besoins en recrutement dans le secteur, la CPNIEFP conduira une politique active favorisant le recours à ce dispositif, en partenariat avec l'OPCO et Pôle emploi.

La CPNIEFP mobilisera également les Conseils régionaux pour promouvoir les métiers du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, faire connaître et reconnaître leur politique de professionnalisation, et obtenir des financements en particulier pour les certifications portées par les branches.

Article 4 Observation des métiers et études sectorielles

La CPNIEFP est chargée de la mise en place d'un comité technique paritaire d'observation et de prospective des métiers et des qualifications.

En lien avec le CNPDS, ce comité technique paritaire d'observation a notamment pour mission :

- d'assurer une veille prospective ;
- de conduire des analyses sur l'évolution des activités, des emplois, des qualifications et des compétences au sein des branches ;
- de favoriser une démarche de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ;
- de mettre en visibilité la filière professionnelle du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

- تحديد الشكل الأنسب للوضعية والحاجة؛
- تحديد طرق إجراء التقييم بشكل مشترك.

◀ تسمح مرحلة التحقيق للموظف إما ببناء مشروعه المهني والتحقق من ملاءمته، أو تطوير بديل أو أكثر.

◀ تسمح المرحلة الختامية، من خلال مقابلات شخصية، للمستفيد بما يلي:

- تملك النتائج المفصلة لمرحلة التحقيق؛
- تحديد الشروط والوسائل المساعدة على تحقيق المشروع أو المشاريع المهنية؛
- تحديد الطرائق والمراحل الرئيسية للمشروع أو المشاريع المهنية، بما في ذلك إمكانية الاستفادة من مقابلة متابعة مع مقدم خدمة تقييم المهارات.

المادة ٣-٣ إجراءات موجهة للباحثين عن العمل

يرغب الشركاء الاجتماعيون في تشجيع جاذبية مهن قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي من خلال تعزيز إدماج الباحثين عن العمل وتأهيلهم المهني.

يهدف الإعداد التشغيلي للتوظيف الجماعي (POEC) إلى تسهيل إدماج الباحثين عن العمل من خلال تمكينهم من الاستفادة من تدريب يهدف إلى اكتساب المهارات المصادق عليها عبر شهادة تم إنشاؤها وإقرارها واختيارها من قبل الفروع.

يُمول التدريب من قبل مشغل الكفاءات للشركات القريبة ومن قبل قطب الشغل (Pôle emploi) و / أو من قبل الدولة.

وبوصفه استجابة لاحتياجات التوظيف في هذا القطاع، ستعتمد اللجنة المشتركة الوطنية بين الفروع للتشغيل والتدريب المهني سياسة نشطة لتعزيز استخدام هذا النظام، بالشراكة مع مشغل الكفاءات وبول أومبلوا (Pôle emploi).

كما ستعمل اللجنة المشتركة الوطنية بين الفروع للتشغيل والتدريب المهني على تعبئة المجالس الإقليمية لتعزيز مهن قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي، والتعريف بسياستها فيما يخص التأهيل المهني والاعتراف بها، والحصول على التمويل على وجه الخصوص لعملية إصدار الشهادات المعتمدة لدى الفروع.

المادة ٤ رصد المهن والدراسات القطاعية

تتكلف اللجنة المشتركة الوطنية بين الفروع للتشغيل والتدريب المهني بتشكيل لجنة تقنية مشتركة لرصد واستشراف المهن والمؤهلات.

بالاشتراك مع المجلس الوطني المشترك للحوار الاجتماعي تضطلع لجنة الرصد التقنية المشتركة خصوصاً بالمهام التالية:

◀ ضمان معاينة استشرافية؛

◀ إجراء تحليلات حول تطور الأنشطة والمهن والمؤهلات والمهارات داخل الفروع؛

◀ تعزيز نهج إداري استشرافي للوظائف والمهارات (GPEC)؛

◀ إبراز التخصص المهني لقطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

Article 5 Certifications professionnelles

La CPNIEFP s'engage à poursuivre sa réflexion autour de la certification professionnelle en tenant compte des priorités définies en termes de métiers et de compétences et des travaux du comité technique paritaire d'observation.

La politique de certification doit permettre de répondre aux besoins de professionnalisation des salariés dans les branches et vise :

- la reconnaissance, l'adaptation, le développement et le renforcement des compétences des salariés et des futurs salariés ;
- la sécurisation des parcours professionnels ;
- l'accompagnement aux transformations des métiers et des compétences requises par le secteur ;

La politique de certification des branches est mise en œuvre par la CPNIEFP.

La CPNIEFP confie à IPERIA, la plateforme nationale de professionnalisation de l'emploi à domicile, l'élaboration, la délivrance et l'enregistrement auprès de France compétences des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP), des titres à finalité professionnelle, et de toute autre certification éligible au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou au Répertoire spécifique.

Article 6 Mise en visibilité de la filière professionnelle du secteur

À la lumière des études initiées (Engagement Développement Et Compétences (EDEC) petite enfance, EDEC autonomie, rapport sectoriel, Plan d'Investissement dans les compétences (PIC), etc.), la CPNIEFP souhaite poursuivre les réflexions visant à favoriser les mobilités internes dans l'objectif de mettre en œuvre des passerelles entre les métiers du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, et présenter les perspectives d'évolution de carrière au sein de la filière.

➤ CHAPITRE II La valorisation et la reconnaissance des compétences par la formation et la certification

Article 7 Le passeport professionnel

La CPNIEFP élabore et actualise un passeport professionnel interbranche permettant au salarié de :

- retracer son expérience professionnelle et les compétences mobilisées dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ;
- répertorier les certifications professionnelles portées par les Branches qu'il a acquis ainsi que les formations suivies dans ledit secteur.

À ce titre, le passeport professionnel est conçu comme un instrument de valorisation des compétences, en vue notamment d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE), d'employabilité et de reconnaissance sociale du professionnalisme du salarié. Il permet de montrer l'engagement des salariés dans une démarche d'amélioration continue de leurs pratiques professionnelles. Il est distinct du passeport d'orientation, de formation et de compétences.

المادة ٥ إصدار الشهادات المهنية

تلتزم اللجنة المشتركة الوطنية بين الفروع للتشغيل والتدريب المهني بمواصلة النظر في إصدار الشهادات المهنية مع مراعاة الأولويات المحددة من حيث المهن والمهارات وعمل لجنة الرصد الفنية المشتركة.

يجب أن تتيح سياسة إصدار الشهادات تلبية الاحتياجات المهنية للموظفين في الفروع وأن تحقق ما يلي:

➤ الاعتراف بمهارات الموظفين الحاليين والقادمين وتكليفها وتطويرها وتعزيزها؛

➤ تأمين المسارات المهنية؛

➤ دعم تحويل المهن والمهارات المطلوبة في القطاع؛ تُنفذ سياسة إصدار الشهادات في الفروع من قبل اللجنة المشتركة الوطنية بين الفروع للتشغيل والتدريب المهني.

تعهد اللجنة المشتركة الوطنية بين الفروع للتشغيل والتدريب المهني (CPNIEFP) إلى إيبيريا (IPERIA)، المنصة الوطنية للتأهيل المهني للعمل المنزلي،

بإعداد شهادات التأهيل المهني (CQP) وتسليمها وتسجيلها لدى مهارات فرنسا (France compétences)، وكذا السندات ذات الغرض المهني وأي شهادة أخرى مستوفية لشروط السجل الوطني للشهادات المهنية (RNCP) أو شروط السجل المخصص.

المادة ٦ إبراز التخصص المهني للقطاع

استناداً إلى الدراسات المنظمة (دراسي الطفولة المبكرة والاستقلالية المنجزة في إطار الالتزام بتنمية الشغل والمهارات (EDEC)، والتقارير القطاعي، وخطة الاستثمار في المهارات (PIC)، وغيرها)، ترغب اللجنة المشتركة الوطنية بين الفروع للتشغيل والتدريب المهني في متابعة تداول الأفكار الهادفة إلى تعزيز الحراك الداخلي بهدف بناء جسور بين مهن قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي، وعرض آفاق التطور الوظيفي داخل القطاع.

➤ الفصل الثاني تنمية المهارات والاعتراف بها من خلال التدريب

المادة ٧ الجواز المهني

تقوم اللجنة المشتركة الوطنية بين الفروع للتشغيل والتدريب المهني بإعداد وتحديث جواز مهني مشترك بين الفروع يمكّن الموظف مما يلي:

➤ تتبع خبرته المهنية والمهارات المسخرة في قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي؛

➤ جرد الشهادات المهنية المعتمدة في الفروع والتي حصل عليها والتدريبات المتبعة في ذلك القطاع.

في هذا الصدد صُمم الجواز المهني كأداة لتعزيز المهارات، ولا سيما في سبيل نهج قائم على التصديق على الخبرة المكتسبة (VAE)، وقابلية التشغيل والاعتراف الاجتماعي بمهنية الموظف. ويسمح بإظهار التزام الموظفين في عملية التحسين المستمر لممارساتهم المهنية. وهو منفصل عن جواز التوجيه والتدريب والمهارات.

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences est prévu par le Code du travail. Il est accessible à toute personne à travers le service dématérialisé d'information dédié au compte personnel de formation.

Article 8 Le plan de développement des compétences

Article 8-1 Définition

Les actions de formation qui visent le développement des compétences se définissent comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Le plan de développement des compétences inclut les actions de formation, de bilan de compétences, de VAE, d'apprentissage ainsi que toutes les actions qui contribuent à développer et à reconnaître les compétences des salariés.

Les actions suivies dans le cadre du plan de développement des compétences sont accessibles sans condition d'ancienneté. Elles sont organisées sur décision de l'employeur, soit à son initiative, soit, après qu'il ait donné son accord écrit suite à une demande du salarié.

Article 8-2 La mise en œuvre du départ en formation dans le cadre du plan de développement des compétences.

a) Salarié mono employeur

Lorsque le salarié a un seul employeur, l'employeur unique est l'employeur porteur.

b) Salarié multi employeur

Lorsque le salarié a plusieurs employeurs, l'employeur à l'initiative du projet ou l'employeur choisi par le salarié pour la mise en œuvre de son action, sous réserve de son acceptation, est l'employeur porteur.

Le ou les employeurs non porteurs du projet de formation veilleront à tout mettre en œuvre pour faciliter la concrétisation du projet de formation.

c) Garde partagée

Dans le cadre de la garde-partagée prévue par la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, la mise en œuvre de la formation est subordonnée au commun accord des deux employeurs.

L'employeur à l'initiative du projet ou l'employeur choisi par le salarié pour la mise en œuvre de son action est l'employeur porteur.

d) Employeur relais (APNI)

L'employeur porteur donne mandat à l'APNI pour assurer la prise en charge directe des rémunérations et des frais de vie pendant le suivi des formations, l'APNI assurant ainsi le rôle d'employeur relais conformément à l'article 14 du présent accord.

جواز التوجيه والتدريب والمهارات منصوص عليه في قانون العمل. وهو متاح لأي شخص من خلال خدمة الإعلام الإلكترونية المخصصة لحساب التدريب الشخصي.

المادة ٨ خطة تنمية المهارات

المادة ٨-١ تعريف

تُعرف إجراءات التدريب التي تهدف إلى تنمية المهارات بأنها مسار تعليمي يسمح بتحقيق هدف مهني. تتضمن خطة تنمية المهارات التدريب، وتقييم المهارات، والتصديق على الخبرة المكتسبة (VAE)، والتعلم المهني، إضافة إلى جميع الأنشطة التي تسهم في تطوير مهارات الموظفين والاعتراف بها.

الأنشطة المتبعة في إطار خطة تنمية المهارات متاحة دون شرط الأقدمية. تنظم بقرار من المستخدم إما بمبادرة منه أو بعد منح موافقته الخطية على طلب من الموظف.

المادة ٨-٢ تنفيذ الانخراط في التدريب في إطار خطة تنمية المهارات.

a) موظف ذو مستخدم واحد

عندما يكون الموظف ذا مستخدم واحد، يكون المستخدم الوحيد هو المستخدم الحامل للمشروع.

b) موظف متعدد المستخدمين

عندما يكون للموظف عدة مستخدمين، يكون المستخدم الذي يبادر بالمشروع أو المستخدم الذي اختاره الموظف لتنفيذ نشاطه رهناً بموافقته، هو المستخدم الحامل للمشروع.

سيبذل المستخدم أو المستخدمون غير الحاملين لمشروع التدريب كل جهد ممكن لتسهيل تحقيق مشروع التدريب.

c) رعاية متقاسمة

في إطار الرعاية المتقاسمة المنصوص عليها في الاتفاقية الجماعية الوطنية للأفراد المستخدمين المؤرخة ٢٤ نوفمبر / تشرين الثاني ١٩٩٩، يخضع تنفيذ التدريب لشرط اتفاق المستخدمين الاثنين.

يكون المستخدم الذي يبادر بالمشروع أو المستخدم الذي اختاره الموظف لتنفيذ نشاطه هو المستخدم الحامل للمشروع.

d) مستخدم وسيط (الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع)

يمنح المستخدم الحامل للمشروع تفويضاً للجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع للتكفل بالتغطية المباشرة للأجور وتكاليف المعيشة أثناء متابعة التدريب، بالتالي تؤدي الجمعية دور المستخدم الوسيط وفقاً للمادة ١٤ من هذا الاتفاق.

Article 8-3 Actions de formation éligibles au financement

a) les actions de formation éligibles

Sont éligibles à un financement au titre du plan de développement des compétences :

- les actions de formation prioritaires définies annuellement et listées par la CPNIEFP ;
- les actions de formation dont les critères sont fixés chaque année par la CPNIEFP. Ces actions font l'objet d'une validation préalable. Celles-ci peuvent correspondre à :
 - un besoin émergent ;
 - une formation innovante ;
 - des demandes individuelles spécifiques.

La CPNIEFP détermine annuellement, en concertation avec l'APNI, les conditions de prise en charge au titre du plan de développement des compétences.

b) le financement

Dans le cadre d'un protocole de contrôle, les coûts liés à la formation notamment les coûts pédagogiques, la rémunération, et les frais de vie, sont pris en charge par l'Association Paritaire Nationale Interbranche pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés (APNI).

Article 8-4 Temps de formation

a) Action de formation réalisée durant le temps de travail

Lorsque l'action de formation prévue dans le cadre du plan de développement des compétences est réalisée sur le temps de travail, ce temps est assimilé à du temps de travail effectif.

Le salarié adresse à ses employeurs non porteurs une demande écrite d'autorisation d'absence pour formation. L'employeur non porteur adresse sa réponse au salarié par écrit dans un délai raisonnable et, en tout état de cause, avant la date de départ en formation.

Durant cette absence, le ou les contrats de travail sont suspendus. Pendant la formation, le contrat de travail avec l'employeur porteur est maintenu. La rémunération des heures de formation est versée au taux prévu par le contrat de travail qui le lie au salarié.

b) Action de formation réalisée en tout ou partie hors temps de travail

L'ensemble des actions de formation qui entrent dans le plan de développement des compétences, à l'exclusion des actions de formation obligatoires telles que définies à l'article L.6321-2 du code du travail peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans une limite horaire fixée par la CPNIEFP.

L'action de formation ne peut pas se dérouler sur une période de congés payés.

Lorsque l'action de formation se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, le salarié transmet à l'employeur unique ou à l'employeur porteur son accord écrit.

المادة ٨-٣ أنشطة التدريب المؤهلة للحصول على التمويل

a) أنشطة التدريب المؤهلة

فيما يلي الأنشطة المؤهلة للحصول على تمويل في إطار خطة تنمية المهارات:

- ◀ أنشطة التدريب ذات الأولوية المحددة سنويًا والمدرجة ضمن قائمة من قبل اللجنة المشتركة الوطنية بين الفروع للتشغيل والتدريب المهني؛
- ◀ أنشطة التدريب التي تحدد معاييرها كل عام اللجنة المشتركة الوطنية بين الفروع للتشغيل والتدريب المهني. تخضع هذه الأنشطة لشرط التصديق المسبق عليها. ويمكن أن تتمثل فيما يلي:
 - حاجة ناشئة؛
 - تدريب مبتكر؛
 - طلبات فردية محددة.

تحدد اللجنة المشتركة الوطنية بين الفروع للتشغيل والتدريب المهني سنويًا بالتشاور مع الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع شروط التغطية فيما يخص خطة تنمية المهارات.

b) التمويل

في إطار بروتوكول رقابة، تتحمل الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع تكاليف التدريب، ولا سيما التكاليف التعليمية والأجور ونفقات المعيشة، من أجل تنفيذ ضمانات الموظفين الاجتماعية.

المادة ٨-٤ وقت التدريب

a) النشاط التدريبي المنفذ خلال وقت العمل

عندما ينفذ نشاط تدريبي منصوص عليه في خطة تنمية المهارات خلال وقت العمل، يحسب هذا الوقت في عداد وقت العمل الفعلي.

يرسل الموظف إلي مستخدميه غير الحاملين للمشروع طلبًا كتابيًا للحصول على إذن بالغياب من أجل التدريب. يرسل المستخدم غير الحامل للمشروع رده إلى الموظف كتابيًا في فترة زمنية معقولة، وعلى أي حال، قبل تاريخ بدء التدريب.

خلال هذا الغياب، يعلق عقد أو عقود العمل. أثناء التدريب، يظل عقد العمل مع المستخدم الحامل للمشروع قائمًا. يدفع أجر ساعات التدريب بالمعدل المنصوص عليه في عقد العمل الذي يربطه بالموظف.

b) النشاط التدريبي المنفذ كليًا أو جزئيًا خارج وقت العمل

يمكن أن تتم جميع أنشطة التدريب التي تشكل جزءًا من خطة تنمية المهارات، باستثناء أنشطة التدريب الإلزامية كما حددتها المادة L.6321-2 من قانون العمل، كليًا أو جزئيًا خارج وقت العمل، في حدود عدد من الساعات وضعتها اللجنة المشتركة الوطنية بين الفروع للتشغيل والتدريب المهني (CPNIEFP).

لا يمكن إجراء النشاط التدريبي خلال فترة إجازة مدفوعة الأجر.

عندما يتم النشاط التدريبي كليًا أو جزئيًا خارج وقت العمل، يرسل الموظف موافقته المكتوبة إلى المستخدم الوحيد أو إلى المستخدم الحامل للمشروع.

Cet accord écrit peut être dénoncé par le salarié dans les 8 jours suivant sa conclusion.

Le refus du salarié de participer à une action de formation en dehors du temps de travail ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

➤ Pour les salariés du particulier employeur :

Lorsque l'action de formation suivie dans le cadre du plan de développement des compétences est réalisée en tout ou partie en dehors du temps de travail, le salarié perçoit une allocation forfaitaire de formation pour la part réalisée hors temps de travail. L'allocation de formation est versée au salarié par l'APNI, conformément à l'article 14 du présent accord.

Le montant de l'allocation forfaitaire de formation est déterminé chaque année par la CPNIEFP en fonction des ressources disponibles et validé par l'APNI.

➤ Pour les assistants maternels du particulier employeur :

Lorsque l'action de formation suivie dans le cadre du plan de développement des compétences est réalisée en tout ou partie en dehors du temps de travail, l'assistant maternel perçoit une allocation forfaitaire de formation pour la part réalisée hors temps de travail. L'allocation de formation est versée au salarié par l'APNI, conformément à l'article 14 du présent accord.

Le montant de l'allocation forfaitaire de formation est déterminé chaque année par la CPNIEFP en fonction des ressources disponibles et validé par l'APNI.

Article 9 Compte personnel de formation (CPF)

Article 9-1 Les principes généraux

Le CPF est un droit attaché à la personne. Il permet à un salarié ou à une personne en recherche d'emploi de suivre, à son initiative, une action de formation éligible au compte, afin d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel.

Le CPF est mobilisé par son titulaire, lequel peut activer son compte, renseigner son Espace personnel et recueillir toute information utile sur le site officiel : www.moncompteformation.gouv.fr.

Article 9-2 Les formations éligibles au CPF

Conformément au code du travail, sont éligibles au CPF, les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au RNCP, celles sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences ou par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Sous conditions, sont également éligibles au CPF les actions mentionnées au II de l'article L.6323-6 du code du travail.

Article 9-3 Alimentation du CPF

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le CPF du salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté à hauteur de 500 euros au titre de cette année, dans la limite d'un plafond total de 5 000 euros.

يمكن أن ينسحب الموظف من هذا الاتفاق المكتوب في غضون ثمانية (٨) أيام من إبرامه.

لا يشكل رفض الموظف المشاركة في نشاط تدريبي خارج وقت العمل خطأً أو مبرراً لفصله من العمل.

◀ بالنسبة لأجراء الفرد المستخدم:

عندما يتم النشاط التدريبي المتبع في إطار خطة تنمية المهارات كلياً أو جزئياً خارج وقت العمل، يتلقى الموظف مخصص تدريب جزافي للجزء المنجز خارج وقت العمل. يدفع استحقاق التدريب من قبل الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع (APNI) وفقاً للمادة ١٤ من هذا الاتفاق.

يحدد مبلغ استحقاق التدريب الجزافي كل عام من قبل اللجنة المشتركة الوطنية بين الفروع للتشغيل والتدريب المهني (CPNIEFP) وفقاً للموارد المتوفرة، وتصادق عليه الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع (APNI).

◀ بالنسبة لعمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم:

عندما يتم النشاط التدريبي المتبع في إطار خطة تنمية المهارات كلياً أو جزئياً خارج وقت العمل، يتلقى عامل الحضانة استحقاق تدريب جزافي للجزء المنجز خارج وقت العمل. يدفع استحقاق التدريب من قبل الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع (APNI) وفقاً للمادة ١٤ من هذا الاتفاق.

يحدد مبلغ استحقاق التدريب الجزافي كل عام من قبل اللجنة المشتركة الوطنية بين الفروع للتشغيل والتدريب المهني (CPNIEFP) وفقاً للموارد المتوفرة، وتصادق عليه الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع (APNI).

المادة ٩ حساب التدريب الشخصي (CPF)

المادة ٩-١ المبادئ العامة

حساب التدريب الشخصي حق مرتبط بالشخص. وهو يسمح للموظف أو الشخص الذي يبحث عن عمل بمتابعة نشاط تدريبي متوفر للحساب بمبادرته الخاصة، من أجل تنمية مهنته وتأمين مساره المهني.

تتم تعبئة حساب التدريب الشخصي (CPF) من قبل صاحبه، حيث يمكنه تفعيل الحساب وإدخال معلومات مساحته الشخصية والحصول على أي معلومات مفيدة على الموقع الرسمي: www.moncompteformation.gouv.fr.

المادة ٩-٢ التدريبات المتوفرة لحساب التدريب الشخصي (CPF)

وفقاً لقانون العمل، الأنشطة التدريبية المتوفرة لحساب التدريب الشخصي (CPF) هي تلك التي تتوج بالشهادات المسجلة لدى السجل الوطني للشهادات المهنية (RNCP)، وشهادات التصديق على مجموعات المهارات، أو الشهادات والتأهيلات المسجلة في السجل المخصص التي تشمل على وجه الخصوص الشهادات المتعلقة بأرضية المعارف والمهارات المهنية.

الأنشطة المذكورة في الفقرة الثانية من المادة L.6٣٢٣-٦ من قانون العمل متوفرة أيضاً لحساب التدريب الشخصي وفق شروط.

المادة ٩-٣ تمويل حساب التدريب الشخصي (CPF)

وفقاً للأحكام القانونية والتنظيمية الجاري بها العمل، يمول حساب التدريب الشخصي (CPF) للموظف الذي اشتغل لمدة تساوي أو تزيد عن نصف مدة العمل المتفق عليها على مدار العام بأكمله بما يصل إلى ٥٠٠ يورو عن ذلك العام، في حدود عتبة إجمالية من ٥٠٠٠ يورو.

L'alimentation du CPF et le montant du plafond total sont portés respectivement à 800 euros et 8000 euros pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle classé ou enregistré au niveau V (nomenclature du 21 mars 1969) ou au niveau 3 (décret n°2019-14 du 8 janvier 2019), ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche.

Afin de bénéficier de cette majoration, le salarié doit activer son compte personnel d'activité et renseigner son niveau de formation sur la plateforme dédiée : www.moncompteformation.gouv.fr.

Lorsque la durée de travail a été inférieure à la moitié de la durée conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, le CPF est alimenté à due proportion de la durée de travail effectuée.

Le compte personnel de formation est alimenté au titre de chaque année. L'inscription des droits acquis est effectuée par la Caisse des dépôts et consignations (CDC). Aucune démarche spécifique n'incombe au particulier employeur.

Article 9-4 Les abondements complémentaires

Les partenaires sociaux décident de mettre en place des mécanismes d'abondement du CPF en direction des publics prioritaires. Les conditions et les modalités de l'abondement sont déterminées en fonction des ressources disponibles, des priorités de branches et des orientations fixées par la CPNIEFP.

Article 9-5 La mise en œuvre du CPF

a) Le salarié peut mobiliser son CPF en tout ou partie pendant le temps de travail

1 - Salarié mono employeur

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une action de formation au titre du CPF, suivie en tout ou partie pendant le temps de travail adresse une demande d'autorisation d'absence à l'employeur unique avant le début de l'action de formation dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 60 jours calendaires si la durée de l'action de formation est inférieure à six mois ;
- 120 jours calendaires si la durée de l'action de formation est égale ou supérieure à six mois.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de trente jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

2 - Salarié multi employeur et garde partagée

Le salarié multi employeur qui souhaite bénéficier d'une action de formation au titre du CPF suivi en tout ou partie pendant le temps de travail de plusieurs employeurs doit adresser une demande d'autorisation d'absence à chaque employeur avant le début de l'action de formation dans le délai prévu à l'article 9.5, a), 1 du présent accord.

À compter de la réception de la demande, chaque employeur dispose d'un délai de trente jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. La réponse de chaque employeur ne vaut que pour la part des actions de formation se déroulant sur la période durant laquelle il emploie le salarié.

Ces règles s'appliquent également dans le cadre de la garde partagée.

يرفع تمويل حساب التدريب الشخصي (CPF) ومبلغ العتبة الإجمالية إلى ٨٠٠ يورو و٨٠٠٠ يورو على التوالي للموظفين الذين لم يصلوا إلى مستوى تدريب يتيح الحصول على شهادة أو سند مهني مصنف أو مسجل في المستوى الخامس (تصنيف ٢١ مارس / آذار ١٩٦٩) أو المستوى الثالث (مرسوم رقم ١٤-٢٠١٩ المؤرخ ٨ يناير / كانون الثاني ٢٠١٩)، أو شهادة معترف بها بموجب اتفاقية جماعية وطنية للفرع.

للاستفادة من هذه الزيادة يجب على الموظف تفعيل حساب نشاطه الشخصي وإدخال مستوى تدريبه على المنصة المخصصة: www.moncompteformation.gouv.fr.

عندما تكون مدة العمل أقل من نصف مدة العمل المتفق عليها على مدار العام بأكمله، يمول حساب التدريب الشخصي (CPF) بالتناسب مع مدة العمل المنجزة.

يمول حساب التدريب الشخصي على أساس كل عام. يتم تسجيل الحقوق المكتسبة من قبل صندوق الودائع والأمانات (CDC). لا تقع على عاتق الفرد المستخدم مسؤولية أي إجراء محدد.

المادة ٩-٤ التمويل التكميلي

يقرر الشركاء الاجتماعيون وضع آليات تعزيز تمويل حساب التدريب الشخصي (CPF) لفائدة المجموعات ذات الأولوية. تحدد شروط وطرق التمويل حسب الموارد المتاحة وأولويات الفروع والتوجهات التي تحددها اللجنة المشتركة الوطنية بين الفروع للتشغيل والتدريب المهني (CPNIEFP).

المادة ٩-٥ تنفيذ حساب التدريب الشخصي

a) يمكن للموظف تعبئة حساب التدريب الشخصي (CPF) الخاص به كلياً أو جزئياً أثناء وقت العمل

1 - موظف ذو مستخدم واحد

يقدم الموظف الذي يرغب في الاستفادة بموجب حساب التدريب الشخصي (CPF) من نشاط تدريبي ينجز كلياً أو جزئياً أثناء وقت العمل، طلباً للحصول على إذن بالغياب إلى المستخدم الوحيد قبل بدء النشاط التدريبي في أجل لا يقل عن:

➤ ٦٠ يوماً تقويمياً إذا كانت مدة التدريب أقل من ستة أشهر؛

➤ ١٢٠ يوماً تقويمياً إذا كانت مدة التدريب تساوي أو تزيد عن ستة أشهر.

يبلغ المستخدم جوابه إلى الموظف في غضون ثلاثين يوماً تقويمياً من تاريخ استلام الطلب. يشكل تخلف المستخدم عن الرد في هذه الفترة قبولا للطلب.

2 - الموظف المتعدد المستخدمين والرعاية المتقاسمة

يجب على الموظف المتعدد المستخدمين الذي يرغب في الاستفادة بموجب حساب التدريب الشخصي (CPF) من نشاط تدريبي ينجز كلياً أو جزئياً خلال وقت العمل لدى عدة مستخدمين إرسال طلب إذن بالغياب إلى كل مستخدم قبل بدء النشاط التدريبي، في المهلة المنصوص عليها في المادة ٩,٥,١، من هذا الاتفاق.

يبلغ المستخدم جوابه إلى الموظف في غضون ثلاثين يوماً تقويمياً من تاريخ استلام الطلب. ينطبق جواب كل مستخدم فقط على الجزء من أنشطة التدريب الذي يتم خلال فترة تشغيله للموظف.

تنطبق هذه القواعد أيضاً في سياق الرعاية المتقاسمة.

b) Le salarié peut mobiliser son CPF en dehors du temps de travail. Dans ce cas, l'accord de l'employeur n'est pas requis.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le salarié peut solliciter l'appui de l'employeur dans la mise en œuvre de son projet. Il peut également s'adresser à un opérateur de conseil en évolution professionnelle.

Article 10 Mobilisation du CPF dans le cadre d'un projet de transition professionnelle

Article 10-1 Les principes généraux

Sous réserve de remplir les conditions légales et réglementaires, le salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Il bénéficie dans ce cas d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation réalisé par le prestataire de formation, afin d'identifier ses acquis professionnels et permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé.

Le conseil en évolution professionnelle peut informer, orienter et aider le salarié à formaliser son projet de transition professionnelle. Il peut également proposer un plan de financement.

Le projet est présenté par le salarié à la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale (CPIR). La CPIR apprécie la pertinence du projet, instruit la demande de prise en charge financière et autorise la réalisation et le financement du projet.

Article 10-2 La mise en œuvre du projet de transition professionnelle

Dans le cadre du projet de transition professionnelle, lorsque l'action de formation se déroule en tout ou partie durant le temps de travail, le salarié bénéficie d'un congé spécifique.

Dans ce cas, le salarié doit adresser par écrit une demande d'accord à son ou ses employeurs. Le ou les employeurs doivent transmettre leur réponse par écrit et sont en droit de refuser ou de différer le bénéfice du congé de transition professionnelle demandé par le salarié, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

La rémunération du salarié pendant le congé de transition professionnelle est versée par la CPIR.

Article 11 Validation des acquis et de l'expérience

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de développer la VAE dans les branches des salariés et des assistants maternels du particulier employeur, afin de permettre l'acquisition d'une certification professionnelle, consolider les parcours professionnels, optimiser le recours à la formation, accroître l'attractivité des métiers, favoriser une démarche de promotion professionnelle et le maintien dans l'emploi.

À ce titre, ils confient à la CPNIEFP l'objectif de développer une politique active en matière de VAE et de professionnalisation par l'acquisition des certifications spécifiques au secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

b) يمكن للموظف تعبئة حساب التدريب الشخصي (CPF) الخاص به خارج وقت العمل. في هذه الحالة، موافقة المستخدم غير مطلوبة.

يستفيد الموظف أثناء التدريب من نظام الضمان الاجتماعي المتعلق بالحماية من حوادث العمل والأمراض المهنية.

يمكن للموظف أن يطلب دعم المستخدم في تنفيذ مشروعه. كما يمكنه الاتصال بمتعهد إرشاد التطوير المهني.

المادة ١٠-١ تعبئة حساب التدريب الشخصي (CPF) في إطار مشروع انتقال مهني

المادة ١٠-١-١ المبادئ العامة

رهنًا باحترام الشروط القانونية والتنظيمية، يمكن للموظف تعبئة الحقوق المسجلة في حساب تدريبه الشخصي بحيث يساهم الحساب في تمويل نشاط تدريبي يتوج بشهادة بغية تمكينه من تغيير المهنة أو الوظيفة في إطار مشروع انتقال مهني.

ويستفيد في هذه الحالة من تموضع سابق لإجراء النشاط التدريبي الذي ينجزه مقدم التدريب، وذلك من أجل تحديد خبرته المهنية وتكييف مدة الدورة التدريبية المقترحة.

يمكن أن يقدم إرشاد التطوير المهني معلومات للموظف ويوجهه ويساعده على وضع خطة انتقاله المهني في إطار رسمي. ويمكنه أيضًا اقتراح خطة تمويل.

يعرض الموظف المشروع على اللجنة المشتركة بين المهنة الإقليمية (CPIR). تقيم اللجنة المشتركة بين المهنة الإقليمية (CPIR) جدارة المشروع، وتجهز طلب الدعم المالي وتأذن بتنفيذ وتمويل المشروع.

المادة ١٠-٢ تنفيذ مشروع الانتقال المهني

في إطار مشروع التحول المهني، عندما يتم النشاط التدريبي كليًا أو جزئيًا أثناء وقت العمل، يستفيد الموظف من إجازة محددة.

في هذه الحالة، يجب على الموظف إرسال طلب موافقة خطي إلى مستخدمه أو مستخدميه. يجب على المستخدم أو المستخدمين إرسال جوابهم كتابيًا ويحق لهم رفض أو تأجيل الاستفادة من إجازة الانتقال المهني التي طلبها الموظف، وفقًا للأحكام القانونية والتنظيمية.

يدفع أجر الموظف خلال إجازة الانتقال المهني من قبل اللجنة المشتركة بين المهنة الإقليمية (CPIR).

المادة ١١ التصديق على المكتسبات والخبرة

يؤكد الشركاء الاجتماعيون من جديد على رغبتهم في تطوير التصديق على الخبرة المكتسبة (VAE) في فروع الموظفين وعمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم، من أجل السماح بالحصول على الشهادات المهنية، وتوطيد المسارات المهنية، وتحقيق الاستخدام الأمثل للتدريب، وزيادة جاذبية المهن، وتعزيز نهج التنمية المهنية والبقاء في ميدان بالعمل.

في هذا الصدد، يكلف الشركاء الاجتماعيون اللجنة المشتركة الوطنية بين الفروع للتشغيل والتدريب المهني (CPNIEFP) بهدف تطوير سياسة فعالة فيما يتعلق بالتصديق على الخبرة المكتسبة (VAE) والتأهيل المهني من خلال الحصول على شهادات مخصصة لقطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

Article 12 Mise en place de l'alternance

Les partenaires sociaux s'engagent à développer l'alternance pour l'insertion des jeunes et des publics éloignés de l'emploi dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

À ce titre, ils s'engagent à développer le contrat de professionnalisation en s'appuyant notamment sur l'expérimentation déjà menée.

En parallèle, les partenaires sociaux s'engagent à travailler sur la mise en place du contrat d'apprentissage dans le secteur.

➤ CHAPITRE III L'accompagnement des particuliers employeurs et des salariés**Article 13 L'entretien professionnel**

Le salarié bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur. L'entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualifications et d'emploi. À ce titre, il doit être l'occasion d'échanger sur les besoins en formation du salarié.

Cet entretien doit également être organisé lorsque le salarié reprend son activité à l'issue : d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'un arrêt consécutif à une affection de longue durée.

Tous les six ans, l'entretien professionnel porte sur l'appréciation du parcours professionnel du salarié et notamment sur l'évolution de l'emploi du salarié, l'acquisition d'éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience et la progression salariale.

Compte tenu de la singularité du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, les partenaires sociaux confient à la CPNIEFP le soin d'élaborer des propositions d'outils et de supports d'information à destination des particuliers employeurs et des salariés afin de faciliter la mise en œuvre des entretiens professionnels et permettre leur diffusion auprès des publics concernés, dans un délai de deux ans à compter de l'extension du présent accord.

Article 14 Le rôle de l'Association Paritaire Nationale Interbranche pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés (APNI)

En application de l'accord du 19 décembre 2018, étendu par arrêté du 25/06/2019 et publié au Journal officiel du 28/06/2019, l'APNI est chargée de contribuer au développement de la formation professionnelle des salariés et des assistants maternels du particulier employeur et d'assurer la gestion des contributions et des ressources destinées au financement de la formation professionnelle listées à l'article 4.4 de l'accord du 19 décembre 2018.

Conformément aux dispositions énoncées à l'article L.6331-60 du code du travail et du décret n°2018-1344 pris pour son application, un Conseil de gestion a été créé au sein d'une section spécifique de l'APNI chargée de la gestion de la contribution légale et des autres ressources allouées par l'OPCO.

المادة ١٢ وضع آلية التناوب

يلتزم الشركاء الاجتماعيون بتطوير آلية تناوب لإدماج الشباب والفئات البعيدة عن العمل في قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

يتعهدون في هذا الصدد بتطوير عقد التأهيل المهني من خلال الاعتماد بشكل خاص على التجارب التي تم إجراؤها بالفعل.

وفي الوقت نفسه، يتعهد الشركاء الاجتماعيون بالعمل على تنفيذ عقد التعلم المهني في القطاع.

الفصل الثالث دعم الأفراد المستخدمين والموظفين**المادة ١٣ المقابلة المهنية**

يستفيد الموظف كل عامين من مقابلة مهنية مع مستخدميه. تخصص المقابلة لآفاق التطوير المهني، لا سيما من حيث المؤهلات والتوظيف. وعليه، يجب أن تكون المقابلة فرصة لمناقشة احتياجات تدريب الموظف.

كما يجب تنظيم هذه المقابلة عندما يستأنف الموظف نشاطه عند نهاية إجازة الأمومة، وإجازة التربية الوالدية، وإجازة الرعاية الأسرية، وإجازة التبني، وإجازة التفرغ، وبعد توقف بسبب مرض طويل الأمد.

تركز المقابلة المهنية كل ست سنوات على تقييم مسار الموظف المهني ولا سيما على تطور عمل الموظف، واكتساب عناصر الحصول على الشهادة من خلال التدريب أو التصديق على الخبرة المكتسبة وتزايد الراتب.

استناداً إلى خصوصية قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي، يعهد الشركاء الاجتماعيون إلى اللجنة المشتركة الوطنية بين الفروع للتشغيل والتدريب المهني (CPNIEFP) بمهمة تطوير مقترحات لأدوات ومواد إعلام موجهة للأفراد المستخدمين والموظفين من أجل تسهيل تنفيذ المقابلات المهنية، وإتاحة نشرها بين الفئات المعنية، وذلك خلال عامين من تعميم هذه الاتفاقية.

المادة ١٤ دور الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع (APNI) في تنفيذ الضمانات الاجتماعية للموظفين

بموجب اتفاق ١٩ ديسمبر / كانون الأول ٢٠١٨ المعمم بقرار صادر في ٢٥ يونيو / حزيران ٢٠١٩ والمنشور في الجريدة الرسمية بتاريخ ٢٨ يونيو / حزيران ٢٠١٩، تتكلف الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع بالمساهمة في تطوير التدريب المهني للموظفين وعمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم، وإدارة المساهمات والموارد المخصصة لتمويل التدريب المهني المدرجة في المادة ٤,٤ من اتفاق ١٩ ديسمبر / كانون الأول ٢٠١٨.

وفقاً للأحكام المنصوص عليها في المادة L.6٣٣١-٦٠ من قانون العمل والمرسوم رقم ٢٠١٨-١٣٤٤ المعتمد لتطبيقه، يُنشأ مجلس إدارة ضمن قسم محدد من الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع مسؤول عن إدارة المساهمة القانونية والموارد الأخرى المخصصة من طرف مشغلي الكفاءات.

Conformément à ses statuts, l'APNI assure, dans le champ de la formation professionnelle, l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs concernés.

Elle a notamment pour mission de :

- recevoir mandat de la part des particuliers employeurs pour assurer la prise en charge directe des rémunérations et des frais de vie des salariés pendant le suivi de formations, jouant ainsi le rôle d'employeur relais, et simplifier la gestion administrative liée aux dispositifs de formation ;
- mettre en place toute action d'information, de promotion, de développement, de financement, de gestion, de mise en œuvre des actions qui lui sont confiées par accord de branche dans le champ de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle ;
- conduire toute action conforme à ses statuts dans le champ de l'emploi, de l'orientation, de la formation professionnelle, particulièrement en matière d'information et de promotion des métiers du secteur et des possibilités de développement des parcours professionnels.

Article 15 Accompagnement des particuliers employeurs et des salariés dans la mise en place des parcours de professionnalisation.

Les partenaires sociaux confient, notamment à IPERIA, la plateforme nationale de professionnalisation de l'emploi à domicile, le soin de conseiller et d'accompagner les particuliers employeurs ainsi que les salariés dans leur projet de formation et leur parcours professionnel dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

➤ CHAPITRE IV CPNIEFP et financement de la formation professionnelle continue

Article 16 Le financement de la formation

Les partenaires sociaux confirment l'accord du 19 décembre 2018 qui prévoit, outre la contribution légale dérogatoire fixée par l'article L.6331-57 du code du travail (0,15 %), une contribution conventionnelle de 0,40 % calculée sur l'assiette définie par l'article L.6331-58 du code du travail destinée au développement de la formation continue dans les branches des salariés et des assistants maternels du particulier employeur, en complément des dispositifs légaux et dans le cadre d'actions ou de projets identifiés par les branches comme prioritaires.

La gestion des contributions et des ressources destinées au financement de la formation professionnelle des salariés et des assistants maternels du particulier employeur listées à l'article 4.4 de l'accord du 19 décembre 2018 est assurée par l'APNI.

تؤدي الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع وفقاً لنظامها الأساسي دور الواجهة في مجال التدريب المهني بين الأفراد المستخدمين والموظفين وجميع الفاعلين المعنيين.

وهي تضطلع خصوصاً بما يلي:

- الحصول على تفويض من الأفراد المستخدمين لضمان التغطية المباشرة لأجور وتكاليف معيشة الموظفين أثناء متابعة التدريب، وبالتالي القيام بدور مستخدم وسيط، وتبسيط التنظيم الإداري المرتبط بأنظمة التدريب؛
- تنفيذ أي عمل يتعلق بتوعية وتشجيع وتطوير وتمويل وتدريب وتنفيذ الأنشطة المعهود بها إليها بموجب اتفاق الفرع في مجال التشغيل والتوجيه والتدريب المهني؛
- القيام بأي عمل يتوافق مع نظامها الأساسي في مجال التوظيف والتوجيه والتدريب المهني، لا سيما فيما يتعلق بالإعلام وتنمية المهن في القطاع وفرص تطوير المسارات المهنية.

المادة ١٥ دعم الأفراد المستخدمين والموظفين في وضع مسارات التأهيل المهني.

يكلف الشركاء الاجتماعيون معهد إيبيريا (IPERIA)، بوصفه منصة وطنية للتأهيل المهني للعمل المنزلي، بمهمة تقديم المشورة ودعم الأفراد المستخدمين والموظفين في ما يخص مشروعهم التدريبي ومساهمهم المهني في قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

➤ الفصل الرابع اللجنة المشتركة الوطنية بين الفروع للتشغيل والتدريب المهني وتمويل التدريب المهني المستمر

المادة ١٦ تمويل التدريب

يؤكد الشركاء الاجتماعيون اتفاق ١٩ ديسمبر / كانون الأول ٢٠١٨ الذي ينص فضلاً عن المساهمة القانونية الاستثنائية المنصوص عليها في المادة L.6٣٣١-٥٧ من قانون العمل (١٥،٠٪)، على مساهمة تعاقدية بنسبة ٠،٤٠٪ محسوبة على الأساس المحدد في المادة L.6٣٣١-٥٨ من قانون العمل، بهدف تطوير التدريب المستمر في فروع الموظفين وعمال الحضنة التابعين للفرد المستخدم، استكمالاً للآليات القانونية وفي سياق الأنشطة أو المشاريع التي تحددها الفروع كأولوية.

تتكلف الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع بإدارة المساهمات والموارد المخصصة لتمويل التدريب المهني للموظفين وعمال الحضنة التابعين للفرد المستخدم المدرجة في المادة ٤،٤ من اتفاق ١٩ ديسمبر / كانون الأول ٢٠١٨.

Article 17 La Commission paritaire nationale interbranche de l'emploi et de la formation professionnelle

Article 17-1 Les missions de la CPNIEFP

La CPNIEFP a notamment pour mission de :

- définir les priorités en matière de formation professionnelle et les mettre œuvre ;
- contribuer au développement des parcours de professionnalisation et encourager les salariés à s'engager dans une démarche de certification des compétences ;
- prendre des initiatives afin de pouvoir obtenir des pouvoirs publics les engagements nécessaires au développement de la formation professionnelle ;
- mettre en place les moyens d'information à l'intention des particuliers employeurs et des salariés sur les actions de formation et les modalités de leur mise en œuvre ;
- préparer les accords collectifs relatifs à la professionnalisation, préalablement à leur négociation et à leur conclusion dans le cadre de la CPPNI ;
- établir chaque année un rapport qui dresse un bilan, à destination des partenaires sociaux des branches, des actions de professionnalisation engagées par les branches au cours de l'année écoulée et définir les objectifs pour l'année à venir.

Plus spécifiquement, la CPNIEFP est chargée de :

- déterminer et conduire la politique de certification de compétences du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.
- prendre toute décision utile au déploiement de processus pédagogiques innovants afin de favoriser l'accès à la formation des salariés ;
- mettre en œuvre les orientations définies en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 17-2 Composition

La CPNIEFP se compose de deux collèges.

- le collège salarié est composé :
 - d'un membre titulaire et d'un membre suppléant désignés par chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 ;
 - d'un membre titulaire et d'un membre suppléant désignés par chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004.
- le collège employeur comprend un nombre de représentants employeurs, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des salariés du particulier employeur et / ou dans la branche des assistants maternels du particulier employeur, égal à celui des représentants titulaires et suppléants du collège salarié.

Les suppléants ne peuvent siéger qu'en l'absence des titulaires.

المادة ١٧ اللجنة المشتركة الوطنية بين الفروع للتشغيل والتدريب المهني

المادة ١٧-١ مهام اللجنة المشتركة الوطنية بين الفروع للتشغيل والتدريب المهني

تتمثل مهمة اللجنة المشتركة الوطنية بين الفروع للتشغيل والتدريب المهني خصوصا في:

- ◀ تحديد أولويات التدريب المهني وتنفيذها؛
- ◀ المساهمة في تطوير مسارات التأهيل المهني وتشجيع الموظفين على الانخراط في عملية إصدار شهادات بشأن الكفاءات؛
- ◀ اتخاذ المبادرات من أجل الحصول على الالتزامات الضرورية من السلطات العامة لتطوير التدريب المهني؛
- ◀ إتاحة وسائل الإعلام لفائدة الأفراد المستخدمين والموظفين فيما يتعلق بأنشطة التدريب وطرق تنفيذها؛
- ◀ إعداد الاتفاقات الجماعية المتعلقة بالتأهيل المهني قبل التفاوض بشأنها وإبرامها في إطار اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير؛
- ◀ إعداد تقرير كل عام يضع تقييماً للشركاء الاجتماعيين للفرع حول أنشطة التأهيل المهني التي قامت بها الفروع خلال العام الماضي وتحديد أهداف العام القادم.
- ◀ وبشكل أكثر تحديداً، فإن اللجنة المشتركة الوطنية بين الفروع للتشغيل والتدريب المهني مسؤولة عما يلي:
- ◀ تحديد وتنفيذ سياسة إصدار الشهادات بشأن الكفاءات فيما يخص الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.
- ◀ اتخاذ أي قرار مفيد لنشر عمليات تعليمية مبتكرة من أجل تعزيز وصول الموظفين إلى التدريب؛
- ◀ تنفيذ المبادئ التوجيهية المحددة بشأن التخطيط الاستراتيجي للوظائف والمهارات فيما يخص قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

المادة ١٧-٢ التكوين

تتكون اللجنة المشتركة الوطنية بين الفروع للتشغيل والتدريب المهني من هئتين.

- ◀ تتكون هيئة الموظف من:
 - عضو كامل العضوية وعضو مناوب يعينان من قبل كل من المنظمات النقابية التمثيلية في نطاق الاتفاقية الجماعية الوطنية لأجراء الفرد المستخدم المؤرخة ٢٤ نوفمبر / تشرين الثاني ١٩٩٩؛
 - عضو كامل العضوية وعضو مناوب يعينان من قبل كل من المنظمات النقابية التمثيلية في نطاق الاتفاقية الجماعية الوطنية لعمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم المؤرخة ١ يوليو / تموز ٢٠٠٤.
- ◀ تضم هيئة المستخدم عدداً من ممثلي المستخدمين تعينهم المنظمات المهنية للمستخدمين المتمتعين بالصفة التمثيلية في فرع إجراء الفرد المستخدم و / أو فرع عمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم، بما يعادل عدد الممثلين كاملي العضوية والمناوبين في هيئة الموظف.
- ◀ لا يحضر المناوبون كأعضاء إلا في غياب كاملي العضوية.

Les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau de chaque branche sont désignés par ces mêmes organisations. Celles-ci doivent faire connaître par écrit le nom et les coordonnées des représentants titulaires et suppléants au secrétariat de la CPNIEFP. Elles doivent également informer par écrit le secrétariat de toute modification des mandats en cours.

La CPNIEFP élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège afin, d'assurer la présidence de séance et le rôle de correspondant de leur collège respectif, de la représenter à l'extérieur de la CPNIEFP.

La durée de mandat de la présidence (président et vice-président) est fixée à 4 ans, avec une alternance à mi-mandat (2 ans).

Article 17-3 Fonctionnement

La CPNIEFP se réunit autant de fois que les membres l'estiment nécessaire et au minimum 2 fois par an. Elle est mandatée pour établir toute liaison et coordination nécessaires avec les instances publiques, professionnelles ou privées ayant des attributions dans les domaines de l'emploi et de la formation.

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté par la présidence en fonction des propositions faites par les membres de la CPNIEFP notamment lors de la séance précédente.

En fonction des sujets inscrits à l'ordre du jour, l'APNI pourra être invitée à participer à la réunion de la CPNIEFP.

Article 17-4 Secrétariat

Le secrétariat de la CPNIEFP est assuré par le secrétariat des branches.

Article 17-5 Délibérations

Au sein de la CPNIEFP, chaque collège dispose d'un nombre équivalent de voix.

Chaque représentant du collège des salariés dispose d'une voix attribuée à son titulaire ou à son suppléant en cas d'absence du titulaire.

Les représentants du collège des employeurs disposent du même nombre de voix, attribué dans les mêmes conditions.

En l'absence du titulaire et du suppléant, un pouvoir pourra être donné à un membre appartenant au même collège. Il sera remis au secrétariat. Le nombre de pouvoirs est limité à 2 par membre présent. Ils doivent être écrits et annexés au compte rendu.

Afin de garantir une continuité de débats, les organisations représentatives dans les branches veilleront à une représentation la plus constante possible.

La présence effective ou la représentation de la majorité absolue des membres titulaires par collège est nécessaire pour la tenue de la CPNIEFP.

Les décisions de la CPNIEFP sont prises à la majorité absolue des votants présents ou représentés par collège.

تعيين هذه المنظمات نفسها ممثلي المنظمات النقابية للموظفين والمستخدمين التمثيلية على مستوى كل فرع. ويجب على هذه المنظمات إبلاغ أمانة اللجنة المشتركة الوطنية بين الفروع للتشغيل والتدريب المهني كتابةً باسم وتفصيل الاتصال الخاصة بالممثلين كاملي العضوية والممثلين المناوبين. كما يجب عليها إبلاغ الأمانة كتابةً بأي تغيير يطرأ على الولايات الجارية.

تنتخب اللجنة المشتركة الوطنية بين الفروع للتشغيل والتدريب المهني رئيسًا ونائب رئيس لا ينتميان إلى نفس الهيئة من أجل رئاسة الاجتماع وأداء دور مراسل لهيئة كل منهما، وتمثيلها خارج اللجنة المشتركة الوطنية بين الفروع للتشغيل والتدريب المهني.

مدة ولاية الرئاسة (الرئيس ونائب الرئيس) محددة في ٤ سنوات، مع تبادل الأدوار في منتصف الولاية (سنتان).

المادة ٣-١٧ طريقة العمل

تجتمع اللجنة المشتركة الوطنية بين الفروع للتشغيل والتدريب المهني حسب ما يراه الأعضاء ضروريًا ومرتين على الأقل في السنة. وهي مكلفة بإجراء جميع الاتصالات وعمليات التنسيق الضرورية مع الهيئات العامة أو المهنية أو الخاصة المنوطة بها مسؤوليات في مجالات التوظيف والتدريب.

يحدد جدول أعمال كل اجتماع من قبل الرئاسة وفقا لمقترحات أعضاء اللجنة المشتركة الوطنية بين الفروع للتشغيل والتدريب المهني، ولا سيما تلك المقدمة خلال الاجتماع السابق.

استنادا إلى المواضيع المدرجة على جدول الأعمال، يمكن دعوة الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع للمشاركة في اجتماع اللجنة المشتركة الوطنية بين الفروع للتشغيل والتدريب المهني.

المادة ٤-١٧ الأمانة

تتولى أمانة الفروع أمانة اللجنة المشتركة الوطنية بين الفروع للتشغيل والتدريب المهني.

المادة ٥-١٧ المداولات

تتوفر كل هيئة على عدد متساو من الأصوات داخل اللجنة المشتركة الوطنية بين الفروع للتشغيل والتدريب المهني.

ويتوفر كل ممثل عن هيئة الموظفين على صوت واحد يمنحه الممثل كامل العضوية أو المناوب في حالة غيابه.

لممثلي هيئة المستخدمين نفس عدد الأصوات ممنوحة بنفس الشروط.

في حالة غياب الممثل كامل العضوية والمناوب، يجوز إعطاء تفويض لعضو ينتمي إلى نفس الهيئة. ويتم تسليمه إلى الأمانة. عدد التفويضات محدد في ٢ لكل عضو حاضر. ويجب تدوينها وإحاقها بالمحضر.

من أجل ضمان استمرار المناقشات، ستسهر المنظمات التمثيلية في الفروع على توفير تمثيل ثابت قدر الإمكان.

يعد الوجود الفعلي أو تمثيل الأغلبية المطلقة للأعضاء كاملي العضوية في الهيئة ضروريًا لعقد اللجنة المشتركة الوطنية بين الفروع للتشغيل والتدريب المهني.

تُتخذ قرارات اللجنة المشتركة الوطنية بين الفروع للتشغيل والتدريب المهني بالأغلبية المطلقة للناخبين الحاضرين أو الممثلين على أساس الهيئات.

En cas de désaccord entre les collègues, un second vote est nécessaire. La majorité relative des membres titulaires présents ou représentés est alors requise.

À la demande de la majorité des membres présents ou représentés un vote peut être reporté à la prochaine réunion.

Lorsqu'une délibération concerne uniquement l'une des deux branches professionnelles, seuls disposent du droit de vote, les représentants du collège salarié et ceux du collège employeur désignés pour la branche professionnelle concernée. Les règles de suppléance et de majorité sont identiques à celles prévues pour un vote rassemblant les deux branches professionnelles.

Lors de chaque CPNIEFP, un projet de compte rendu des débats tenus en séance est élaboré par le secrétariat et adressé aux membres en vue d'être proposé à l'approbation des membres lors de la réunion suivante.

Article 18 Opérateur de compétences (OPCO)

Aux termes de l'accord interbranche du 5 mars 2019, étendu par arrêté du 25/06/2019 et publié au Journal officiel du 28/06/2019, les partenaires sociaux ont désigné « l'OCPO des entreprises de proximité » pour les branches professionnelles des salariés et des assistants maternels du particulier employeur.

Conformément aux dispositions énoncées à l'article L.6332-1 du code du travail, l'OPCO des entreprises de proximité a pour mission de contribuer au développement de la formation professionnelle.

Article 19 Dénonciation et révision

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 les CPPNI des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur.

Article 20 Vie de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Les parties signataires conviennent de se revoir au plus tard dans le délai de 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord. A cette occasion, les partenaires sociaux dresseront le bilan qualitatif et quantitatif de l'application de l'accord afin d'en évaluer l'impact, d'identifier les points d'amélioration et de proposer un éventuel avenant.

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.

في حالة خلاف بين الهيئتين، يستلزم ذلك تصويتا ثانيا. يجب عندئذ حصول أغلبية نسبية للأعضاء كاملي العضوية الحاضرين أو الممثلين.

بناءً على طلب غالبية الأعضاء الحاضرين أو الممثلين، يمكن تأجيل التصويت إلى الاجتماع التالي.

عندما تخص مداولة واحدا فقط من الفرعين المهنيين، يقتصر حق التصويت على ممثلي هيئة الموظفين وهيئة المستخدمين المعينين للفرع المهني المعني. قواعد الإنابة والأغلبية مطابقة لتلك المنصوص عليها بالنسبة للتصويت الذي يجمع بين الفرعين المهنيين.

خلال كل اجتماع للجنة المشتركة الوطنية بين الفروع للتشغيل والتدريب المهني، تعد الأمانة مشروع تقرير المناقشات التي تمت في الجلسة وترسله إلى الأعضاء بهدف اقتراحه للموافقة عليه من قبل الأعضاء في الاجتماع التالي.

المادة ١٨ مشغل المهارات (OPCO)

بموجب شروط الاتفاق بين الفروع المؤرخ ٥ مارس / آذار ٢٠١٩ والمعمم بقرار صادر في ٢٥ يونيو / حزيران ٢٠١٩ والمنشور في الجريدة الرسمية بتاريخ ٢٨ يونيو / حزيران ٢٠١٩، قام الشركاء الاجتماعيون بتعيين مشغل الكفاءات للشركات القريبة للفرعين المهنيين للموظفين وعمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم.

وفقاً للأحكام المنصوص عليها في المادة L.6٣٣٢-١ من قانون العمل، يتكلف مشغل الكفاءات للشركات القريبة بالمساهمة في تطوير التدريب المهني.

المادة ١٩ الانسحاب والمراجعة

يجوز إنهاء هذا الاتفاق حسب الشروط المنصوص عليها في المواد من L.٢٢٦١-٩ إلى L.٢٢٦١-١٢ من قانون العمل.

تجوز مراجعته حسب الشروط المنصوص عليها في المواد من L.٢٢٦١-٧ إلى L.٢٢٦١-٨ من قانون العمل. تُعرض طلبات المراجعة على اللجان المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير الخاصة بفرعي إجراء الفرد المستخدم وعمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم.

المادة ٢٠ مدة الاتفاقية

يبرم هذا الاتفاق لمدة غير محددة ويدخل حيز التنفيذ في اليوم الأول من الشهر الذي يلي نشر قرار التعميم في الجريدة الرسمية.

توافق الأطراف الموقعة على الاجتماع مرة أخرى في موعد لا يتجاوز ٣ سنوات من تاريخ دخول الاتفاقية حيز التنفيذ. في هذه المناسبة، سيضع الشركاء الاجتماعيون تقييماً نوعياً وكمياً لتطبيق الاتفاق من أجل تقييم تأثيره وتحديد مجالات التحسين واقتراح تعديل إذا دعت الحاجة.

وفقاً لأحكام المادة L.٢٢٣١-٥ من قانون العمل، يبلغ هذا الاتفاق برسالة مسجلة مع إشعار بالاستلام إلى جميع المنظمات التمثيلية عند نهاية إجراءات التوقيع.

يحرر من هذا الاتفاق ما يكفي من النسخ للإيداع وفقاً للشروط المنصوص عليها في المادتين L.٢٢٣١-٦ و L.٢٢٣١-٢ وما يليهما من قانون العمل.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension de l'accord. L'extension sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 17 novembre 2020


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

M. BROUARD 

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

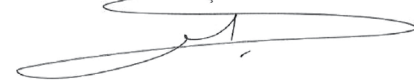
La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

Stéphane FOSTEC 

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.

Veronique Delaune 

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


Said Dembani 

توافق الأطراف الموقعة على طلب تعميم الاتفاق. يطلب التعميم بمبادرة من أي طرف.

حرر في باريس، في ١٧ نوفمبر / تشرين الثاني ٢٠٢٠

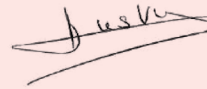
بالنسبة لفرع إجراء الفرد المستخدم المشمولين بالاتفاقية الجماعية الوطنية لأجراء الفرد المستخدم المؤرخة ٢٤ نوفمبر / تشرين الثاني ١٩٩٩

اتحاد الأفراد المستخدمين في فرنسا - (FEPEM)

M. BROUARD 

اتحاد الخدمات - الكنفدرالية الفرنسية الديمقراطية للشغل (CFDT)

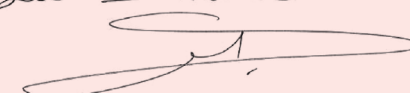
اتحاد عمال الكنفدرالية العامة للشغل الخاص بالتجارة والخدمات والتوزيع

Stéphane FOSTEC 

الاتحاد العام لعمال الفلاحة والأغذية والتبغ والأنشطة ذات الصلة / القوى العاملة (FGTA / FO)

Veronique Delaune 

الاتحاد الوطني للنقابات المستقلة - اتحاد نقابات الخدمات والأنشطة المتنوعة والقطاع الثالث والأنشطة ذات الصلة (UNSA - FESSAD)

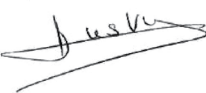
Said Dembani 

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

M. BROUARD 

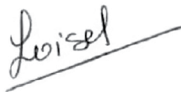
La Fédération C.G.T du commerce, des Services et de la distribution

Stéphane FOSTEC 


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

Nathalie DIORÉ 

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

Loisel Lydia 

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

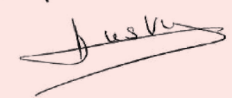
Said Demukane 

بالنسبة لفرع عمال الحضانه التابعين للفرد المستخدم المشمولين بالاتفاقية الجماعية الوطنية لعمال الحضانه التابعين للفرد المستخدم المؤرخة ١ يوليو / تموز ٢٠٠٤

اتحاد الأفراد المستخدمين في فرنسا (FEPEM)

M. BROUARD 

اتحاد عمال الكنفدرالية العامة للشغل الخاصة بالتجارة والخدمات والتوزيع

Stéphane FOSTEC 

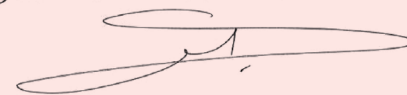
كنفدرالية نقابات أخصائيي الأسرة وعمال الحضانه (CSAFAM)

Nathalie DIORÉ 

النقابة المهنية لعمال الحضانه وأخصائيي الأسرة (SPAMAF)

Loisel Lydia 

الاتحاد الوطني للنقابات المستقلة - اتحاد نقابات الخدمات والأنشطة المتنوعة والقطاع الثالث والأنشطة ذات الصلة (UNSA - FESSAD)

Said Demukane 

BRANCHES PROFESSIONNELLES DES SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR ET DES ASSISTANTS MATERNELS DU PARTICULIER EMPLOYEUR

ACCORD INTERBRANCHES PORTANT SUR LA CRÉATION D'UN ORGANISME SPÉCIFIQUE AU SEIN DE L'OPCO ET D'UNE ASSOCIATION PARITAIRE NATIONALE INTERBRANCHES POUR LA MISE EN OEUVRE DES GARANTIES SOCIALES DES SALARIÉS

Préambule

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel porte l'ambition de développer l'autonomie de chacun dans l'accès à la formation et de favoriser particulièrement les actions en direction des travailleurs les moins qualifiés.

Les branches professionnelles des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur partagent ces objectifs qu'elles ont déjà affirmés au travers de leurs actions et de la signature d'accords cje branche.

Elles entendent poursuivre les démarches entreprises par les CPNEFP visant notamment à :

- permettre à chaque salarié de devenir acteur de son parcours professionnel ;
- faciliter l'accès des salariés à la qualification et à la certification ;
- accompagner les salariés pour les aider au développement de leurs compétences ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés et les fidéliser ;
- assurer l'attractivité et la mixité des emplois ;
- accompagner la gestion prévisionnelle des emplois et compétences ;
- faciliter l'intégration dans nos branches de personnes les plus éloignées de l'emploi.

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a fait le choix de transformer profondément le système de formation professionnelle pour le rendre plus attractif, plus efficient et plus équitable. Dans ce cadre, elle a confirmé la reconnaissance des spécificités du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et la nécessité de disposer de financements et modalités d'organisation adaptés. A notamment été validé le principe d'un attachement encadré des droits sociaux aux salariés, pour un meilleur exercice de ces droits.

Conformément à la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 et au décret relatif aux contributions versées par certaines catégories d'employeurs pris pour son application, et afin de mettre en œuvre la politique de professionnalisation définie par les CPNEFP, les signataires décident de :

- la mise en place d'un Organisme paritaire spécifique au sein de l'Opérateur de compétences, conformément aux dispositions de l'article D. 6331-67 du code du travail ;
- la création d'une Association paritaire nationale interbranches qui a pour mission de contribuer au

الفرعان المهنيان لأجراء الفرد المستخدم وعمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم

اتفاقية بين الحشائش بشأن إنشاء جسم محدد داخل شركة OPCO وجمعية مشتركة وطنية بين الفروع لتنفيذ الضمانات الاجتماعية للموظفين

ديباجة

يتطلع القانون رقم ٢٠١٨-٧٧١ الصادر في ٥ سبتمبر/أيلول ٢٠١٨ بشأن حرية اختيار المرء لمستقبله المهني الطموح إلى تطوير استقلالية الجميع في الوصول إلى التدريب وتشجيع بالأخص الإجراءات تجاه العمال الأقل تأهيلاً.

تشارك الفروع المهنية للموظفين لدى الفرد المستخدم وعمال الحضانة لدى الفرد المستخدم في هذه الأهداف التي سبق أن أكدوها من خلال أعمالهم وتوقيع الاتفاقات في الفرع.

يعتزمون مواصلة المساعي المبذولة من اللجنة المشتركة الوطنية للشغل والتدريب المهني (CPNEFP) والتي تهدف على وجه الخصوص إلى:

- ◀ تمكين كل موظف من أن يصبح فاعلاً في حياته المهنية ؛
- ◀ وتيسير حصول الموظفين على المؤهلات والشهادات؛
- ◀ دعم الموظفين لمساعدتهم على تطوير مهاراتهم ؛
- ◀ تأمين المسارات الوظيفية للموظفين والاحتفاظ بها؛
- ◀ ضمان جاذبية الوظائف وتنوعها؛
- ◀ دعم التخطيط الاستراتيجي للوظائف والمهارات؛
- ◀ تسهيل الاندماج في فروعنا للأشخاص الأبعد عن العمل.

القانون رقم ٢٠١٨-٧٧١ الصادر في ٥ سبتمبر/أيلول ٢٠١٨ بشأن حرية اختيار المستقبل المهني للفرد قد اختار إجراء تغيير عميق في نظام التدريب المهني لجعله أكثر جاذبية وأكثر كفاءة وأكثر إنصافاً. في هذا السياق، أكد القانون على الاعتراف بخصوصيات قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي والحاجة إلى التمويل والترتيبات التنظيمية المناسبة. على وجه الخصوص، تم إقرار مبدأ ربط الحقوق الاجتماعية بالموظفين في إطار، من أجل تحسين ممارسة هذه الحقوق.

وفقاً للقانون رقم ٢٠١٨-٧٧١ الصادر في ٥ سبتمبر/أيلول ٢٠١٨ والمرسوم المتعلق بالمساهمات المقدمة من فئات معينة من المستخدمين لتطبيقه، ومن أجل تنفيذ سياسة التأهيل المهني التي حددتها اللجنة المشتركة الوطنية للشغل والتدريب المهني (CPNEFP)، يقر الموقعون ما يلي:

- ◀ إنشاء هيئة مشتركة محددة داخل مشغلي الكفاءات، وفقاً لأحكام المادة ٦٧-٦٣٣١ D. من قانون العمل؛
- ◀ إنشاء جمعية وطنية مشتركة بين الفروع تمثل مهمتها في المساهمة في تطوير التدريب المهني،

développement de la formation professionnelle et notamment, en tant qu'employeur relais, d'assurer dans le cadre de la professionnalisation, l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs.

Article 1 Objet de l'accord et champ d'application

Le présent accord a pour objet la création :

- d'un Organisme spécifique créé au sein de l'OPCO agréé pour le champ des salariés du particulier employeur relevant de la convention collective du 24 novembre 1999 et des assistants maternels du particulier employeur relevant de celle du 1er juillet 2004, en application de l'article 38 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et au décret relatif aux contributions versées par certaines catégories d'employeurs pris pour son application;
- d'une Association paritaire nationale de gestion des droits des salariés et des assistants maternels du particulier employeur chargée notamment de jouer le rôle d'employeur relais dans le cadre du mandatement prévu à l'article D. 6331-69 du code du travail.

Le présent accord a également pour objet de consolider la contribution conventionnelle prévue par les accords du 17 décembre 2014 relatifs au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie conclus dans les branches des salariés et assistants maternels du particulier employeur, et confirmés par l'accord du 25 mars 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie conclu dans la branche des salariés du particulier employeur et par l'accord du 7 juin 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie conclu dans la branche des assistants maternels du particulier employeur.

Article 2 Organisme spécifique créé au sein de l'OPCO

Il est créé au sein de l'OPCO agréé pour le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, comprenant le champ des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur, un organisme spécifique administré par un Conseil de Gestion.

L'organisme spécifique a pour mission le développement de la formation professionnelle des salariés du particulier employeur et assistants maternels du particulier employeur.

Conformément à l'article L. 6331-60 du code du travail, il assure la gestion particulière de la contribution au financement de la formation professionnelle versée par les particuliers employeurs.

Cette contribution peut être utilisée dans les conditions prévues par l'article D. 6331-69 du Code du travail.

Article 3 Conseil de gestion de l'organisme spécifique

Article 3.1 Composition et fonctionnement

Conformément à l'article D. 6331-67 du code du travail, le Conseil de gestion est composé d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés désignés par les signataires du présent accord. Les membres du Conseil de gestion peuvent se faire représenter par un suppléant désigné selon les mêmes modalités que le titulaire.

ولا سيما، كمستخدم بمثابة همزة وصل، لضمان، في سياق التأهيل المهني، التفاعل بين الأفراد المستخدمين والموظفين وجميع الفاعلين.

المادة 1 موضوع الاتفاق ونطاق التطبيق

الغرض من هذا الاتفاق هو إنشاء:

◀ هيئة محددة يتم إنشاؤها ضمن مشغلي الكفاءات (OPCO) تم اعتمادها للعمل لصالح موظفي الفرد المستخدم بموجب الاتفاقية الجماعية المؤرخة ٢٤ نوفمبر/تشرين الثاني ١٩٩٩ وعمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم التابعة لتلك المؤرخة ١ يوليو/تموز ٢٠٠٤ تطبيقاً للقانون رقم ٢٠١٨-٧٧١ الصادر في ٥ سبتمبر/أيلول ٢٠١٨ بشأن حرية اختيار المستقبل المهني للمرء والمرسوم المتعلق بالمساهمات التي تدفعها فئات معينة من المستخدمين لتطبيقه؛

◀ جمعية وطنية مشتركة لإدارة حقوق الموظفين وعمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم المسؤولة بشكل خاص عن أداء دور مستخدم بمثابة همزة وصل في إطار الولاية المنصوص عليها في المادة D. 6331-69 من قانون العمل.

الغرض من هذا الاتفاق أيضاً هو تعزيز المساهمة التعاقدية المنصوص عليها في الاتفاقات المؤرخة ١٧ ديسمبر/كانون الأول ٢٠١٤ بشأن تمويل التدريب المهني مدى الحياة المبرمة في فروع الموظفين وعمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم، والتي أكدها الاتفاق المؤرخ ٢٥ مارس/آذار ٢٠١٦ بشأن التدريب المهني مدى الحياة المبرمة في فرع موظفي الفرد المستخدم والاتفاق المؤرخ ٧ يونيو/حزيران ٢٠١٦ بشأن التدريب المهني مدى الحياة المبرمة في فرع عمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم.

المادة 2 هيئة مخصصة أنشأت ضمن مشغلي الكفاءات (OPCO)

يتم إنشاؤها ضمن هيئة مشغلي الكفاءات (OPCO) المعتمدة لقطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي، بما في ذلك فئة موظفي الفرد المستخدم وعمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم، وهي هيئة محددة يديرها مجلس الإدارة.

تتمثل مهمة الهيئة المخصصة في تطوير التدريب المهني لموظفي الفرد المستخدم وعمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم.

ووفقاً للمادة L. 6331-60 من قانون العمل، تضمن الإدارة الخاصة للمساهمة في تمويل التدريب المهني الذي يدفعه الأفراد المستخدمون.

يجوز استخدام هذه المساهمة وفقاً للشروط المنصوص عليها في المادة L. 6331-69 من قانون العمل.

المادة 3 مجلس إدارة الهيئة المحددة

المادة 3-1 التكوين والتشغيل

وفقاً للمادة D. 6331-67 من قانون العمل، يتكون مجلس الإدارة من عدد متساو من ممثلي المستخدمين والموظفين المعيّنين من قبل الموقعين على هذا الاتفاق. يجوز تمثيل أعضاء مجلس الإدارة بمناوب يعين بنفس الطريقة التي يعين بها صاحب العضوية.

Les modalités de fonctionnement du Conseil de gestion seront précisées dans le règlement intérieur de celui-ci.

Article 3.2 Missions du Conseil de gestion.

Le Conseil de gestion propose au Conseil d'Administration de l'OPCO :

- les actions et services à mettre en œuvre,
- les modalités de leur financement au titre de la contribution au financement de la formation professionnelle versée par les particuliers employeurs ainsi que par tous les moyens et services développés par l'OPCO.

Le Conseil de gestion adresse à l'OPCO, au nom de l'organisme spécifique, l'ensemble des renseignements statistiques et financiers, conformément aux dispositions réglementaires.

Il transmet au nom de l'organisme spécifique, aux services du ministre chargé de la formation professionnelle, un bilan de l'activité annuelle précédente de l'organisme spécifique, permettant de suivre son fonctionnement et d'apprécier l'emploi des fonds reçus, conformément aux dispositions réglementaires.

Il arrête son règlement intérieur qu'il transmet à l'OPCO.

Article 4 Association paritaire nationale interbranches pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés (APNI)

Article 4.1 Création et fonctionnement de l'Association paritaire nationale interbranches.

Il est créé par les signataires une Association paritaire nationale interbranches sous la forme d'une association loi 1901.

Les modalités de création et de fonctionnement de l'Association paritaire nationale interbranches sont précisées dans ses statuts.

Article 4.2 Missions de l'Association paritaire nationale interbranches.

A partir des orientations portées par les branches professionnelles des salariés et assistants maternels du particulier employeur, cette Association a pour mission de contribuer au développement de la formation professionnelle des salariés.

Pour mener à bien cette mission, elle est notamment chargée de :

- recevoir mandat de la part des employeurs pour assurer la prise en charge directe des rémunérations et des frais de vie des salariés pendant le suivi de formations, jouant ainsi le rôle d'employeur relais, et simplifier la gestion administrative liée aux dispositifs de formation;
- mettre en place toute action d'information, de promotion, de développement, de financement, de gestion, de mise en œuvre des actions qui lui sont confiées par accords de branche dans le champ de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle;

وستحدد طرائق عمل مجلس الإدارة في النظام الداخلي لمجلس الإدارة.

المادة ٣-٢ مهام مجلس الإدارة.

يقترح مجلس الإدارة على مجلس إدارة مشغلي الكفاءات (OPCO) ما يلي:

➤ الإجراءات والخدمات المطلوب تنفيذها،

➤ ترتيبات تمويلها كمساهمة في تمويل التدريب المهني الذي يدفعه الأفراد المستخدمون وبجميع الوسائل والخدمات التي طورتها هيئة مشغلي الكفاءات (OPCO).

يرسل مجلس الإدارة إلى مشغل الكفاءات، نيابة عن الهيئة المختصة، كل المعلومات الإحصائية والمالية، وفقاً للأحكام التنظيمية .

وهو يحيل نيابة عن الهيئة المحددة، إلى دوائر الوزير المسؤول عن التدريب المهني، استعراضاً لنشاط السنة السابقة للهيئة المحددة، مما يسمح برصد عملها وتقييم استخدام الأموال المتلقاة، وفقاً للأحكام التنظيمية.

تعتمد نظامها الداخلي الذي تحيله إلى هيئة مشغلي الكفاءات (OPCO).

المادة ٤ الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع (APNI) لتنفيذ الضمانات الاجتماعية للموظفين

المادة ٤-١ إنشاء وعمل الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع

يتم إنشاؤه من قبل الموقعين في جمعية وطنية مشتركة بين الفروع في شكل جمعية بموجب قانون ١٩٠١.

تحدد كيفية إنشاء وعمل الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع في نظامها الأساسي.

المادة ٤-٢ مهام الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع.

بناءً على إرشادات الفروع المهنية للموظفين وعمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم، تتمثل مهمة هذه الجمعية في المساهمة في تطوير التدريب المهني للموظفين.

وللقيام بهذه المهمة، تقع على عاتقها بصفة خاصة المسؤولية عما يلي:

➤ الحصول على تفويض من المستخدمين لتحمل المسؤولية المباشرة عن رواتب ونفقات معيشة الموظفين أثناء متابعة التدريب، وبالتالي القيام بدور المستخدم الذي هو همزة وصل، وتبسيط التسيير الإداري المتعلق بأجهزة التدريب؛

➤ وضع جميع أنشطة المعلومات والتعزيز والتطوير والتمويل والإدارة والتنفيذ التي تعهد بها إليها الاتفاقات القطاعية في مجال التوظيف والتوجيه والتدريب المهني؛ والقيام بجميع الأنشطة وفقاً لأنظمتها الأساسية في مجال التوظيف والتوجيه والتدريب المهني، ولا سيما في مجال الإعلام وتعزيز مهن القطاع وفرص تطوير المسارات المهنية.

- conduire toute action conforme à ses statuts dans le champ de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle, particulièrement en matière d'information et de promotion des métiers du secteur et des possibilités de développement des parcours professionnels.

L'action de l'Association paritaire nationale interbranches s'exerce tant en direction des salariés ou demandeurs d'emploi que des employeurs.

Les missions de l'Association paritaire nationale interbranches, telles que prévues au présent article, ne sont pas exclusives de missions relevant d'autres droits et garanties sociales dont la gestion lui serait confiée par les branches des salariés et assistants maternels du particulier employeur.

Article 4.3 Partenariats

Pour assurer l'intégralité de ses missions, l'Association paritaire nationale interbranches peut passer toute convention avec des partenaires, dans le respect du cadre légal, réglementaire et conventionnel régissant son action et son champ d'intervention.

Elle pourra conclure des conventions avec :

- L'OPCO agréé pour les branches des salariés et assistants maternels du particulier employeur, afin de déterminer les modalités de mise en œuvre des actions décidées par l'organisme spécifique créé au sein de l'OPCO, pour la formation et le développement des compétences des salariés et assistants maternels du particulier employeur ;
- L'organisme chargé de la collecte et du recouvrement des cotisations dues par les particuliers employeurs et/ou l'IRCEM Prévoyance pour déterminer les modalités de collecte et de reversement des ressources financières spécifiques mises en place par les branches au bénéfice des garanties sociales des salariés et assistants maternels du particulier employeur ; IPERIA, la plateforme nationale de professionnalisation de l'emploi à domicile, pour la mise en œuvre de ses actions ;
- La Caisse des Dépôts et Consignations, pour la promotion du compte personnel de formation conformément aux dispositions de l'article L. 6333-4 du Code du travail ;
- Tout organisme ou entité qui pourrait contribuer à l'exercice de ses missions.

Article 4.4 Ressources

4.4.1 Composition des ressources

Les ressources de l'Association paritaire nationale interbranches sont composées de :

- Les ressources apportées par l'OPCO ;
- Toute ressource conventionnelle instituée par accord interbranches pour mettre en place et développer les garanties sociales des salariés et assistants maternels du particulier employeur. Elles sont reversées à l'Association après avoir été collectées et recouvrées par les organismes chargés du recouvrement des cotisations et des contributions dues par les particuliers employeurs.
- Toute subvention, financement, don ou leg autorisé lui permettant de remplir ses missions ; Et plus généralement toute ressource dans le respect des règles légales, réglementaires et conventionnelles régissant son activité.

- تنفذ أعمال الجمعية الوطنية المشتركة بين الفروع سواء بالنسبة للموظفين أو الباحثين عن عمل أو المستخدمين.

ولا تقتصر مهام الجمعية الوطنية المشتركة بين الفروع، على النحو المنصوص عليه في هذه المادة، على المهام التي تندرج في إطار الحقوق والضمانات الاجتماعية الأخرى التي تسند إدارتها إلى فروع الموظفين وعمال الحضانة لدى الفرد المستخدم.

المادة ٤-٣ الشراكات

من أجل تنفيذ جميع مهامها، يجوز للجمعية الوطنية المشتركة بين الفروع الدخول في أي اتفاقية مع الشركاء، وفقاً للإطار القانوني والتنظيمي والتعاقدية الذي يحكم عملها ونطاق تدخلها. ويجوز لها أن تبرم اتفاقيات مع:

- هيئة مشغلي الكفاءات (OPCO) المعتمدة بشأن فرعي الموظفين وعمال الحضانة لدى الفرد المستخدم، من أجل تحديد طرائق تنفيذ الإجراءات التي تقرها الهيئة المحددة التي تم إنشاؤها داخل هيئة مشغلي الكفاءات (OPCO)، لتدريب وتطوير مهارات الموظفين وعمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم؛
- الهيئة المسؤولة عن جمع وتحصيل الاشتراكات المستحقة من الأفراد المستخدمين و/أو مجموعة مؤسسات التقاعد التكميلي للعمال المنزليين بشأن الادخار (IRCEM Prévoyance) لتحديد طرائق جمع ودفع الموارد المالية المحددة التي أنشأتها الفروع للاستفادة من الضمانات الاجتماعية للموظفين وعمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم؛ منصة IPERIA، وهي المنصة الوطنية للتأهيل المهني للعمل المنزلي، لتنفيذ إجراءاتها ؛
- صندوق الودائع والأمانات، لتعزيز حساب التدريب الشخصي وفقاً لأحكام المادة L. 6333-4 من قانون العمل؛
- أي منظمة أو كيان يمكن أن يساهم في ممارسة مهامها.

المادة ٤-٤ الموارد

٤-٤-١ تكوين الموارد

تتألف موارد الجمعية الوطنية المشتركة بين الفروع (APNI) من

- الموارد المقدمة من قبل هيئة مشغلي الكفاءات (OPCO)؛
- أي مورد تعاقدية يتم إنشاؤه بموجب اتفاق بين الفروع لإنشاء و تطوير الضمانات الاجتماعية للموظفين وعمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم. يتم دفعها إلى الجمعية بعد جمعها وتحصيلها من قبل الهيئات المسؤولة عن تحصيل الاشتراكات والمساهمات المستحقة من الأفراد المستخدمين.
- أي إعانة أو تمويل أو هبة أو إرث مخول له يسمح له بأداء بمهامه ؛ وبشكل أعم أي مورد يتوافق مع القواعد القانونية والتنظيمية والتعاقدية التي تحكم نشاطه.

4.4.2 Contribution conventionnelle destinée à la formation professionnelle

Les partenaires sociaux réaffirment avec force leur volonté de renforcer les démarches entreprises par les branches des salariés et assistants maternels du particulier employeur en vue de poursuivre le développement de la formation professionnelle des salariés relevant de ces deux branches.

Il est donc convenu de mobiliser la contribution conventionnelle prévue par les accords relatifs au financement de la formation professionnelle du 17 décembre 2014 et confirmés par les accords du 25 mars 2016 et du 7 juin 2016 relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie conclus dans les branches des salariés et assistants maternels du particulier employeur à 0,40% calculé sur l'assiette définie par l'article L.6331-58 du Code du travail, à compter du 1er avril 2019.

Article 4.5 Statuts

Les parties signataires conviennent de se réunir dès la signature du présent accord pour adopter les statuts de l'Association paritaire nationale interbranches et déterminer son règlement intérieur, afin de permettre son fonctionnement à la date du 1er janvier 2019.

Les statuts préciseront notamment les règles de gouvernance, de gestion et de transparence dans le respect du présent accord.

Article 5 Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de sa signature.

Article 6 Dénonciation et révision

Toute demande de révision du présent accord s'opérera dans les conditions fixées par les dispositions légales et devra être portée devant les Commissions Permanentes Paritaires de Négociation et d'interprétation (CPPNI) mises en place au sein de la branche des salariés du particulier employeur et de celle des assistants maternels du particulier employeur.

La dénonciation du présent accord s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 7 Notification et formalités de dépôt de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L2231-5 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 L2231-6 et D2231-2 et suivants du Code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension de l'accord. L'extension sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente.

٤-٤-٢ المساهمة التعاقدية في التدريب المهني

يعيد الشركاء الاجتماعيون التأكيد بقوة على رغبتهم في تعزيز الخطوات التي يتخذها فرعي الموظفين وعمال الحضانة لدى الأفراد المستخدمين بغية مواصلة تطوير التدريب المهني للموظفين في هذين الفرعين.

لذلك، تم الاتفاق على تعبئة المساهمة التعاقدية المنصوص عليها في الاتفاقات المتعلقة بتمويل التدريب المهني المؤرخة ١٧ ديسمبر/كانون الأول ٢٠١٤ والتي أكدتها اتفاقات ٢٥ مارس/آذار ٢٠١٦ و ٧ يونيو/حزيران ٢٠١٦ المتعلقة بالتدريب المهني مدى الحياة المبرمة في فرعي الموظفين وعمال الحضانة لدى الفرد المستخدم بنسبة ٠,٤٠ ٪ محسوبة على الأساس المحدد في المادة L.6331-58 من قانون العمل، اعتباراً من ١ أبريل/نيسان ٢٠١٩.

المادة ٥-٤ القانون الأساسي

توافق الأطراف الموقعة على الاجتماع بمجرد توقيع هذه الاتفاقية لاعتماد القانون الأساسي للجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع (APNI) وتحديد نظامها الداخلي، من أجل تمكينها من العمل في ١ يناير/كانون الثاني ٢٠١٩.

يحدد القانون الأساسي على وجه الخصوص قواعد الحوكمة والإدارة والشفافية وفقاً لهذا الاتفاق.

المادة ٥ المدة وبدء النفاذ

يتم إبرام هذه الاتفاقية لفترة غير محددة. وتصبح نافذة من تاريخ التوقيع عليها.

المادة ٦ النقص و المراجعة

يتم تقديم أي طلب مراجعة لهذا الاتفاق وفقاً للشروط التي تحددها الأحكام القانونية، ويجب أن يُعرض على اللجان الدائمة المشتركة للتفاوض والتفسير (CPPNI) المنشأة داخل فرع موظفي الفرد المستخدم وفرع عمال الحضانة لدى الفرد المستخدم.

يتم نقض هذا الاتفاق وفقاً للأحكام القانونية المعمول بها.

المادة ٧ الإخطار وإجراءات إيداع الاتفاق

وفقاً لأحكام المادة L.2231-5 من قانون العمل، يتم إخطار هذا الاتفاق عن طريق رسالة مسجلة مع إشعار بالاستلام لجميع المنظمات التمثيلية في نهاية إجراءات التوقيع.

يحرر من هذا الاتفاق ما يكفي من النسخ للإيداع وفقاً للشروط المنصوص عليها في المادتين L.2231-6 و L.2231-D وما يليهما من قانون العمل.

يتفق الطرفان الموقعان على طلب تمديد الاتفاق. يتم التمديد بمبادرة من الطرف الذي يطلب أولاً.

Fait à Paris, le ... 19 décembre 2018 .

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 - FEPEM

Marielle BROLLARD
UBP

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

Véronique REVILLON
REVILLON

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

Nathalie GAFFAR
Gaffar

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.

Delaitte Veronique
Delaitte

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

Saad Dammam
Dammam

19 décembre 2018 . حرر في باريس، في

عن فرع موظفي الفرد المستخدم المشمولين بالاتفاقية الجماعية الوطنية لموظفي الفرد المستخدم
المؤرخة ٢٤ نوفمبر/تشرين الثاني ١٩٩٩

اتحاد الأفراد المستخدمين في فرنسا - FEPEM

Marielle BROLLARD
UBP

اتحاد الخدمات - الكنفدرالية الفرنسية الديمقراطية للشغل (CFDT).

Véronique REVILLON
REVILLON

اتحاد عمال الكنفدرالية العامة للشغل (CGT) الخاص بالتجارة والخدمات والتوزيع

Nathalie GAFFAR
Gaffar

الاتحاد العام لعمال الفلاحة والأغذية والتبغ والأنشطة ذات الصلة القوى العاملة F.O./ F.G.T.A.

Delaitte Veronique
Delaitte

الاتحاد الوطني لنقابات العمال المستقلة UNSA - FESSAD

Saad Dammam
Dammam

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 - FEPEM

Marielle BROUARD
MBF

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

Nathalie GHAFAR
Ghaffar

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

Nathalie DIORE
Dioré

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

CAUIGNAN Sylvie
CAUIGNAN

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

Saad Danwane
Danwane

عن فرع عمال الحضانه لدى الفرد المستخدم فيما يتعلق بالاتفاقية الوطنية المشتركة لعمال الحضانه التابعين للفرد المستخدم المؤرخة 1 يوليو/تموز ٢٠٠٤

اتحاد الأفراد المستخدمين في فرنسا - FEPEM

Marielle BROUARD
MBF

اتحاد عمال الكنفدرالية العامة للشغل (CGT) الخاص بالتجارة والخدمات والتوزيع

Nathalie GHAFAR
Ghaffar

كنفدرالية نقابات أخصائيي الأسرة وعمال الحضانه (CSAFAM).

Nathalie DIORE
Dioré

النقابة المهنية لعمال الحضانه وأخصائيي الأسرة (SPAMAF)

CAUIGNAN Sylvie
CAUIGNAN

الاتحاد الوطني للنقابات المستقلة UNSA - اتحاد نقابات الخدمات والأنشطة المتنوعة والقطاع الثالث والأنشطة ذات الصلة - FESSAD.

Saad Danwane
Danwane

BRANCHES PROFESSIONNELLES DES SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR ET DES ASSISTANTS MATERNELS DU PARTICULIER EMPLOYEUR

ACCORD INTERBRANCHES PORTANT SUR LA DÉSIGNATION D'UN OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES

Vu l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel.

Attendu que le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est singulier notamment en ce qu'il regroupe une grande diversité de métiers et un volume d'emplois conséquent, encadré par une relation contractuelle liant un salarié et un employeur non professionnel, personne physique ne poursuivant pas de but lucratif ni marchand.

Attendu que le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est constitué de deux branches particulièrement ancrées et déployées sur les territoires.

Attendu que la mise en œuvre des accords de professionnalisation conclus dans les branches du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile nécessite que soient prises en compte les spécificités du secteur par l'OPCO désigné telles qu'elles l'ont été jusqu'à présent à travers une proximité et un maillage territorial.

Attendu que les modalités d'organisation retenues par l'OPCO ci-dessous désigné, paraissent de nature à accueillir l'organisme spécifique prévu par l'article 38 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et créé aux termes de l'accord interbranches du 19 décembre 2018 portant création d'un organisme spécifique au sein de l'OPCO et d'une Association Paritaire Nationale Interbranches pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés.

Pour toutes ces raisons, liées au maillage territorial, à la proximité et à l'adaptation à notre secteur, les partenaires sociaux des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur sous la dénomination secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile conviennent :

Article 1 Désignation de l'OPCO

Les organisations syndicales représentatives de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans les branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur décident de désigner l'OPCO des entreprises de proximité (OPCO 10) comme opérateur de compétences du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile sur les champs couverts par :

La Convention Collective Nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999.

La Convention Collective Nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004.

الفرعين المهنيين للعاملين لدى الفرد المستخدم وعمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم

اتفاق بين الفروع بشأن تعيين مشغل الكفاءات

بالنظر إلى المادة ٣٩ من القانون رقم ٧٧١-٢٠١٨ المؤرخ ٥ سبتمبر/أيلول ٢٠١٨ المتعلق بحرية اختيار المستقبل المهني.

في حين أن قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي فريد من حيث أنه يجمع بين مجموعة واسعة من المهن وحجم كبير من الوظائف، التي تحددها علاقة تعاقدية بين الموظف والمستخدم غير المهني، أي الشخص الطبيعي الذي لا يسعى إلى الربح أو التسويق.

في حين أن قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي يتكون من فرعين يرتكزان بشكل خاص وينتشران في الأقاليم.

حيث إن تنفيذ اتفاقات التأهيل المهني المبرمة في فرعي قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي يتطلب أن تأخذ هيئة مشغلي الكفاءات (OPCO) في الاعتبار خصوصيات القطاع كما هي عليه حتى الآن من خلال القرب والشبكة الإقليمية.

حيث يبدو من المرجح أن تستوعب الطرائق التنظيمية التي اعتمدها هيئة مشغلي الكفاءات (OPCO) أدناه، الهيئة المحددة المنصوص عليها في المادة ٣٨ من القانون رقم ٧٧١-٢٠١٨ المؤرخ ٥ سبتمبر/أيلول ٢٠١٨ بشأن حرية اختيار المستقبل المهني للفرد والتي تم إنشاؤها بموجب شروط الاتفاق بين الفروع المؤرخ ١٩ ديسمبر/كانون الأول ٢٠١٨ بشأن إنشاء هيئة محددة داخل هيئة مشغلي الكفاءات (OPCO) وجمعية وطنية مشتركة بين الفروع لتنفيذ الضمانات الاجتماعية للموظفين.

لكل هذه الأسباب، المرتبطة بالشبكة الإقليمية والقرب والتكيف مع قطاعنا، يتفق الشركاء الاجتماعيون لفرعي موظفي الفرد المستخدم وعمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم تحت اسم قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي على ما يلي:

المادة ١ تعيين مشغلي الكفاءات (OPCO)

تقرر النقابات التي تمثل الموظفين والمنظمة المهنية للمستخدمين التمثيلية لفرعي موظفي الفرد المستخدم وعمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم تعيين مشغلي الكفاءات للشركات المحلية (OPCO 10) كمشغل للكفاءات (OPCO) لقطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي في المجالات التي يغطيها:

الاتفاقية الجماعية الوطنية لموظفي الفرد المستخدم المؤرخة ٢٤ نوفمبر/تشرين الثاني ١٩٩٩.

لاتفاقية الجماعية الوطنية لعمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم المؤرخة ١ يوليو/تموز ٢٠٠٤.

Le présent accord annule et remplace l'accord interbranches du 19 décembre 2018 portant sur la désignation d'un opérateur de compétences.

Article 2 Dépôt et extension

Conformément aux dispositions de l'article L2231-5 du code du travail, le présent accord est notifié 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 D2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord. L'extension sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris le 5 mars 2019

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 - FEPEM

Marielle BROUARD
UBP

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

Véronique REVUROP
Feuille

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

Nathalie GHASSAN
CGT

يلغي هذا الاتفاق ويحل محل الاتفاق بين الفروع المؤرخ ١٩ ديسمبر/كانون الأول ٢٠١٨ بشأن تعيين مشغل الكفاءات.

المادة ٢ الإيداع والتعميم

وفقاً لأحكام المادة L.2231-5 من قانون العمل، يتم إخطار هذه الاتفاقية لجميع المنظمات التمثيلية في نهاية إجراءات التوقيع.

يحرر من هذا الاتفاق ما يكفي من النسخ للإيداع وفقاً للشروط المنصوص عليها في المادتين L.2231-6 و D.2231-2 وما يليهما من قانون العمل.

يوافق الطرفان على طلب تمديد هذا الاتفاق. يتم التمديد بمبادرة من الطرف الذي يطلب أولاً.

حرر في باريس في ٥ مارس/آذار ٢٠١٩

عن فرع موظفي الفرد المستخدم المشمول بالاتفاقية الجماعية الوطنية لموظفي الفرد المستخدم المؤرخة ٢٤ نوفمبر/تشرين الثاني ١٩٩٩

اتحاد الأفراد المستخدمين في فرنسا - FEPEM

Marielle BROUARD
UBP

اتحاد الخدمات - الكنفدرالية الفرنسية الديمقراطية للشغل (CFDT).

Véronique REVUROP
Feuille

الكنفدرالية العامة للشغل الخاصة بالتجارة والخدمات والتوزيع (CGT)

Nathalie GHASSAN
CGT

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.

Delaitte Veronique
Delaitte

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 - FEPEM

Marielle BROUARD
MBF

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

Nathalie CHAFFAN
Schiffel

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

Nathalie DORÉ
Jolie

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

CAVIGNEUX Sphie
Sphie

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

الاتحاد العام لعمال الفلاحة والأغذية والتبغ والأنشطة ذات الصلة / القوى العاملة (FGTA / FO).

Delaitte Veronique
Delaitte

الاتحاد الوطني للنقابات المستقلة (UNSA)-اتحاد نقابات الخدمات والأنشطة المتنوعة والقطاع الثالث والأنشطة ذات الصلة (FESSAD).

عن فرع عمال الحضانه التابعين للفرد المستخدم المشمولين بالاتفاقية الجماعية الوطنية لعمال الحضانه التابعين للفرد المستخدم المؤرخة ١ يوليو/تموز ٢٠٠٤

اتحاد الأفراد المستخدمين في فرنسا (FEPEM)

Marielle BROUARD
MBF

اتحاد عمال الكنفدرالية العامة للشغل (CGT) الخاص بالتجارة والخدمات والتوزيع

Nathalie CHAFFAN
Schiffel

كنفدرالية نقابات أخصائيي الأسرة وعمال الحضانه (CSAFAM).

Nathalie DORÉ
Jolie

النقابة المهنية لعمال الحضانه وأخصائيي الأسرة (SPAMAF)

CAVIGNEUX Sphie
Sphie

الاتحاد الوطني للنقابات المستقلة (UNSA)-اتحاد نقابات الخدمات والأنشطة المتنوعة والقطاع الثالث والأنشطة ذات الصلة (FESSAD).

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

En cours d'extension

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 interbranches 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 pour l'heure 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.

اتفاق بشأن نشر التناوب في قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي

يجري تمديدها

قام القانون رقم ٢٠١٨-٧٧١ الصادر في ٥ سبتمبر/أيلول ٢٠١٨ بشأن حرية اختيار المستقبل المهني بإصلاح نظام التدريب المهني الأولي وركز بشكل خاص على التدريب بالتناوب. الغرض من التدريب بالتناوب هو تمكين الشباب من الحصول على مؤهل مهني وتعزيز الاندماج أو إعادة الإدماج المهني. وهو يجمع بين التدريس العام والتقني أثناء وقت العمل واكتساب المعرفة من خلال ممارسة نشاط مهني واحد أو أكثر فيما يتعلق بالدروس الملقاة.

تشمل هذه العقود عقود التأهيل المهني وعقود التعلم المهني. هذه الأخيرة هي التي خضعت لإصلاح عميق.

وهكذا أتاح القانون الوصول إلى نشاط التدريب عن طريق التعلم المهني، مما أدى إلى نمو قوي جدا في عدد مراكز التدريب عن طريق التعلم المهني. كما غير بشكل جذري الطريقة التي يتم بها تمويل التعلم المهني وعدّل القواعد التي تحكم عقود التعلم المهني. وفتحت إمكانية الإعداد لجميع المهن من خلال التعلم المهني ورفعت الحد الأقصى لسن إبرام عقد التعلم المهني إلى ٢٩ سنة أو حتى بعد ذلك عن طريق الاستثناء.

بالإضافة إلى ذلك، ينص على تمديد المدة القصوى لعقد التأهيل المهني في ظل ظروف معينة.

ولقطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي احتياجات من حيث التوظيف، لا سيما بين الشباب، واحتياجات من حيث التأهيل المهني والتأهيل.

تحقيقا لهذه الغاية، اكتسب القطاع، ولا سيما من خلال حوار اجتماعي دينامي ومبتكر، الوسائل اللازمة لوضع سياسات تدريبية طموحة. يوضح الاتفاقان بين الفروع المؤرخان ١٩ ديسمبر/كانون الأول ٢٠١٨ و ١٧ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠٢٠ اللذان ينصان على أحكام التأهيل المهني في هذا الصدد الرغبة في الحصول على وسائل تتكيف مع خصوصيات قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي من أجل تطوير استخدام التدريب المهني والوصول إليه.

بموجب الاتفاق الإطاري المؤرخ ١٧ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠٢٠ بشأن تنفيذ التأهيل المهني في قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي، نص الشركاء الاجتماعيون على أحكام لتسهيل الحصول على المؤهلات والشهادات المهنية للموظفين، ولا سيما من خلال نظام التناوب.

في فروع الفرد المستخدم، لا يتم استخدام نظام التناوب حاليًا على الرغم من تجربة أجريت في عام ٢٠١٢ لعقد التأهيل المهني. بالفعل، القواعد المطبقة قبل الإصلاح جعلت تنفيذ التناوب صعبا، نظرا لخصوصيات القطاع.

منذ الإصلاح الناتج عن قانون ٥ سبتمبر/أيلول ٢٠١٨ بشأن حرية اختيار المستقبل المهني، تم تكييف الإطار التشريعي والتنظيمي بشكل أفضل مع خصوصيات قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي، وقد جهزت الفروع بالتوازي نفسها بأدوات جديدة مكرسة لتطوير التدريب المهني.

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.

➤ CHAPITRE 1 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 1er 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.

وفقاً للمادة ١٢ من اتفاق ١٧ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠٢٠ بشأن تنفيذ سياسة التأهيل المهني في قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي، يؤكد الشركاء الاجتماعيون من جديد رغبتهم في إدخال التناوب وتطوير الوصول إلى التعلم المهني و عقود التأهيل المهني في قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

الفصل ١ أحكام عامة

المادة ١ نطاق التطبيق المهني والجغرافي

يغطي هذا الاتفاق جميع الأفراد المستخدمين والموظفين الذين يقعون ضمن النطاق المهني والجغرافي للاتفاقية الجماعية لقطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي المؤرخة ١٥ مارس/آذار ٢٠٢١.

وتنص على أنه، إلى أن يبدأ نفاذ الاتفاقية الجماعية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي، تنطبق أحكام هذا الاتفاق على جميع الأفراد المستخدمين والموظفين الذين يدخلون ضمن النطاق المهني والجغرافي لما يلي:

- الاتفاقية الجماعية الوطنية لموظفي الفرد المستخدم المؤرخة ٢٤ نوفمبر/تشرين الثاني ١٩٩٩ والمعممة بالقرار المؤرخ ٢ مارس/آذار ٢٠٠٠، الجريدة الرسمية للجمهورية الفرنسية الصادرة في ١١ مارس/آذار ٢٠٠٠؛
- الاتفاقية الجماعية الوطنية لعمال الحضنة التابعين للفرد المستخدم المؤرخة ١ يوليو/تموز ٢٠٠٤ والمعممة بالقرار الصادر في ١٧ ديسمبر/كانون الأول ٢٠٠٤، الجريدة الرسمية للجمهورية الفرنسية الصادرة في ٢٨ ديسمبر/كانون الأول ٢٠٠٤.

المادة ٢ الغرض من الاتفاق

الغرض من هذا الاتفاق هو تحديد الأهداف والطرائق والوسائل اللازمة لاستحداث التناوب في قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

ينظم هذا الاتفاق الوصول إلى التعلم المهني ضمن الإطار التشريعي والتنظيمي الحالي. وتحقيقاً لهذه الغاية، يعتمد على الأجهزة الاتفاقية التي أنشأها فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي لمعالجة مسائل محددة تتعلق بتطوير التدريب المهني للموظفين وعمال الحضنة التابعين للفرد المستخدم.

الفصل الثاني عقد التعلم المهني

المادة ٣ تطوير التعلم المهني

التعلم المهني هو جهاز تدريب أولي، تم فتحه للفروع المهنية بموجب عقد عمل. فهو يجمع بين التدريب الذي يقدمه مركز تدريب المتعلمين (CFA) مما يكفل بالحصول على شهادة أو دبلوم مسجل في الدليل الوطني للشهادات المهنية (RNCP) والتدريب العملي المقدم في إطار النشاط المهني.

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 1er 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.

ويرى الشركاء الاجتماعيون أنه بغية تطوير التعلم المهني، يجب أن يستفيد الفرد المستخدم من إمكانية مرافقته في ممارسة وظيفته كمشرف على التعلم المهني من أجل ضمان أن تقدم الدورة التدريبية جميع الضمانات فيما يتعلق بالغرض من عقد التعلم المهني.

واتفقوا على أن يتم هذا الدعم في إطار الشروط التي يحددها فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي بغية ضمان كفاءة الجهاز.

المادة ٤ طبيعة ومدة وإنهاء عقد التعلم المهني

المادة ٤-١ طبيعة عقد التعلم المهني

عقد التعلم المهني هو عقد عمل مكتوب محدد المدة أو غير محدد المدة، يتم إبرامه بين الموظف وصاحب العمل، وفقاً لأحكام المواد L.6221-1 و ١ وما يليها من قانون العمل.

وهو يستهدف الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٦ و ٢٩ سنة كاملة. ومع ذلك، يمكن للشباب الذين لا يقل عمرهم عن ١٥ عامًا إبرام عقد التعلم المهني إذا أثبتوا أنهم أكملوا الدورة الأولى من التعليم الثانوي.

المادة ٤-٢ مدة عقد التعلم المهني

تتراوح مدة العقد بموجب عقد محدد المدة أو فترة التعلم المهني بموجب عقد غير محدد المدة بين ٦ أشهر و ٣ سنوات. وهي تساوي مدة الدورة التدريبية، أي مدة التقييم اللازمة للحصول على الدبلوم.

بالنظر إلى خصوصيات القطاع، يوافق الشركاء الاجتماعيون على أنه يمكن تعديل مدة عقد التعلم المهني إلى ما لا يقل عن ٦ أشهر.

في جميع الحالات، تكون مدة التدريب في مركز تدريب المتعلمين (CFA) مساوية على الأقل لـ ٢٥ ٪ من مدة العقد.

المادة ٤-٣ إنهاء عقد التعلم المهني أو فترة التعلم المهني

يجوز إنهاء عقد التعلم المهني دون سبب ودون إشعار من قبل الفرد المستخدم أو الموظف حتى انتهاء الخمسة وأربعين يومًا الأولى من التدريب العملي الذي يقوم به المتدرب في مكان العمل، سواء كان ذلك متتاليًا أم لا.

بعد هذه المدة يجوز فسخ عقد التعلم المهني قبل انتهائه في إحدى الحالات وبالشروط التي تنص عليها الأحكام القانونية والتنظيمية المعمول بها.

وكاستثناء من ذلك، في حالة الإنهاء بمبادرة من صاحب العمل، تكون شروط الإنهاء هي تلك المنصوص عليها في المادتين ١١٩-١ و ١٦١-١ من الاتفاقية الجماعية السارية المفعول.

المادة ٥ شروط توظيف المتدرب

يستفيد المتدرب من الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية المطبقة على موظفي الفرع الذي يمارس فيه نشاطه طالما كانت متوافقة مع وضعه كشاب في التدريب.

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
1re 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 correspondant à l'emploi occupé
2ème année	39 % du SMIC	51 % du SMIC	61 % du SMIC sans pouvoir être inférieur à 61 % du SMC	
3ème 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.

تدرس اللجنة المشتركة الوطنية للشغل والتدريب المهني (CPNEFP) إجراءات أجور المتدربين وفقاً للمبادئ الموضحة أدناه. يجب أيضاً تكييف هذه المبادئ من قبل اللجنة المشتركة الوطنية للشغل والتدريب المهني (CPNEFP) لعمال الحضنة.

سنة تنفيذ العقد	سن المتعلم المهني			السنة الأولى
	من ١٦ إلى ١٧ سنة	من ١٨ سنة إلى أقل من ٢٠ سنة	من ٢١ سنة إلى ٢٥ سنة	
	٢٧ % من الحد الأدنى للأجور	٤٣ % من الحد الأدنى للأجور	٥٣ % من الحد الأدنى للأجور دون أن تكون أقل من ٥٣ % من الحد الأدنى للاتفاقي (SMC)	١٠٠ % من الحد الأدنى للأجور أو، إذا كان أعلى، الحد الأدنى للاتفاقي المقابل للوظيفة التي يشغلها
السنة الثانية	٣٩ % من الحد الأدنى للأجور	٥١ % من الحد الأدنى للأجور	٦١ % من الحد الأدنى للأجور ولكن ليس أقل من ٦١ % من الحد الأدنى للاتفاقي	
السنة الثالثة	٥٥ % من الحد الأدنى للأجور	٦٧ % من الحد الأدنى للأجور	٧٨ % من الحد الأدنى للأجور ولكن ليس أقل من ٧٨ % من الحد الأدنى للاتفاقي	

عندما يبلغ المتدرب ١٨ أو ٢١ عامًا، يتغير معدل الأجور في اليوم الأول من الشهر الذي يبلغ فيه المتدرب ١٨ عامًا أو ٢١ عامًا.

عندما يبرم متدرب عقداً جديداً للتعلم المهني مع نفس المستخدم أو مع مستخدم آخر، يكون أجره مساوياً على الأقل للأجر الذي حصل عليه في السنة الأخيرة من تنفيذ العقد السابق عندما أدى الأخير إلى الحصول على الشهادة أو الدبلوم المعد على هذا النحو، إلا إذا كان تطبيق الأجر المنصوص عليه في هذه المادة وفقاً لسنة أكثر ملاءمة.

وتطبق زيادة قدرها ١٥ في المائة على الأجر القانوني للمتدرب عند استيفاء الشروط التراكمية التالية:

- إبرام عقد التعلم المهني لمدة تقل عن أو تساوي سنة واحدة،
- يعد المتدرب دبلوماسياً أو شهادةً من نفس المستوى الذي تم الحصول عليه سابقاً،
- المؤهل الجديد المطلوب يرتبط ارتباطاً مباشراً بالمؤهلات الناتجة عن الدبلوم أو الشهادة التي تم الحصول عليها مسبقاً،

في هذه الحالة، يعتبر الشباب القادمون من التدريب المهني غير التعلم المهني، فيما يتعلق بالحد الأدنى لأجورهم، قد أكملوا فترة التعلم المهني للحصول على دبلوماتهم أو شهاداتهم.

عندما تكون مدة العقد أو فترة التعلم المهني أقل من مدة دورة التدريب التي تقوم بالإعداد للتأهيل الذي هو موضوع العقد بموجب الفقرة الثالثة من المادتين L. 6222-7-1 أو L. 6222-12-1 من قانون العمل، أو بموجب المادة R. 6222-23-1 من قانون العمل، يعتبر المتدرب، فيما يتعلق بأجره، قد أكمل مدة التعلم المهني مساوية لدورة التدريب هذه.

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 règlementaires 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.

عندما تكون مدة العقد أو فترة التعلم المهني أطول من مدة دورة التدريب التي تقوم بالإعداد للتأهيل موضوع العقد، عملاً بالفقرة الثالثة من المادة L. 6222-7-1 من قانون العمل، فإن الحد الأدنى للأجور المطبق أثناء التمديد هو ذلك المقابل للسنة الأخيرة من تنفيذ العقد السابق لهذا التمديد بالطريقة المنصوص عليها في المادة D. 6222-26 من قانون العمل.

المادة ٦ المتدربون المعوقون

عندما يكون المتدرب معاقاً، لا يوجد حد أقصى لسن إبرام عقد التعلم المهني وقد يخضع التدريب للتعديلات، وفقاً للشروط المنصوص عليها في المواد R.6222-50 وما يليها من قانون العمل.

لتشجيع توظيف المتدربين ذوي الإعاقة، يجوز للمستخدم الذي يشغل شخصاً ذا إعاقة أن يحصل على مساعدة من جمعية إدارة صندوق الإدماج المهني للمعاقين (AGEFIPH) شريطة استيفاء معايير معينة.

بالإضافة إلى ذلك، من أجل تمكين مراكز تدريب المتعلمين (CFA) من تعديل مناهجهم الدراسية واستحداث وسائل محددة تتعلق بالإعاقة، يجوز لمشغلي الكفاءات للشركات المحلية (OPCO EP) زيادة مستوى التغطية السنوية لعقد التعلم المهني، تطبيقاً للمادة L. 6332-14 من قانون العمل، بحد أقصى قدره ٤٠٠ يورو وفقاً للمرسوم رقم ٢٠٢٠-١٤٥٠ المؤرخ ٢٦ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠٢٠ بشأن زيادة مستوى تغطية عقود التعلم المهني للمتدربين المعترف بهم كعمال معوقين.

يجب أن يتضمن التدريب المشار إليه في المادة ٩-٤ من هذا الاتفاق عنصرًا يتعلق باستقبال المتدربين ذوي الإعاقة ومراعاة الإعاقة في دمج المتدرب وتنظيم مسار تعلمه المهني.

المادة ٧ تدريب المتعلمين المهنيين

تهدف اللجنة المشتركة الوطنية للشغل والتدريب المهني (CPNEFP) من خلال عقد التعلم المهني للحصول على واحدة من الشهادات المهنية الثلاثة من المستوى ٣ المدرجة أدناه:

- « عامل حضانة / مقدم رعاية للأطفال »؛
- « موظف الأسرة »؛
- « مقدمة رعاية معيشية تبعية ».

يجب أن تكون مدة التدريب المقدم من مركز تدريب المتعلمين (CFA) تساوي ٢٥ ٪ على الأقل من مدة العقد، بغض النظر عن المدة الفعلية للعمل. يمكن لمركز التدريب المهني أن يبرم اتفاقية تقوم بموجبها مؤسسة تدريب بتنفيذ كل أو جزء من التدريب الذي يجب أن تنظمه.

المادة ٨ تمويل تدريب المتعلم المهني

تحدد اللجنة المشتركة الوطنية للشغل والتدريب المهني (CPNEFP)، بالتنسيق مع مؤسسة كفاءات فرنسا (France compétences)، مستويات التكفل بالشهادات المهنية الثلاثة المحددة في المادة ٧ والتي تم إعدادها كجزء من عقد التعلم المهني. يتم تمويل هذه المبالغ من قبل مشغلي الكفاءات للشركات المحلية (OPCO EP) وفقاً للشروط والأحكام التنظيمية المعمول بها.

عند الاقتضاء، من أجل ضمان جودة التدريب وتحقيق أهداف العقد، يمكن طلب التمويل المشترك من المجالس الإقليمية.

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 3ème tiret de l'article 9.1 du présent accord est mise en place par la branche

المادة ٩ مشرف التعلم المهني**المادة ٩-١ صفة مشرف التعلم المهني والشروط المطلوبة**

وفقاً لأحكام المادة L. 6223-8-1 من قانون العمل، يجوز أن يكون مشرف التعلم المهني هو المستخدم أو الموظف. يجب أن يكون في سن الرشد وأن يقدم جميع ضمانات حسن الأخلاق.

يجب أن يستوفي مشرف التعلم المهني أحد الشروط التالية:

- حاصل على دبلوم، أو شهادة مسجلة في الدليل الوطني للشهادات المهنية (RNCP)، في نفس المجال المهني وبمستوى يعادل على الأقل المستوى الذي يستهدفه المتدرب وسنة واحدة من ممارسة نشاط مهني فيما يتعلق بالمؤهلات التي يتدرب فيها المتدرب،
- أو
- إثبات سنتين من النشاط المهني المتعلق بالمؤهلات التي يتدرب فيها المتدرب،
- أو
- تابع تدريباً استحدثه فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي للحصول على الحد الأدنى من المهارات من مشرف التعلم المهني.

المادة ٩-٢ مهام مشرف التعلم المهني

مهمة مشرف التعلم المهني هي المساهمة في اكتساب المتدرب للمهارات المقابلة للمؤهلات المطلوبة والشهادة أو الدبلوم الذي يتم إعداده، بالتنسيق مع مركز التدريب المهني.

المادة ٩-٣ تفويض وظيفة مشرف التعلم المهني من قبل الفرد المستخدم

في حالة عدم استيفاء الشروط المذكورة في المادة ٩-١ من هذا الاتفاق، يجوز للفرد المستخدم أن يفوض، تحت مسؤوليته، ممارسة وظيفته كمشرف التعلم المهني إلى موظف طرف ثالث في منظمة معتمدة، لديه المهارات المطلوبة لممارسة هذه المهمة. وتحدد هذه المهارة إذا استوفي أحد الشروط الثلاثة المشار إليها في المادة ٩-١ من هذا الاتفاق.

يعين الشركاء الاجتماعيون لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي منصة IPERIA (جمعية الشهادات والكفاءات)، وهي المنصة الوطنية لإضفاء الطابع المهني على قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي، كهيئة معتمدة.

تفويض وظيفة مشرف التعلم المهني هو جزء من ولاية الفرد المستخدم الموكلة إلى الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع (APNI).

يجوز لمشغلي الكفاءات للشركات المحلية (OPCO EP) تمويل خدمة مشرف التعلم المهني المفوض على أساس مبلغ ثابت. وستقوم اللجنة المشتركة الوطنية للشغل والتدريب المهني (CPNEFP) بدراسة سبل ووسائل توفير تمويل إضافي.

المادة ٩-٤ تدريب مشرفي التعلم المهني ومشرفي التعلم المهني المفوضين

يتم إعداد التدريب المشار إليه في الفقرة الثالثة من المادة ٩-١ من هذا الاتفاق من قبل فرع قطاع الأفراد

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.

المستخدمين والعمل المنزلي على أساس دفتر شروط المهارات المطلوبة لممارسة وظيفة مشرف التعلم المهني أو مشرف التعلم المهني المفوض. اللجنة المشتركة الوطنية للشغل والتدريب المهني (CPNEFP) هي المسؤولة عن التحقق من دفتر الشروط هذا.

يمكن تمويل التدريب من قبل مشغلي الكفاءات للشركات المحلية (OPCO EP). وستقوم اللجنة المشتركة الوطنية للشغل والتدريب المهني (CPNEFP) بدراسة سبل ووسائل توفير تمويل إضافي.

المادة ١٠ كتيب التعلم المهني

تضع اللجنة المشتركة الوطنية للشغل والتدريب المهني (CPNEFP) كتيباً معيارياً للتعلم المهني للحرف الرئيسية التي يمكن الوصول إليها في هذا السياق في فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

وهذه المهن هي كما يلي:

- ◀ عامل حضانة
- ◀ مقدم رعاية للأطفال
- ◀ موظف الأسرة
- ◀ مقدم رعاية معيشية

يجب إكمال كتيب التعلم المهني من قبل مشرف التعلم المهني أو مشرف التعلم المهني المفوض ومن قبل المتدرب.

المادة ١١ إنشاء مركز قطاعي لتدريب المتعلمين (CFA)

لتعزيز ديناميكية التعلم المهني، يتعهد الشركاء الاجتماعيون بدعم الجهاز من خلال إنشاء مركز تدريب مهني قطاعي ذي بعد وطني، والذي ستشمل مهمته ما يلي:

◀ الوفاء بالتزامات مراكز تدريب المتعلمين (CFA) مع مراعاة خصوصيات قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي ؛

◀ دعم الأفراد المستخدمين في تنفيذ عقود التعلم المهني؛

◀ العمل في شبكة مع مختلف مشغلي التدريب المعتمدين من قبل الهيئة المرخص لها من قبل الشركاء الاجتماعيين، في جميع أنحاء الإقليم.

يقع مقر مركز تدريب المتعلمين (CFA) القطاعي هذا داخل جامعة مقر الإقامة، وهو فاعل رئيسي في نشر العرض ذي الأولوية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

يتم إنشاء مجلس تطوير مشترك لإدارة ومراقبة التدريب المهني والالتزامات الموكلة إلى مركز تدريب المتعلمين (CFA). يتم تعريف تكوينها وعملها في النظام الداخلي.

➤ 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.

الفصل الثالث عقد التأهيل المهني

المادة ١٢ تطوير عقد التأهيل المهني

يسمح عقد التأهيل المهني – كجزء من التدريب المستمر – بالحصول على مؤهل مهني (دبلوم، سند، شهادة التأهيل المهني...) معترف به من قبل الدولة و/أو الفرع المهني وتعزيز الاندماج أو إعادة الإدماج المهني.

يعتزم الشركاء الاجتماعيون تعزيز التناوب بموجب عقد التأهيل المهني وفقاً لأحكام الاتفاق الإطاري المؤرخ ١٧ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠٢٠ بشأن تنفيذ التأهيل المهني في قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

ويرى الشركاء الاجتماعيون أنه بغية تطوير عقد التأهيل المهني، يجب أن يستفيد الفرد المستخدم من إمكانية مرافقته في ممارسة وظيفته كمشرف على التعلم المهني من أجل ضمان أن تقدم الدورة التدريبية جميع الضمانات فيما يتعلق بالغرض من عقد التأهيل المهني.

واتفقوا على أن يتم هذا الدعم في إطار الشروط التي يحددها فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي بغية ضمان كفاءة الجهاز.

المادة ١٣ طبيعة عقد التأهيل المهني ومدته وإنهاؤه

المادة ١٣-١ طبيعة عقد التأهيل المهني

عقد التأهيل المهني هو عقد عمل مكتوب محدد المدة أو غير محدد المدة مبرم بين الموظف والمستخدم وفقاً لأحكام المادة L.6325-5 من قانون العمل.

يستهدف عقد التأهيل المهني في المقام الأول:

- الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٦ و ٢٥ سنة كاملة،
- الباحثين عن عمل الذين لا يقل عمرهم عن ٢٦ عامًا،
- المستفيدين من دخل التضامن العملي (RSA)،
- المستفيدين من استحقاق التضامن المحدد (ASS)،
- المستفيدين من استحقاق الإعاقة للبالغين (AAH)،
- الأشخاص الذين استفادوا من عقد إدماج واحد (CUI).

يجوز للأجنبي الشاب الذي يحمل بطاقة إقامة مؤقتة أو متعددة السنوات تحمل عبارة "طالب" أن يبرم عقداً للتأهيل المهني.

تحدد اللجنة المشتركة الوطنية للشغل والتدريب المهني (CPNEFP)، حسب الضرورة، الأشخاص ذات الأولوية المحددة.

المادة ١٣-٢ مدة عقد التأهيل المهني

تتراوح مدة عقد التأهيل المهني الخاضع لعقد عمل محدد المدة أو إجراء التأهيل المهني في بداية عقد العمل غير محدد المدة بين ٦ و ١٢ شهراً.

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.

Moins de 21 ans	De 21 ans à moins de 26 ans	26 ans et plus
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 » ;

يحدد المستخدم والمستفيد هذه المدة، بما يتفق مع مدة العمل التدريبي اللازم لاكتساب المؤهلات المهنية المعنية.

مع ذلك، يجوز تمديد مدة عقد التأهيل المهني لمدة تصل إلى ٣٦ شهراً، ولا سيما بالنسبة لأشخاص معينين وفقاً لأحكام المادة L.6٣٢٥.١١ من قانون العمل.

من الممكن أيضاً تجاوز مدة ١٢ شهراً:

➤ إذا كان المؤهل الثاني المشار إليه أعلى من الأول أو مكماً له،
أو

➤ إذا لم يتمكن المستفيد من الوصول إلى المؤهل الذي يتم تحضيره بسبب الرسوب في الامتحان أو الأمومة أو التبني أو المرض أو حادث عمل أو فشل مؤسسة التدريب.

المادة ١٣-٣ إنهاء عقد التأهيل المهني

قد يتضمن عقد التأهيل المهني فترة تجريبية. يمكن لأحد الطرفين إنهاء هذا بحرية وفقاً للمادة ٣-١-٤٤ من الاتفاقية الجماعية السارية.

باستثناء الحالة المشار إليها في الفقرة السابقة، يجوز إنهاء عقد التأهيل المهني وفقاً للمادتين ٦٢ و ٦٣ من الاتفاقية الجماعية المنطبقة على إنهاء عقد العمل.

المادة ١٤ شروط توظيف المستفيد من عقد التأهيل المهني

يستفيد صاحب عقد التأهيل المهني من جميع الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية المطبقة على الموظفين الآخرين، طالما أنها لا تتعارض مع متطلبات التدريب أو العقد.

تدرس اللجنة المشتركة الوطنية للشغل والتدريب المهني (CPNEFP) إجراءات أجور المتدربين وفقاً للمبادئ الموضحة أدناه. يجب أيضاً تكييف هذه المبادئ من قبل اللجنة المشتركة الوطنية للشغل والتدريب المهني (CPNEFP) لعمال الحضنة.

أقل من ٢١ سنة	من ٢١ سنة إلى أقل من ٢٦ سنة	٢٦ سنة وأكثر
٥٥ % من الحد الأدنى للأجور	٧٠ % من الحد الأدنى للأجور	١٠٠ % من الحد الأدنى للأجور دون أن تكون أقل من ٨٥ % من الحد الأدنى للأجر التعاقدية

لا يجوز أن تقل هذه المبالغ عن ٦٥ % (أقل من ٢١ سنة) و ٨٠ % (٢١ سنة أو أكثر) من الحد الأدنى للأجور عندما يكون المستفيد حاصلًا على مؤهل يعادل على الأقل مؤهل البكالوريا المهنية أو الشهادة المهنية أو الدبلوم من نفس الطبيعة.

عندما يبلغ المتدرب ٢١ أو ٢٦ عامًا، يتغير معدل الأجور في اليوم الأول من الشهر الذي يبلغ فيه المتدرب ٢١ عامًا أو ٢٦ عامًا.

المادة ١٥ تدريب المستفيد من عقد التأهيل المهني

تهدف اللجنة المشتركة الوطنية للشغل والتدريب المهني (CPNEFP) من خلال عقد التأهيل المهني إلى الحصول على واحدة من الشهادات المهنية الثلاثة من المستوى ٣ المدرجة أدناه:

➤ "عامل حضنة / مقدم رعاية للأطفال"؛

- « 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.

« موظف الأسرة »؛

« مقدمة رعاية معيشية تبعية ».

في إطار عقد التأهيل المهني، تتراوح مدة التقييم وإجراءات الدعم وكذلك الدورات العامة والمهنية والتكنولوجية بين ١٥ ٪ و ٢٥ ٪ من مدة العقد، دون أن تكون أقل من ١٥٠ ساعة.

يجوز تمديد مدة إجراءات التقييم والدعم وكذلك الدورات العامة والمهنية والتكنولوجية إلى ما بعد ٢٥ ٪ من مدة العقد المحدد المدة أو إجراء التأهيل المهني، لا سيما بالنسبة لما يلي:

- الشباب الذين لم يكملوا المرحلة الثانية من التعليم الثانوي والذين لا يحملون دبلوم التعليم التكنولوجي أو المهني،
- الأشخاص المذكورين في الفقرتين ١ و ٢ من المادة L. ١-٦٣٢٥ من قانون العمل المسجلين لأكثر من عام في قائمة الباحثين عن عمل المحددة في المادة L. ١-٥٤١١ من قانون العمل،
- المستفيدون من دخل التضامن العملي أو استحقاق التضامن المحدد أو استحقاق المعاقين البالغين أو الأشخاص الذين استفادوا من عقد مبرم عملاً بالمادة L. ١-١٩-٥١٣٤ من قانون العمل، وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في المواد L. ١١-٦٣٢٥ و L. ١٤-٦٣٢٥ و L. ١٥-٦٣٣٢ من قانون العمل،
- أو للأشخاص الذين يستهدفون التدريب الذي يتوج بالدبلوم.

المادة ١٦ تمويل تدريب المستفيد من عقد التأهيل المهني

يتم تمويل إجراءات التقييم والدعم والتدريب من قبل مشغلي الكفاءات (OPCO) وفقاً للمبالغ المحددة من قبل اللجنة المشتركة الوطنية للشغل والتدريب المهني (CPNEFP).

تدعم هيئة مشغلي الكفاءات للشركات المحلية (OPCO EP) أيضاً:

- تدريب مشرفي التعلم المهني المفوضين ؛
 - بدل مشرف التعلم المهني لممارسة وظيفة مشرف التعلم المهني المفوض.
- قد تكمل الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع (APNI) تمويل مشغلي الكفاءات للشركات المحلية (OPCO EP) بشأن المساهمة التعاقدية.

المادة ١٧ مشرف التعلم المهني

المادة ١٧-١ أهلية مشرف التعلم المهني والمتطلبات

وفقاً لأحكام المادة L. ١-٨-٦٢٢٣ من قانون العمل، يجوز أن يكون وصي التعلم هو رب العمل أو الموظف. يجب أن يكون في سن الرشد وأن يقدم جميع ضمانات حسن الأخلاق.

يجب أن يستوفي الوصي الشروط التراكمية التالية:

- لديه خبرة مهنية لا تقل عن سنتين في مؤهل يتعلق بالتأهيل المهني المستهدف.
- تابع تدريباً استحدثه فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي للحصول على الحد الأدنى من المهارات من مشرف التعلم المهني.

Article 17.2 Les missions du tuteur

Le tuteur a 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-ème 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.

المادة ٢-١٧ - مهام مشرف التعلم المهني

تتمثل مهمة مشرف التعلم المهني على وجه الخصوص في المساهمة في اكتساب المستفيد من عقد التأهيل المهني للمعرفة المهنية.

المادة ٣-١٧ - تفويض وظيفة مشرف التعلم المهني من قبل الفرد المستخدم

في حالة عدم استيفاء الشروط المذكورة في المادة ١-١٧، يجوز للفرد المستخدم أن يفوض، تحت مسؤوليته، ممارسة وظيفته كمشرف التعلم المهني إلى موظف طرف ثالث في مؤسسة معتمدة، لديها الكفاءات المطلوبة لممارسة هذه المهمة. تكون هذه الكفاءة قائمة إذا استوفى أحد الشروط الثلاثة المشار إليها في المادة ١-١٧ من هذا الاتفاق.

يعين الشركاء الاجتماعيون لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي المنصة وطنية للتأهيل المهني للعمل المنزلي (IPERIA) (جمعية الشهادات والكفاءات)، وهي المنصة الوطنية لإضفاء الطابع المهني على قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي، كهيئة معتمدة.

تفويض وظيفة مشرف التعلم المهني هو جزء من ولاية الفرد المستخدم الموكلة إلى الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع (APNI).

تمول هيئة مشغلي الكفاءات للشركات المحلية (OPCO EP) خدمة مشرف التعلم المهني المفوض على أساس سعر ثابت. يمكن أن تكمل الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع (APNI) المبلغ الثابت الذي حددته هيئة مشغلي الكفاءات (OPCO) من خلال تعبئة مساهمات التدريب المهني.

المادة ٤-١٧ - تدريب مشرفي التعلم المهني والمشرفين المنتدبين

يتم إعداد التدريب المشار إليه في الفقرة الثانية من المادة ١-١٧ من هذه الاتفاقية من قبل فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي على أساس دفتر شروط الكفاءات المطلوبة لممارسة وظيفة مشرف التعلم المهني أو مشرف التعلم المهني المفوض. اللجنة المشتركة الوطنية للشغل والتدريب المهني (CPNEFP) هي المسؤولة عن التحقق من دفتر الشروط هذا.

يمكن تمويل التدريب من قبل مشغلي الكفاءات للشركات المحلية (OPCO EP). يمكن للجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع (APNI) أن تكمل التمويل عن طريق تعبئة المساهمات في التدريب المهني.

المادة ١٨ - كتيب التأهيل المهني

تضع اللجنة المشتركة الوطنية للشغل والتدريب المهني (CPNEFP) كتيباً معيارياً للتدريب المهني للحرف الرئيسية التي يمكن الوصول إليها في هذا السياق في فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

وهذه المهن هي كما يلي:

➤ عامل حضانة؛

➤ مقدم رعاية للأطفال؛

➤ موظف الأسرة؛

➤ مقدم رعاية معيشية.

يتم إكمال كتيب التأهيل المهني من قبل مشرف التعلم المهني أو مشرف التعلم المهني المفوض والمستفيد من عقد التأهيل المهني.

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.

الفصل ٤ مدة الاتفاق

المادة ١٩ مدة الاتفاق – بدء النفاذ

يبرم هذا الاتفاق لمدة غير محددة وتدخل حيز التنفيذ في اليوم الأول من الشهر التالي لإيداعها.

المادة ٢٠ رصد النشر ورصد الاتفاق

تقوم اللجنة المشتركة الوطنية للشغل والتدريب المهني (CPNEFP) في كل عام بوضع تقييم كمي ونوعي لتنفيذ الاتفاق، موجه إلى اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير (CPPNI)، من أجل تقييم تأثيره. توافق الأطراف الموقعة على الاجتماع مرة أخرى في موعد لا يتجاوز سنتين (٢) من تاريخ دخول الاتفاق حيز التنفيذ. في هذه المناسبة، يقوم الشركاء الاجتماعيون بتقييم تطبيق الاتفاق من أجل تحديد مجالات التحسين واقتراح تعديل إذا دعت الحاجة.

المادة ٢١ المراجعة والنقض

يجوز فسخ هذا الاتفاق حسب الشروط المنصوص عليها في المواد من L.2261-9 إلى L.2261-12 من قانون العمل.

تجوز مراجعتها حسب الشروط المنصوص عليها في المادتين من L.2261-7 إلى L.2261-8 من قانون العمل.

يجب تقديم طلبات المراجعة إلى اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير (CPPNI) المشار إليها في المادة ١٩ من الاتفاقية الجماعية لقطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

المادة ٢٢ الإخطار وإجراءات الإيداع


وفقاً لأحكام المادة L.2231-5 من قانون العمل، يبلغ هذا الاتفاق برسالة مسجلة مع إشعار بالاستلام إلى جميع المنظمات التمثيلية عند نهاية إجراءات التوقيع.

يحرر من هذا الاتفاق ما يكفي من النسخ للإيداع وفقاً للشروط المنصوص عليها في المواد L.2231-6 و D.2231-2 وما يليهما من قانون العمل.


حرر في باريس، في ٨ يوليو/تموز ٢٠٢١.

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

Hariele BROUARD


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

Auati FISAR



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

Rachel RUHLAND


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.

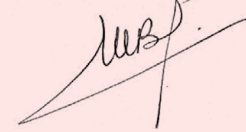
Richard ROZE


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


Said DAUJANE


لفرع موظفي الفرد المستخدم المشمولين بالاتفاقية الجماعية الوطنية لموظفي الفرد المستخدم المؤرخة ٢٤ نوفمبر/تشرين الثاني ١٩٩٩

اتحاد الأفراد المستخدمين في فرنسا - (FEPEM)

Hariele BROUARD


اتحاد الخدمات - الكنفدرالية الفرنسية الديمقراطية للشغل (CFDT)

Auati FISAR


اتحاد عمال الكنفدرالية العامة للشغل الخاص بالتجارة والخدمات والتوزيع

Rachel RUHLAND




الاتحاد العام لعمال الفلاحة والأغذية والتبغ والأنشطة ذات الصلة / القوى العاملة (FGTA / FO)

Richard ROZE




الاتحاد الوطني للنقابات المستقلة - اتحاد نقابات الخدمات والأنشطة المتنوعة والقطاع الثالث والأنشطة ذات الصلة (UNSA - FESSAD)

Said DAUJANE


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

Marielle BROUARD



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

Rachael RUHCAND



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

Nathalie DIORÉ


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

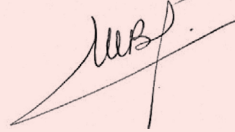
Loisel Lydia


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

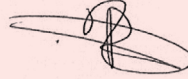
Serd DANWENN


بالنسبة لفرع عمال الحضانه التابعين للفرد المستخدم المشمولين بالاتفاقية الجماعية الوطنية لعمال الحضانه التابعين للفرد المستخدم المؤرخة ١ يوليو/تموز ٢٠٠٤


اتحاد الأفراد المستخدمين في فرنسا (FEPEM)

Marielle BROUARD


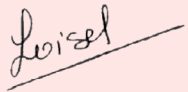
الكنفدرالية العامة للشغل الخاصة بالتجارة والخدمات والتوزيع

Rachael RUHCAND


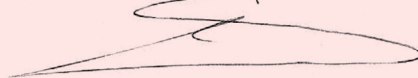
كنفدرالية نقابات أخصائيي الأسرة وعمال الحضانه (CSAFAM)

Nathalie DIORÉ


النقابة المهنية لعمال الحضانه وأخصائيي الأسرة (SPAMAF)

Loisel Lydia


الاتحاد الوطني للنقابات المستقلة - اتحاد نقابات الخدمات والأنشطة المتنوعة والقطاع الثالث والأنشطة ذات الصلة (UNSA - FESSAD)

Serd DANWENN


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

Avenant n°1 à l'accord sur le déploiement de l'alternance dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 8 juillet 2021

en cours d'extension

Préambule Objet de l'avenant

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord sur le déploiement de l'alternance dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile conclu le 8 juillet 2021 entre l'ensemble des organisations syndicales et professionnelles représentatives dans le secteur, il est apparu nécessaire de compléter et de modifier certaines dispositions.

Eu égard à la singularité du secteur et en vue de faciliter sa mise en œuvre, certaines dispositions dudit accord ont été adaptées afin notamment de tenir compte du lieu d'exercice du travail : le domicile privé.

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont convenu de demander l'extension de l'accord sur le déploiement de l'alternance dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, de nouvelles dispositions ont par conséquent été insérées en ce sens.

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 leurs salariés compris dans le 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.

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 à l'accord sur le déploiement de l'alternance dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Article 2.1 Modifications apportées au préambule

A la fin du préambule est introduit le paragraphe suivant :

« 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 accord. »

فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي

التعديل رقم ١ على اتفاقية نشر التناوب في قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي بتاريخ ٨ يوليو/تموز ٢٠٢١

يجري تمديدها

الديباجة الغرض من التعديل

في سياق تنفيذ الاتفاقية بشأن نشر التناوب في قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي المبرم في ٨ يوليو/تموز ٢٠٢١ بين جميع النقابات العمالية والمنظمات المهنية التمثيلية في القطاع، بدأ من الضروري استكمال وتعديل بعض الأحكام.

بالنظر إلى الطابع الفريد لهذا القطاع وبغية تيسير تنفيذه، تم تكييف بعض أحكام تلك الاتفاقية على وجه الخصوص لمراعاة مكان العمل: المنزل الخاص.

بالإضافة إلى ذلك، وافق الشركاء الاجتماعيون على طلب تمديد الاتفاقية المتعلقة بنشر التناوب في قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي، ولذلك أدرجت أحكام جديدة لهذا الغرض.

بعد عرض مسبق، تم الاتفاق على ما يلي:

المادة ١ نطاق التطبيق

ينطبق هذا التعديل على جميع الأفراد المستخدمين وموظفيهم المشمولين في النطاق المهني والجغرافي للاتفاقية الجماعية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي المؤرخة ١٥ مارس/آذار ٢٠٢١.

يشار أيضا إلى أن الطبيعة المحددة للأنشطة المشمولة، وعلى الأخص استبعاد أي مشروع من نطاقها، تجعل الاتفاقية الجماعية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي اتفاقية فريدة. وبالتالي، فإن أحكام المادة L.2261- 23-1 من قانون العمل المتعلقة بالشركات التي يقل عدد عمالها عن خمسين عاملا لا تنطبق على هذا التعديل.

المادة ٢ تعديلات على الاتفاقية المتعلقة بنشر التناوب في قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي

المادة ١-٢ التعديلات على الديباجة

تضاف الفقرة التالية في نهاية الديباجة:

«يشار أيضا إلى أن الطبيعة المحددة للأنشطة المشمولة، وعلى الأخص استبعاد أي مشروع من نطاقها، تجعل الاتفاقية الجماعية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي اتفاقية فريدة. وبالتالي، فإن أحكام المادة L.2261- 23-1 من قانون العمل المتعلقة بالشركات التي يقل عدد عمالها عن خمسين عاملا لا تنطبق على هذا التعديل. »

Article 2.2 Modifications apportées à l'article 4

A la première phrase de l'article 4.1, le mot « déterminée » est supprimé et remplacé par le mot « limitée ».

Par ailleurs, les phrases « 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 1er cycle de l'enseignement secondaire. » sont supprimées et remplacées par « Par dérogation aux dispositions de l'article L. 6222-1, eu égard aux spécificités de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, et considérant que le lieu d'exercice du travail est le domicile privé, le contrat d'apprentissage s'adresse aux jeunes âgés de 18 ans à 29 ans révolus. ».

A la première phrase de l'article 4.2, le mot « CDD » est supprimé et remplacé par « contrat à durée limitée ».

Article 2.3 Modifications apportées à l'article 5

Le tableau figurant à l'article 5 est remplacé et modifié comme suit :

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti		
	De 18 ans à moins de 20 ans	21 ans à 25 ans	26 ans et plus
1 re année	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 correspondant à l'emploi occupé
2 e année	51 % du SMIC	61 % du SMIC sans pouvoir être inférieur à 61 % du SMC	
3 e année	67 % du SMIC	78 % du SMIC sans pouvoir être inférieur à 78 % du SMC	

Par ailleurs, au troisième alinéa de l'article 5, les mots « de 18 ans ou » sont supprimés.

Article 2.4 Modifications apportées à l'article 13

Le premier tiret du deuxième alinéa de l'article 13.1, est supprimé et remplacé par :

« - aux jeunes de 18 à 25 ans révolus, par dérogation aux dispositions de l'article L. 6325-1, eu égard aux spécificités de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, et considérant que le lieu d'exercice du travail est le domicile privé, ».

المادة ٢-٢ التعديلات على المادة ٤

في الجملة الأولى من المادة ٤-١، تحذف كلمة «محدد» ويستعاض عنها بكلمة «محدودة».

بالإضافة إلى ذلك، فإن الجملتين «وهي مخصصة للشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٦ و ٢٩ عامًا كاملة. ومع ذلك، يجوز للشباب الذين لا يقل عمرهم عن ١٥ عامًا إبرام عقد تعلم مهني إذا أثبتوا أنهم أكملوا الدورة الأولى من التعليم الثانوي.» يتم حذفها والاستعاضة عنها بـ «عن طريق الاستثناء من أحكام المادة L. ٦٢٢٢-١، مع مراعاة خصوصيات فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي، وبالنظر إلى أن مكان العمل هو المنزل الخاص، فإن عقد التعلم المهني مخصص للشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٨ و ٢٩ عامًا كاملة.».

في الجملة الأولى من المادة ٤-٢، تحذف عبارة «عقد محدد المدة» ويستعاض عنها بعبارة «عقد محدود المدة».

المادة ٣-٢ التعديلات على المادة ٥

يستعاض عن الجدول الوارد في المادة ٥ ويعدل على النحو التالي:

سنة تنفيذ العقد	سن المتعلم المهني		
	من ١٨ سنة إلى أقل من ٢٠ سنة	من ٢١ سنة إلى ٢٥ سنة	٢٦ سنة وأكثر
السنة الأولى	٤٣ % من الحد الأدنى للأجور	٥٣ % من الحد الأدنى للأجور دون أن تكون أقل من ٥٣ % من الحد الأدنى للأجر الاتفاقي (SMC)	١٠٠ % من الحد الأدنى للأجور أو، إذا كان أعلى، للأجر الاتفاقي المقابل للوظيفة التي يشغلها
السنة الثانية	٥١ % من الحد الأدنى للأجور	٦١ % من الحد الأدنى للأجور ولكن ليس أقل من ٦١ % من الحد الأدنى للأجر الاتفاقي	
السنة الثالثة	٦٧ % من الحد الأدنى للأجور	٧٨ % من الحد الأدنى للأجور ولكن ليس أقل من ٧٨ % من الحد الأدنى للأجر الاتفاقي	

علاوة على ذلك، في الفقرة الثالثة من المادة ٥، تحذف عبارة « ١٨ سنة من العمر أو».

المادة ٤-٢ التعديلات على المادة ١٣

تحذف الفقرة الأولى من الفقرة الثانية من المادة ١٣-١ ويستعاض عنها بما يلي:

«- الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٨ و ٢٥ سنة كاملة، على سبيل الاستثناء من أحكام المادة L. ٦٣٢٥-١، مع مراعاة خصوصيات فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي، وبالنظر إلى أن مكان العمل هو المنزل الخاص،.»

Article 2.5 Modifications apportées à l'article 22

Le titre de l'article 22 est modifié et remplacé par « Article 22 – Notification, formalités de dépôt et extension ».

A la fin de l'article 22 est ajouté le paragraphe suivant : « Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail. »

Article 3 Modalités d'entrée en vigueur et vie du présent avenant**Article 3.1** Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter de sa signature.

Article 3.2 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.

Article 3.3 Notification – formalités de dépôt et extension

Conformément aux dispositions de l'article L.2231-5 du code du travail, le présent avenant 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 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.

Fait à Paris, le 18 février 2022.

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

DocuSigned by:
Brouard Marielle
729C6022BF6A451...

المادة ٢-٥ التعديلات على المادة ٢٢

تم تعديل عنوان المادة ٢٢ واستبداله بـ «المادة ٢٢ – الإخطار وإجراءات الإيداع والتمديد» في نهاية المادة ٢٢، تضاف الفقرة التالية: « يتفق الطرفان الموقعان على هذا الاتفاق على طلب تمديدتها وفقاً لأحكام المادة L. ٢٢٦١-٢٤ من قانون العمل. »

المادة ٣ شروط بدء نفاذ هذا التعديل ومدة سريانه**المادة ٣-١ المدة وبدء النفاذ**

يبرم هذا التعديل إلى أجل غير محدد ويبدأ نفاذه من تاريخ التوقيع عليه.

المادة ٣-٢ المراجعة والنقض

يجوز مراجعة هذا التعديل وإنهاؤه وفقاً للشروط المنصوص عليها في المادتين ٥ و ٦ من الاتفاقية الجماعية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

المادة ٣-٣ الإخطار – إجراءات الإيداع والتمديد

وفقاً لأحكام المادة L. ٢٢٣١-٥ من قانون العمل، يُبلّغ هذا التعديل برسالة مسجلة مع إشعار بالاستلام إلى جميع المنظمات التمثيلية عند نهاية إجراءات التوقيع.

هذا التعديل هو موضوع إيداع في ظل الظروف المعتادة.

وتوافق الأطراف الموقعة على هذا التعديل على طلب تمديده وفقاً لأحكام المادة L. ٢٢٦١-٢٤ من قانون العمل.

حرر في باريس، في ١٨ شباط/فبراير ٢٠٢٢.

عن منظمة المستخدمين المهنية:

اتحاد الأفراد المستخدمين في فرنسا (FEPEM)

DocuSigned by:
Brouard Marielle
729C6022BF6A451...

Pour les Organisations syndicales de salariés :

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

DocuSigned by:
Auréli FUSAR
FA4D722B5B4F4AE...

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

DocuSigned by:
FUSTEL Stéphane
15732F36CA074EB...

La Confédération des Salariés du particulier employeur, Assistants Familiaux et Assistants Maternels - C.S.A.F.A.M

DocuSigned by:
DIORE Nathalie
1A498ECBBBC646C...

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.

DocuSigned by:
ROZE Richard
345B5A46338C43C...

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.

DocuSigned by:
DARWANE Saïd
243CC17857A142E...

عن منظمات الموظفين النقابية:

اتحاد الخدمات - الكنفدرالية الفرنسية الديمقراطية للشغل (CFDT)

DocuSigned by:
Auréli FUSAR
FA4D722B5B4F4AE...

اتحاد عمال الكنفدرالية العامة للشغل (CGT) الخاص بالتجارة والخدمات والتوزيع

DocuSigned by:
FUSTEL Stéphane
15732F36CA074EB...

كنفدرالية موظفي الفرد المستخدم وأخصائيي الأسرة وعمال الحضانه (CSAFAM)

DocuSigned by:
DIORE Nathalie
1A498ECBBBC646C...

الاتحاد العام لعمال الفلاحة والأغذية والتبغ والأنشطة ذات الصلة / القوى العاملة (FGTA / FO)

DocuSigned by:
ROZE Richard
345B5A46338C43C...

النقابة المهنية لعمال الحضانه وأخصائيي الأسرة (SPAMAF)

الاتحاد الوطني للنقابات المستقلة - اتحاد نقابات الخدمات والأنشطة المتنوعة والقطاع الثالث والأنشطة ذات الصلة (UNSA - FESSAD)

DocuSigned by:
DARWANE Saïd
243CC17857A142E...

ANNEXE 3 Prévoyance

Préambule

La branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est caractérisée par une forte singularité. Les relations de travail y sont, de ce fait, régies principalement par des règles conventionnelles spécifiques.

En matière de prévoyance, les partenaires sociaux de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile jouent un rôle essentiel pour mettre en place un dispositif adapté à ces spécificités, permettant d'assurer l'effectivité des droits des salariés.

Dans le cadre des travaux de convergence des branches, les partenaires sociaux décident de mettre en place, au profit des salariés de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, un régime obligatoire et unique en matière de prévoyance en fusionnant les régimes existants dans les branches des salariés du particulier employeur ⁽¹⁾ et des assistants maternels du particulier employeur ⁽²⁾, et les réserves financières afférentes.

La présente annexe prévoit les modalités de mise en place de ce régime et détermine les conditions d'application de l'article 83 du socle commun de la présente convention collective.

Les partenaires sociaux affirment ainsi leur attachement à l'existence d'une protection sociale complémentaire effective au bénéfice des salariés de la branche, notamment contre les risques incapacité, invalidité, décès, afin de permettre, sous certaines conditions, une indemnisation en cas de réalisation de ces risques. Ils affirment également leur volonté d'assurer la lisibilité et l'équilibre du régime unifié, mais également de mettre en place des mécanismes de solidarité, notamment en renforçant la prise en charge des risques lourds et en améliorant les prestations à destination des ayants droit des salariés décédés.

Enfin, compte tenu des spécificités du secteur, et dans l'objectif d'assurer l'effectivité des droits des salariés et de simplifier les démarches des particuliers employeurs en la matière, il est confié à l'Association paritaire créée, aux termes de l'accord du 19 décembre 2018 figurant à l'annexe n° 2 de la présente convention collective, dénommée APNI, conformément à son objet social, la mission d'organiser, pour le compte des particuliers employeurs, la mise en œuvre et le suivi du régime de prévoyance.

Article 1 Bénéficiaires

Le régime de prévoyance institué par la présente convention collective bénéficie à l'ensemble des salariés relevant du champ d'application professionnel et géographique de la présente convention collective, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sous réserve de remplir les conditions d'accès requises pour bénéficier effectivement des prestations prévues à l'annexe A (« Prestations ») de la présente annexe.

(1) Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, étendue par arrêté ministériel en date du 2 mars 2000, IDCC 2111

(2) Convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004, étendue par arrêté ministériel du 17 décembre 2004, IDCC 2395.

الملحق ٣ الادخار

ديباجة

يتميز فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي بتفرد قوي. لذلك تخضع علاقات العمل بشكل أساسي لقواعد تعاقدية خاصة.

فيما يتعلق بالادخار، يقوم الشركاء الاجتماعيون لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي بدور أساسي في إنشاء نظام يتلاءم مع هذه الخصائص، ما يمكن من ضمان فعالية حقوق الموظفين.

في إطار أعمال التقارب بين الفروع، قرر الشركاء الاجتماعيون أن يضعوا لفائدة إجراء فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي نظام ادخار إلزامي وفريد من نوعه من خلال دمج الأنظمة القائمة في فرعي إجراء الفرد المستخدم ⁽¹⁾ وعمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم ⁽²⁾، والاحتياجات المالية ذات الصلة.

ينص هذا الملحق على ترتيبات وضع هذا النظام ويحدد شروط تطبيق المادة ٨٣ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

يؤكد الشركاء الاجتماعيون بالتالي على تمسكهم بضرورة وجود حماية اجتماعية فعالة لصالح إجراء الفرع، ولا سيما ضد مخاطر العجز والإعاقة والوفاة، من أجل إتاحة تعويض في حالة وقوعها، رهنا بشروط معينة. كما يؤكدون رغبتهم في ضمان سهولة قراءة النظام الموحد وتوازنه، وكذلك رغبتهم في إنشاء آليات تضامن، لا سيما من خلال تعزيز تغطية المخاطر الكبيرة وتحسين الخدمات المخصصة لأصحاب حقوق الموظفين المتوفين.

أخيرًا، في ضوء خصوصيات القطاع، وبهدف ضمان فعالية حقوق الموظفين وتبسيط الإجراءات للأفراد المستخدمين في هذا المجال، كلفت الجمعية المشتركة المنشأة وفق شروط اتفاق ١٩ ديسمبر / كانون الأول ٢٠١٨ الوارد في الملحق رقم ٢ من هذه الاتفاقية الجماعية، بشار إليها باسم الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع، ووفقًا لهدفها الاجتماعي، بمهمة تنظيم تنفيذ نظام الادخار نيابة عن الأفراد المستخدمين.

المادة ١ المستفيدين

يستفيد من نظام الادخار المحدث بموجب هذا الملحق جميع الموظفين المشمولين ضمن فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي، بغض النظر عن طبيعة عقد عملهم، رهنا باحترام شروط الوصول اللازمة للاستفادة فعليًا من الاستحقاقات المحددة في الملحق «أ» (« استحقاقات ») ضمن هذا الملحق.

(١) لاتفاقية الجمعية الوطنية لإجراء الفرد المستخدم المؤرخة ٢٤ نوفمبر / تشرين الثاني ١٩٩٩ والمعممة بقرار وزاري صادر بتاريخ ٢ مارس / آذار ٢٠٠٠، معرف الاتفاقية الجماعية ٢١١١

(٢) الاتفاقية الجماعية الوطنية لعمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم المؤرخة ١ يوليو / تموز ٢٠٠٤ والمعممة بقرار وزاري صادر في ١٧ ديسمبر / كانون الأول ٢٠٠٤ (معرف الاتفاقية الجماعية ٢٣٩٥).

Article 2 Caractère obligatoire du régime

Le régime de prévoyance institué par la présente convention collective revêt un caractère obligatoire pour tous les salariés et les particuliers employeurs relevant du champ d'application professionnel et géographique de la présente convention collective.

Article 3 Prestations

Article 3-1 Informations sur les prestations

À titre liminaire, il est rappelé que :

- les dispositions légales et réglementaires relatives à l'indemnisation, par l'employeur, des absences pour maladie ou accident du travail, ne s'appliquent pas aux particuliers employeurs relevant de la présente annexe, qui ne sont pas des entreprises ;
- pour autant, le régime de prévoyance, institué par la présente convention collective, et mis en œuvre par les particuliers employeurs (par l'intermédiaire de l'APNI) via un contrat d'assurance souscrit au profit des salariés, assure un niveau de garanties globalement plus favorable que celui résultant de l'application des dispositions légales et réglementaires visées à l'alinéa précédent.

Dans ce cadre, un salarié qui ne remplirait pas les conditions pour bénéficier du régime de prévoyance ne peut solliciter un quelconque maintien de salaire auprès du particulier employeur.

Les prestations dont bénéficient les salariés du particulier employeur en application du régime de prévoyance sont décrites, à titre informatif, à l'annexe A de la présente annexe, intitulée « Prestations ». Les conditions d'accès à ces prestations sont par ailleurs définies à ladite annexe.

En tout état de cause, il est précisé que le versement des prestations relève de la seule responsabilité de l'organisme assureur, au même titre que les limites et exclusions de garanties. Les prestations ne sauraient en aucun cas constituer un engagement pour le particulier employeur, qui n'est tenu qu'au seul paiement des cotisations.

Article 3-2 Versement des prestations

Les prestations décrites à l'annexe A de la présente annexe sont versées aux salariés, par l'organisme assureur, après déduction des prélèvements sociaux.

Le salarié fournit à l'organisme assureur les documents nécessaires au versement des prestations. Afin de connaître la liste des documents nécessaires au versement des prestations, le salarié doit se rapprocher de l'organisme assureur.

Article 3-3 Revalorisation des prestations

La référence annuelle utilisée pour la revalorisation des indemnités et rentes du régime de prévoyance est l'évolution annuelle, sur les douze (12) derniers mois, de la valeur du point de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO, et ce, dans la double limite :

- des résultats techniques et financiers du régime lors de l'année précédente, d'une part et,

المادة ٢ الطبيعة الإلزامية للنظام

نظام الادخار المنصوص عليه في هذا الملحق إلزامي لجميع الموظفين والأفراد المستخدمين التابعين لقطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

المادة ٣ الاستحقاقات

المادة ٣-١ معلومات عن الاستحقاقات

أولاً، يذكر بما يلي:

- الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بالتعويض من قبل المستخدم عن الغياب بسبب المرض أو حادث عمل لا تنطبق على الأفراد المستخدمين المشمولين بهذا الملحق والذين ليسوا شركات؛
 - لكن نظام الادخار المحدث بموجب هذه الاتفاقية الجماعية والمنفذ من قبل الأفراد المستخدمين (من خلال الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع)، عبر عقد تأمين لصالح الموظفين، يحقق مستوى ضمانات أفضل عمومًا من ذلك الناتج عن تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية المشار إليها في الفقرة السابقة.
- في هذا السياق، لا يمكن للموظف الذي لا يستوفي شروط الاستفادة من نظام الادخار أن يطلب أي استمرار في دفع الراتب من الفرد المستخدم.

الاستحقاقات التي يستفيد منها الفرد المستخدم بموجب نظام الادخار، بالإضافة إلى شروط الوصول إليها، محددة في الملحق «أ» من هذا الملحق، تحت عنوان «الاستحقاقات». فضلًا عن ذلك، شروط الاستفادة من هذه الاستحقاقات محددة في الملحق المذكور.

على أي حال، يشار إلى أن دفع الاستحقاقات هو مسؤولية شركة التأمين وحدها، إلى جانب الحدود والاستثناءات الخاصة بالضمان. لا يمكن أن تشكل الاستحقاقات، تحت أي ظرف من الظروف، التزامًا للفرد المستخدم الذي يلتزم فقط بدفع الاشتراكات.

المادة ٣-٢ دفع الاستحقاقات

الاستحقاقات المحددة في الملحق «أ» من هذا الملحق تدفع للموظفين من قبل شركة التأمين، بعد خصم المساهمات الاجتماعية.

يزود الموظف شركة التأمين بالمستندات اللازمة لدفع الاستحقاقات. من أجل معرفة قائمة المستندات اللازمة لدفع الاستحقاقات، يجب على الموظف الاتصال بشركة التأمين.

المادة ٣-٣ إعادة تقييم الاستحقاقات

المرجع السنوي المستخدم لإعادة تقييم تعويضات ومعاشات نظام الادخار هو التطور السنوي، على مدى اثني عشر (١٢) شهرًا السابقة، لقيمة نقطة التقاعد التكميلي أجيرك-أركو (AGIRC-ARRCO)، ضمن حد مزدوج:

- النتائج التقنية والمالية للنظام خلال العام السابق، من جهة،

- de quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du rendement annuel net des actifs en couverture des engagements du régime, d'autre part.

Il s'agit d'une référence s'appliquant automatiquement dans le cadre de l'établissement des comptes annuels, à défaut de décision spécifique de la CPPNI sur proposition de la CPSP. En effet, au terme d'une étude actuarielle portant sur les équilibres techniques de moyen et long termes et sur la situation financière des actifs sous gestion, la CPSP peut proposer à la CPPNI, dans les conditions prévues à l'article 23-1 du socle commun de la présente convention collective, de déroger à cette méthode de revalorisation.

Les dispositions du présent article font l'objet d'un réexamen par les partenaires sociaux, au plus tard dans un délai de trois (3) ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente annexe, puis tous les trois (3) ans.

Article 3-4 Exclusions

Sont exclus des garanties visées à l'annexe A (« Prestations ») de la présente annexe, les sinistres résultant :

- du fait intentionnel de l'assuré ;
- de tout suicide du participant intervenant dans la 1ère année suivant la prise d'effet des garanties ;
- de l'homicide volontaire ou de la tentative d'homicide volontaire à l'encontre de l'assuré par le bénéficiaire ayant fait l'objet d'une condamnation pénale ;
- du fait d'une guerre étrangère à laquelle la France serait partie prenante, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à venir ;
- du fait de guerres civiles ou étrangères, d'attentat, d'émeute, d'insurrection, d'acte de terrorisme, quel que soit le lieu où se déroulent ces événements et quels que soient les protagonistes, dès lors que l'assuré y prend une part active ;
- de la participation volontaire et violente de l'assuré à des rassemblements, des manifestations sur la voie publique, à des mouvements populaires, si l'assuré a fait l'objet d'une condamnation définitive pour ces faits ;
- du fait des rixes, jeux et paris ;
- d'un acte volontaire effectué sous l'emprise de l'ivresse si le taux d'alcoolémie est supérieur au taux légal, de l'utilisation de drogues, stupéfiants non prescrits médicalement ;
- de la navigation aérienne, lorsque les pilotes ne sont pas munis d'un brevet ou d'une licence valable, ou l'appareil non muni d'un certificat valable de navigabilité ;
- de l'usage de véhicules à moteur et encourus à l'occasion de démonstrations, acrobaties, compétitions ou rallyes de vitesse ;
- de la pratique d'ULM, deltaplane, parapente, de parachutisme, de sauts à l'élastique, et toutes autres formes de vol libres ;
- de la pratique des sports extrêmes suivants : acrobaties et voltiges aérienne, free fight, full contact, MMA, saut à l'élastique, tauromachie, zorbing (sur herbe, neige ou hydrozorbing), VTT de descente, safari, aile volante, base jump, skysurf, speed flying, speed riding, wingsuit et tout sport pratiqué en freeride. Cette exclusion s'étend à leur pratique dans le cadre du loisir, d'exhibitions, de paris,

- وتسعون في المائة (٩٠٪) من صافي العائد السنوي على أصول تغطية التزامات النظام، من جهة أخرى.

يطبق هذا المرجع تلقائيًا في سياق إعداد الحسابات السنوية في حالة عدم وجود قرار خاص من قبل اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير بناء على اقتراح من اللجنة المشتركة لمتابعة نظام الإدخار (CPSP). في نهاية دراسة إحصائية حول الأرصد التقنية المتوسطة والطويلة الأجل والوضع المالي للأصول تحت الإدارة، يمكن للجنة المشتركة لمتابعة نظام الإدخار أن تقترح على اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير، في ظل الشروط المنصوص عليها في المادة ٢٣-١ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية، عدم التقيد بأسلوب إعادة التقييم.

تخضع أحكام هذه المادة للمراجعة من قبل الشركاء الاجتماعيين في غضون ثلاث (٣) سنوات على الأكثر من تاريخ نفاذ هذا الملحق، ثم كل ثلاث (٣) سنوات).

المادة ٣-٤ الاستثناءات

مستثناة من الضمانات المشار إليها في الملحق «أ» (« استحقاقات ») من هذا الملحق، الحوادث الناتجة عن:

- فعل متعمد من المؤمن عليه؛
- أي انتحار للمشارك في السنة الأولى التالية لتاريخ نفاذ الضمانات؛ القتل العمد أو محاولة القتل العمد ضد المؤمن له من قبل
- المستفيد الذي كان موضوع إدانة جنائية؛
- بسبب حرب خارجية تكون فرنسا طرفًا فيها، وفقًا للشروط التي سيحددها التشريع في المستقبل؛
- نتيجة الحروب الأهلية أو الأجنبية، والهجمات، وأعمال الشغب، والتمرد، والأعمال الإرهابية، بغض النظر عن مكان وقوع هذه الأحداث وأيا كان الفاعلين، بشرط أن يقوم المؤمن له بمشاركة فعلية؛
- المشاركة التطوعية والعنيفة للمؤمن عليه في التجمعات والمظاهرات على الطريق العام وفي الحركات الشعبية، إذا كان المؤمن عليه موضوع إدانة نهائية لهذه الأفعال؛
- بسبب المشاجرات والألعاب والرهنات؛
- فعل تطوعي يتم تنفيذه تحت تأثير الخمر إذا كان مستوى الكحول في الدم أعلى من المعدل القانوني، أو تعاطي المخدرات، أو المخدرات غير الموصوفة طبيًا؛
- الملاحة الجوية، عندما لا يكون لدى الطيارين شهادة أو رخصة سارية، أو إذا لم يكن لدى الطائرة شهادة صلاحية للطيران سارية؛
- استخدام المركبات ذوات محركات أثناء المظاهرات أو الألعاب البهلوانية أو المسابقات أو سباقات السرعة؛
- ممارسة القفز بالمظلات، والطيران الشراعي، والطيران المظلي، والقفز بالمظلات، والقفز بالحبال، وجميع أشكال الطيران الحر الأخرى؛
- ممارسة الرياضات المتطرفة التالية: الألعاب البهلوانية والاستعراضات الجوية، القتال الحر، رياضة الفول كونتاكت، فنون القتال المختلطة، القفز بالحبال، مصارعة الثيران، الزوربينغ (على العشب، الثلج أو الزوربينغ على الماء)، ركوب الدراجات الجبلية في المنحدرات، رحلات السفاري، الجناح الطائر، القفز بالمظلة، التزلج المظلي على اللوح، الطيران السريع، التزلج بالمظلة، البدلة المجنحة وأي رياضة تمارس بحرية. يمتد هذا الاستبعاد إلى ممارستهم في سياق أوقات الفراغ، والمعارض، والرهنات، والمشاركة في التحديات

de participation à des défis et de tentatives de records, ainsi que pour les essais préparatoires qui les précèdent ;

- du fait de sinistres survenus à la suite des effets directs ou indirects d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de transmutations de noyaux atomiques.

Article 3-5 Contrôle médical

L'organisme assureur peut procéder, dans le cadre du service des prestations incapacité et invalidité, à un contrôle médical. Le salarié qui conteste une décision du médecin conseil de l'organisme assureur relative à son état de santé peut se faire représenter par son médecin.

En cas de désaccord entre le médecin du salarié et le médecin conseil de l'organisme assureur, les deux parties font appel à un troisième médecin pour les départager dans le mois suivant la décision rendue, et à l'avis duquel les parties doivent se ranger.

Faute d'accord sur le choix de ce médecin, un médecin est désigné par la juridiction compétente sur requête de la partie la plus diligente.

Les honoraires du troisième médecin ainsi que les frais liés à sa désignation sont supportés par l'organisme assureur.

Dans ces conditions et au vu des résultats du contrôle médical effectué, la décision de l'organisme assureur peut provoquer la suspension ou la suppression des prestations. Il en est de même en cas de refus ou d'opposition à ce contrôle par le salarié.

Article 4 Cotisations

Article 4-1 Taux et assiette de cotisation

La cotisation du régime de prévoyance est assise sur le salaire brut soumis à cotisations sociales, dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale, et fixée à deux virgule vingt-quatre pour cent (2,24%) se décomposant comme suit :

- deux virgule vingt pour cent (2,20 %) correspondant aux cotisations d'assurance ;
- zéro virgule zéro quatre pour cent (0,04 %) affectés à la section « Prévoyance » de l'APNI conformément aux dispositions de l'article 75 des statuts de l'APNI.

La ventilation des taux de cotisations par risque est détaillée à l'annexe B de la présente annexe.

Article 4-2 Répartition

La cotisation afférente aux garanties invalidité, décès, rente éducation et maladies redoutées est réparti de la manière suivante :

- cinquante pour cent (50 %) à la charge des particuliers employeurs ;
- cinquante pour cent (50 %) à la charge des salariés.

Pour la garantie « incapacité », la cotisation est spécifiquement répartie comme suit :

- cinquante-neuf virgule cinquante deux pour cent (59,52 %) à la charge des particuliers employeurs ;

ومحاولات تحطيم الأرقام القياسية، وكذلك الاختبارات التحضيرية التي تسبقهم؛

- بسبب الحوادث التي تحدث في أعقاب الآثار المباشرة أو غير المباشرة للانفجار، وانبعثات الحرارة، والإشعاع من تحويلات النوى الذرية.

المادة ٣-٥ الفحص الطبي

كجزء من خدمة استحقاقات العجز والإعاقة، يجوز لشركة التأمين إجراء فحص طبي. الموظف الذي يعترض على قرار المستشار الطبي لشركة التأمين فيما يتعلق بحالته الصحية يمكن أن يمثله طبيبه.

في حالة وجود خلاف بين طبيب الموظف والمستشار الطبي لشركة التأمين، يستدعي الطرفان طبيبًا ثالثًا للبت فيما بينهما في الشهر التالي للقرار، وعلى الرأي الذي يجب أن يتفق عليه الطرفان.

في حالة عدم الاتفاق على اختيار هذا الطبيب، يتم تعيين الطبيب من قبل المحكمة المختصة بناءً على طلب الطرف الأكثر جدية.

تتحمل شركة التأمين أتعاب الطبيب الثالث وكذلك التكاليف المتعلقة بتعيينه.

في ظل هذه الظروف وبالنظر إلى نتائج الفحص الطبي الذي تم إجراؤه، قد يؤدي قرار شركة التأمين إلى تعليق أو إلغاء الاستحقاقات. وينطبق الشيء نفسه في حالة رفض أو معارضة هذا الفحص الطبي من قبل الموظف.

المادة ٤ الاشتراكات

المادة ٤-١ معدل وأساس الاشتراكات

تعتمد المساهمة في نظام الادخار على الراتب الإجمالي الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي، في حدود الحد الأقصى للضمان الاجتماعي السنوي، والمحددة عند اثنين فاصلة أربعة وعشرين بالمائة (٢,٢٤٪) موزعة على النحو التالي:

- اثنان فاصلة عشرون في المائة (٢,٢٠٪) يمثل اشتراكات التأمين؛
 - صفر فاصلة صفر أربعة في المائة (٠,٠٤٪) مخصصة لقسم «الادخار» للجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع وفقًا لأحكام المادة ٧٥ من القانون الأساسي للجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع (APNI).
- تم تفصيل توزيع نسب الاشتراكات حسب المخاطر في الملحق «ب» من هذا الملحق.

المادة ٤-٢ التوزيع

يتم توزيع الاشتراكات المتعلقة بضمونات الإعاقة والوفاة والمعاش التعليمي والأمراض الخطيرة على النحو التالي:

- خمسون في المائة (٥٠٪) يدفعها الأفراد المستخدمون؛
- خمسون في المائة (٥٠٪) يدفعها الموظفون.

فيما يتعلق بضمون «العجز»، يتم توزيع الاشتراكات بشكل خاص على النحو التالي:

- تسعة وخمسون فاصل اثنان وخمسون في المائة (٥٩,٥٢٪) يدفعها أصحاب العمل الأفراد المستخدمون

➤ quarante virgule quarante huit pour cent (40,48 %) à la charge des salariés.

Ainsi, la répartition totale de la cotisation prévoyance affectée aux prestations, entre les particuliers employeurs et les salariés, est la suivante :

➤ cinquante-trois virgule soixante-quatre pour cent (53,64 %) à la charge des particuliers employeurs ;

➤ quarante-six virgule trente-six pour cent (46,36 %) à la charge des salariés.

Article 4-3 Évolution ultérieure des cotisations

Toute évolution ultérieure de la cotisation sera répercutée dans les mêmes proportions que les cotisations initiales entre le particulier employeur et les salariés, dès lors qu'elle :

➤ ne dépasse pas, annuellement, dix pour cent (10 %) du montant de la cotisation annuelle et, en tout état de cause ;

➤ n'aboutit pas à un pourcentage de cotisation supérieur à deux virgule soixante-quatorze pour cent (2,74 %) de l'assiette des cotisations du régime.

Au-delà de ces limites, l'augmentation de la cotisation fera l'objet d'une nouvelle négociation et de la conclusion d'un avenant à la présente annexe.

Article 4-4 Recouvrement des cotisations

En application de l'article L.133-7 du code de la sécurité sociale, le recouvrement des cotisations afférentes au financement du régime de prévoyance est délégué par l'APNI (en sa qualité de collecteur) aux organismes de recouvrement du régime général et, pour les salariés relevant du régime agricole, aux caisses de mutualité sociale agricole, selon des modalités prévues par convention.

Article 5 Suspension ou rupture du contrat de travail

Article 5-1 Suspension du contrat de travail indemnisée par l'employeur

Article 5-1-1 Cas général

L'adhésion des salariés au régime de prévoyance de la branche est maintenue, sans versement de cotisation, en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de rémunération, total ou partiel, d'indemnités journalières complémentaires ou de rentes d'invalidité financés au moins pour partie par le particulier employeur.

L'adhésion des salariés au régime est également maintenue, sans versement de cotisation, en cas de suspension de leur contrat de travail non indemnisée par le régime de sécurité sociale, pour les bénéficiaires qui ne remplissent pas les conditions d'activité requises en termes de cotisations ou d'heures travaillées.

Article 5-1-2 Activité partielle

L'adhésion des salariés au régime de prévoyance de la branche est maintenue en cas de suspension de

➤ أربعون فاصلة ثمان وأربعون في المائة (٤٠,٤٨%) يدفعها الموظفون.

وعليه، فإن التوزيع الإجمالي لاشتراكات الادخار المخصصة للاستحقاقات بين الأفراد المستخدمين والموظفين، يكون على النحو التالي:

➤ ثلاثة وخمسون فاصلة وأربعة وستون في المائة (٥٣,٦٤%) يدفعها أصحاب العمل الأفراد المستخدمين؛

➤ ستة وأربعون فاصلة وستة وثلاثون بالمائة (٤٦,٣٦%) يدفعها الموظفون.

المادة ٣-٤ تطور الاشتراكات اللاحق

سُيُنقل أي تغيير لاحق في الاشتراك بنفس النسب في الاشتراكات الأولية بين الفرد المستخدم والموظفين، بشرط أن:

➤ لا تتجاوز عشرة في المائة (١٠%) سنويا من مبلغ الاشتراك السنوية، وفي أي حال؛

➤ لا ينتج عنه نسبة اشتراك أكبر من اثنين فاصلة أربعة وسبعين في المائة (٢,٧٤%) من أساس اشتراكات النظام.

عند تجاوز هذه الحدود، تخضع الزيادة في الاشتراك لمفاوضات جديدة وإبرام تعديل على هذا الملحق.

المادة ٤-٤ دفع الاشتراكات

وفقا للمادة L.١٣٣-٧ من قانون الضمان الاجتماعي، تفوض الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع (بصفتها محصّلا) تحصيل الاشتراكات المتعلقة بتمويل نظام الادخار إلى هيئات التحصيل في النظام العام، وبالنسبة لأجراء النظام الفلاحي، إلى صناديق التعاضدية الاجتماعية الفلاحية، وفقاً للشروط المنصوص عليها في الاتفاقية.

المادة ٥ تعليق عقد العمل أو إنهائه

المادة ١-٥ تعليق عقد العمل بتعويض المستخدم

المادة ١-١-٥ الحالة العامة

تستمر عضوية الموظفين في نظام ادخار الفرع، دون دفع اشتراك، في حالة تعليق عقد عملهم لأي سبب، طالما كانوا يستفيدون خلال هذه الفترة من استمرار الأجر كلياً أو جزئياً، أو من تعويضات يومية إضافية أو معاشات العجز الممولة جزئياً على الأقل من قبل الفرد المستخدم.

كما تستمر عضوية الموظفين في النظام، دون دفع اشتراك، في حالة تعليق عقد عملهم دون تعويض من نظام الضمان الاجتماعي، للمستفيدين الذين لا يستوفون شروط النشاط المطلوبة من حيث الاشتراكات أو ساعات العمل.

المادة ٢-١-٥ النشاط الجزئي

تستمر عضوية الموظفين في نظام ادخار الفرع في حالة تعليق عقد عملهم مع وضع في نشاط جزئي،

leur contrat de travail liée à un placement en activité partielle, en application d'une disposition légale ou réglementaire spécifique au secteur. Dans une telle hypothèse :

- le particulier employeur verse une cotisation calculée selon le taux applicable aux salariés en activité, pendant toute la période de suspension du contrat de travail liée à l'activité partielle. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à s'acquitter de sa propre part de cotisation ;
- l'assiette des cotisations est constituée de l'indemnité obligatoire d'activité partielle (à l'exclusion de l'éventuelle indemnité complémentaire), et ce quel qu'en soit le traitement social et fiscal ;
- l'assiette servant au calcul des prestations est identique à celle des cotisations définie ci-dessus.

Lorsque, au cours du même mois, le salarié a cumulé indemnité d'activité partielle et revenus d'activité, l'indemnité obligatoire d'activité partielle est l'assiette par défaut pour les heures chômées. Pour les heures travaillées, la rémunération reste cotisée dans les conditions prévues pour les salariés en activité.

Article 5-2 Suspension du contrat de travail non indemnisée par l'employeur

L'adhésion des salariés au régime de prévoyance de la branche est maintenue, sans versement de cotisation, en cas de suspension de leur contrat de travail non indemnisée, lorsqu'ils bénéficient de congés pour « enfant malade », dans les conditions prévues par l'article 48-2-2 du socle commun de la présente convention collective.

Article 5-3 Portabilité en cas de rupture du contrat de travail

Le régime de prévoyance est maintenu au profit des bénéficiaires visés à l'article 1 de la présente annexe, dans les conditions prévues à l'article L.911-8 du code de la sécurité sociale.

Article 5-4 Maintien complémentaire des garanties en cas de suspension ou de rupture du contrat de travail

Article 5-4-1 Généralités

En cas de suspension ou de rupture du contrat de travail, et au-delà des cas de maintien des garanties visés aux articles 5.1. à 5.3. de la présente annexe, le salarié ou l'ancien salarié conserve, sans versement de cotisation, le bénéfice de l'ensemble des garanties prévues à la présente annexe pendant une durée de quatre (4) mois dans les conditions définies à l'article 5.4.2. de la présente annexe.

Article 5-4-2 Conditions du maintien complémentaire

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que la suspension ou la rupture du contrat de travail résulte :

- du déménagement du salarié du particulier employeur ou de l'assistant maternel du particulier employeur, ou du particulier employeur ;
- du sinistre du logement de l'assistant maternel du particulier employeur ou du particulier employeur ;
- du décès de l'enfant ou de la fratrie accueillie
- de l'arrêt de travail prévisible pour incapacité de travail.

تطبيقاً لنص قانوني أو تنظيمي خاص بالقطاع. في مثل هذه الحالة:

- يدفع الفرد المستخدم اشتراكاً محسوباً وفق المعدل المطبق على الموظفين العاملين، طوال فترة تعليق عقد العمل المرتبط بالنشاط الجزئي. في الوقت نفسه، يجب على الموظف الاستمرار في دفع نصيبه من الاشتراك؛
- يتكون أساس الاشتراك من تعويض النشاط الجزئي الإجمالي (باستثناء أي تعويض إضافي)، بغض النظر عن المعالجة الاجتماعية والضريبية؛
- الأساس المستخدم في حساب الاستحقاقات مماثل لذلك الخاص بالاشتراكات المحددة أعلاه.

عندما يكون الموظف قد جمع خلال نفس الشهر تعويض نشاط جزئي وعوائد عمل، فإن تعويض النشاط الجزئي الإجمالي هو الأساس الافتراضي لساعات الراحة. بالنسبة لساعات العمل، يظل الأجر خاضعاً للاشتراك وفق الشروط المحددة للموظفين العاملين.

المادة ٢-٥ تعليق عقد العمل بتعويض المستخدم

تستمر عضوية الموظفين في نظام ادخار الفرع، دون دفع اشتراك، في حالة تعليق عقد العمل بدون تعويض، عندما يستفيدون من إجازة « لطفل مريض »، وفقاً للشروط المنصوص عليها في المادة ٢-٤٨-٢ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ٣-٥ قابلية النقل في حالة إنهاء عقد العمل

يتم الاحتفاظ بنظام الادخار لصالح المستفيدين المشار إليهم في المادة ١ من هذا الملحق، وفقاً للشروط المنصوص عليها في المادة L.911-8 من قانون الضمان الاجتماعي.

المادة ٤-٥ محافظة إضافية للضمانات في حالة تعليق أو إنهاء عقد العمل

المادة ١-٤-٥ عموميات

في حالة تعليق أو إنهاء عقد العمل، وفي غير حالات الحفاظ على الضمانات المشار إليها في المواد ١,٥ إلى ٣,٥. من هذا الملحق، يستمر الموظف أو الموظف السابق، بدون دفع اشتراكات، في الاستفادة من جميع الضمانات المنصوص عليها في هذا الملحق لمدة أربعة (٤) أشهر وفق الشروط المحددة في المادة ٢,٤,٥ من هذا الملحق.

المادة ٢-٤-٥ شروط المحافظة الإضافية

تخضع ميزة المحافظة على هذه الضمانات لشرط أن يكون تعليق أو إنهاء عقد العمل ناتجاً عن:

- انتقال موظف الفرد المستخدم أو عامل الحضانة التابع للفرد المستخدم أو الفرد المستخدم؛
- تضرر مسكن عامل الحضانة التابع للفرد المستخدم أو مسكن الفرد المستخدم؛
- وفاة الطفل أو الإخوة المستفيدين من الرعاية؛
- توقف متوقع عن العمل بسبب عدم القدرة على العمل.

Article 5-4-3 Date d'effet et cessation du maintien complémentaire

Le maintien complémentaire des garanties :

- prend effet au lendemain de la suspension ou de la rupture du contrat de travail ;
- cesse, le cas échéant, à :
 - la date de reprise d'une activité professionnelle par le bénéficiaire
 - la date d'effet de la liquidation de la retraite de base du régime de sécurité sociale
 - ou, à l'issue de la durée de maintien à laquelle le bénéficiaire a droit.

Article 5-4-4 Assiette du maintien

S'agissant du niveau des prestations maintenues, le salaire de référence afférent est calculé dans les conditions prévues à l'annexe A, selon la garantie concernée, à partir des salaires perçus par le salarié ou l'ancien salarié avant la date de la suspension ou de la rupture du contrat de travail.

Article 6 Association paritaire nationale (APNI)

Le rôle et les missions de l'APNI en matière de prévoyance sont décrits à l'article 84-1 du socle commun de la présente convention collective.

Article 7 Fonds d'action sociale**Article 7-1 Constitution et dénomination**

Il est institué un fonds d'action sociale prévoyance dédié à la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Le règlement du fonds d'action sociale précise les règles de fonctionnement du fonds et les modalités d'attribution des aides.

Le fonds d'action sociale ainsi constitué est dénommé « fonds social de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ».

Article 7-2 Objet du fonds d'action sociale

Le fonds a pour objet de consentir des aides ou secours à titre exceptionnel et/ou ponctuel, au profit des bénéficiaires du régime de prévoyance dont la situation matérielle, financière, physique ou psychologique est particulièrement digne d'intérêt.

Le fonds peut également intervenir dans des actions collectives ayant pour objectifs de mettre à la disposition des bénéficiaires des outils ou des structures leur permettant de trouver des compléments d'information ou des soutiens tant sur le plan matériel que sur le plan psychologique.

Ces actions revêtent un caractère non contributif.

المادة ٣-٤-٥ بدء النفاذ وانتهاء المحافظة الإضافية

المحافظة الإضافية على الضمانات:

◀ تدخل حيز النفاذ في اليوم التالي لتعليق أو إنهاء عقد العمل؛

◀ وتتوقف، عند الاقتضاء، في:

- تاريخ استئناف النشاط المهني من قبل المستفيد
- التاريخ الفعلي لتسوية التقاعد الأساسي لنظام الضمان الاجتماعي
- أو في نهاية فترة المحافظة التي تحق للمستفيد.

المادة ٤-٤-٥ أساس المحافظة

فيما يتعلق بمستوى الاستحقاقات التي يتم الحفاظ عليها، يحسب الراتب المرجعي المتعلق بها وفقًا للشروط المحددة في الملحق «أ»، حسب الضمان المعني، على أساس الرواتب التي حصل عليها الموظف أو الموظف السابق قبل تاريخ تعليق أو إنهاء عقد العمل.

المادة ٦ الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع (APNI)

يُرد وصف دور ومهام الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع فيما يتعلق بتأمين الادخار في المادة ١-٨٤ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ٧ صندوق العمل الاجتماعي**المادة ١-٧ الإنشاء والتسمية**

يُنشأ صندوق رعاية اجتماعية مخصص لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

يحدد نظام صندوق العمل الاجتماعي قواعد عمل الصندوق وطرق منح المساعدات.

يسمى صندوق العمل الاجتماعي المنشأ «الصندوق الاجتماعي لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي».

المادة ٢-٧ الغرض من صندوق العمل الاجتماعي

الغرض من الصندوق هو منح المساعدة أو الإغاثة على أساس استثنائي و / أو دقيق لصالح المستفيدين من نظام الادخار الذين تستحق أوضاعهم المادية أو المالية أو الجسدية أو النفسية اهتمامًا خاصًا.

يمكن للصندوق أيضًا التدخل في أنشطة جماعية تهدف إلى تزويد المستفيدين بالأدوات أو البنيات التي تسمح لهم بالعثور على معلومات إضافية أو الدعم المادي والنفسي.

هذه الأعمال غير قائمة على دفع الاشتراكات.

Article 7-3 Bénéficiaires du fonds d'action sociale

Le fonds est mis en place au profit des bénéficiaires visés à l'article 1 de la présente annexe (salariés en activité ou en période de maintien de garanties dans les conditions fixées à l'article 5 de la présente annexe, et leurs ayants droit), couverts par le régime de prévoyance.

Article 7-4 Mode de financement du fonds d'action sociale

Le fonds est alimenté à hauteur de dix pour cent (10 %) du résultat technique du régime, tel que constaté au 31 décembre de chaque exercice, auquel s'ajoutent les produits financiers issus du placement du fonds d'action sociale au 31 décembre de chaque exercice, calculés sur la base de quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du rendement net des actifs en couverture des engagements.

Si l'alimentation du fonds par les résultats techniques du régime s'avère insuffisante, il pourra être décidé, sur proposition de la CPSP et décision de la CPPNI, et seulement en cas de disponibilité de la réserve générale, de procéder à une dotation complémentaire, par prélèvement sur la réserve générale du régime de prévoyance.

Article 7-5 Définition des orientations stratégiques

La CPSP est chargée de la définition et du suivi des actions individuelles et des actions collectives dans le cadre des orientations stratégiques définies et validées par la CPPNI visée à l'article 19 du socle commun de la convention collective.

Article 7-6 Mode de gestion du fonds d'action sociale

La gestion du fonds d'action sociale est déléguée à l'APNI ou à un autre opérateur de gestion après mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence, pour la durée et selon les critères définis par la CPSP, validés par la CPPNI.

Cette gestion déléguée fait l'objet de comptes rendus réguliers à chaque réunion de la CPSP.

Le bilan de la gestion du fonds fait l'objet d'une présentation annuelle à la CPSP, selon les règles définies dans un document annexe.

La délégation consentie à l'opérateur de gestion peut prendre fin, moyennant un délai de prévenance de six (6) mois.

Article 8 Commission paritaire de suivi et de pilotage

Les missions, la composition et le fonctionnement de la CPSP sont définis à l'article 23 du socle commun de la présente convention collective.

Article 9 Information

Sous sa seule responsabilité, l'organisme assureur élabore et remet à l'APNI une notice d'information résumant les principales dispositions du régime de prévoyance.

المادة ٧-٣ المستفيدين من صندوق العمل الاجتماعي

أنشأ الصندوق لصالح المستفيدين المشار إليهم في المادة ١ من هذا الملحق (الموظفون العاملون أو في فترة المحافظة على الضمانات وفق الشروط المنصوص عليها في المادة ٥ من هذا الملحق والمستفيدين باسمهم)، المشمولين بنظام الادخار.

المادة ٧-٤ طريقة تمويل صندوق العمل الاجتماعي

يزوّد الصندوق بعشرة في المائة (١٠٪) من النتيجة التقنية للنظام، كما هي مسجلة في ٣١ ديسمبر / كانون الأول من كل سنة مالية، تضاف إليها المنتجات المالية من استثمارات صندوق العمل الاجتماعي في ٣١ ديسمبر / كانون الأول من كل عام السنة المالية، وتحسب على أساس تسعين في المائة (٩٠٪) من صافي العائد على أصول تغطية الالتزامات.

إذا ثبت أن تمويل الصندوق من خلال النتائج الفنية للخطة غير كافي، فيمكن اتخاذ قرار بناءً على اقتراح من لجنة مشتركة لمتابعة وتوجيه نظام الادخار (CPSP) وقرار اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير (CPPNI)، ووفقاً في حالة توفر الاحتياطي العام، إجراء مخصصات إضافية، عن طريق الخصم من الاحتياطي العام لنظام الادخار.

المادة ٧-٥ تحديد التوجهات الاستراتيجية

تتكلف اللجنة المشتركة لمتابعة نظام الادخار في فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي بتحديد ورصد الإجراءات الفردية والإجراءات الجماعية في إطار التوجهات الاستراتيجية المحددة والمصادق عليها من قبل اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير المشار إليها في المادة ١٩ من الأرضية المشتركة للاتفاقية الجماعية.

المادة ٧-٦ طريقة إدارة صندوق العمل الاجتماعي

تفوض إدارة صندوق العمل الاجتماعي إلى الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع أو إلى متعهد إدارة آخر بعد تنفيذ إجراء تنافسي، لمدة ووفق معايير محددة من قبل اللجنة المشتركة لمتابعة نظام الادخار، ومصداق عليها من قبل اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير.

هذه الإدارة المفوضة تخضع لتقارير منتظمة في كل اجتماع للجنة المشتركة لمتابعة نظام الادخار.

يقدم تقرير إدارة الصندوق سنوياً إلى اللجنة المشتركة لمتابعة نظام الادخار، وفقاً للقواعد المحددة في وثيقة مرفقة. يمكن إنهاء التفويض الممنوح لمتعهد الإدارة، رهناً بفترة إشعار مدتها ستة (٦) أشهر.

المادة ٨ لجنة مشتركة للمتابعة والتوجيه

تحدد المادة ٢٣ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية مهام وتكوين وعمل اللجنة المشتركة لمتابعة نظام الادخار.

المادة ٩ الإعلام

تقوم شركة التأمين على مسؤوليتها وحدها بإعداد وتقديم مذكرة معلومات تلخص الأحكام الرئيسية لنظام الادخار إلى الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع.

Cette notice d'information sera transmise à chaque salarié visé à l'article 1 de la présente annexe et à tout nouvel embauché, soit directement par l'APNI, soit par l'organisme assureur en application d'une convention conclue avec cette dernière.

Toute modification du régime fera l'objet d'une actualisation de cette notice réalisée par l'organisme assureur. Toute actualisation de la notice sera communiquée aux salariés concernés, soit directement par l'APNI, soit par l'organisme assureur en application d'une convention conclue avec cette dernière.

Article 10 Conséquences en cas de changement d'organisme assureur

Conformément à l'article L.912-3 du code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente) seront maintenues à leur niveau atteint à la date de la résiliation du contrat d'assurance et continueront à être revalorisées.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Ces engagements seront couverts par l'ancien ou le nouvel organisme assureur.

Article 11 Sort des réserves actuelles

Le sort des réserves concerne les réserves afférentes aux régimes de prévoyance (la provision d'égalisation et la provision pour réserve générale) constituées respectivement dans les branches des assistants maternels du particulier employeur (pour un montant total de quatre-vingt-seize millions trois-cent-soixante-huit-mille deux-cent-quatre-vingt-quinze euros (96 368 295 €) au 31 décembre 2019, dont 22 259 021 € au titre de la provision pour égalisation et 74 109 274 € au titre de la réserve générale) et des salariés du particulier employeur (pour un montant total de vingt-huit millions neuf-cent-vingt-neuf-mille huit-cent-quarante et un euros (28 929 841 €) au 31 décembre 2019), antérieurement à la convergence des deux branches. Le sort des réserves est, d'une part, instruit pour la réserve générale et, d'autre part, traité dans le cadre légal et réglementaire, pour la provision d'égalisation, par la CPSP (par nature de provision et après mise à jour lors de la validation des comptes 2021) ; il est alors soumis pour validation à la CPPNI puis mis en œuvre par l'APNI en tant que souscripteur.

Les réserves afférentes aux fonds d'action sociale prévoyance, constituées respectivement dans les branches des assistants maternels du particulier employeur (pour un montant de sept millions deux-cent-soixante-dix-huit-mille deux-cent-quatre-vingt-deux euros (7 278 282 €) au 31 décembre 2019) et des salariés du particulier employeur (pour un montant de quatre millions sept-cent-trois-mille deux euros (4 703 002 €) au 31 décembre 2019), antérieurement à la convergence des deux branches, sont fusionnées en une seule réserve affectée au fonds d'action sociale du régime de prévoyance institué par l'article 7 de la présente annexe.

La réserve afférente au fonds social créé par avenant du 13 septembre 2010 à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur, constituée dans cette branche avant sa convergence avec celle des assistants maternels du particulier employeur (pour un montant de trois millions cent-cinquante-six-mille cinq-cent-trente-cinq euros (3 156 535 €) au 31 décembre 2019), est intégrée à la réserve visée au paragraphe précédent et ainsi affectée au fonds d'action sociale du régime de prévoyance.

Stébعت مذكرة المعلومات هذه إلى كل موظف مشار إليه في المادة ١ من هذا الملحق وأي موظف بدأ تشغيله، إما مباشرة من قبل الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع، أو من قبل شركة التأمين وفقاً لاتفاقية مبرمة مع الأخيرة.

تخضع هذه المذكرة لتحديث من قبل شركة التأمين عند أي تغيير على النظام. يرسل أي تحديث للمذكرة إلى الموظفين المعنيين، مباشرة من قبل الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع، أو من قبل شركة التأمين وفقاً لاتفاقية مبرمة مع الأخيرة.

المادة ١٠ العواقب في حالة تغيير شركة التأمين

وفقاً للمادة L.912-3 من قانون الضمان الاجتماعي، سيحافظ على المعاشات الجاري صرفها في تاريخ تغيير شركة التأمين (بما في ذلك استحقاقات الوفاة في شكل راتب) عند مستواها الذي وصلت إليه في تاريخ فسخ عقد التأمين، وسيستمر إعادة تقييمها.

سيحافظ أيضاً على ضمانات الوفاة لصالح المستفيدين من معاشات العجز عن العمل أو معاشات الإعاقة عند فسخ عقد التأمين، علماً بأن إعادة تقييم أساس حساب الاستحقاقات يجب أن تكون مساوية على الأقل لتلك المنصوص عليها في العقد المفسوخ.

سيتم تغطية هذه الالتزامات من قبل شركة التأمين القديمة أو الجديدة.

المادة ١١ مصير الاحتياطات الحالية

يتعلق مصير الاحتياطات بالاحتياطات المتعلقة بأنظمة الادخار (مخصص المعادلة ومخصص الاحتياطي العام) المكونة على التوالي في فروع عمال الحضنة التابعين للفرد المستخدم (بمبلغ إجمالي قدره ستة وتسعون مليون وثلاثة مائة وثمانية وستون ألفاً ومائتان وخمسة وتسعون يورو (٩٦,٣٦٨,٢٩٥ يورو) اعتباراً من ٣١ ديسمبر / كانون الأول ٢٠١٩، بما في ذلك ٢٢,٢٥٩,٠٢١ يورو لمخصص المعادلة و ٧٤,١٠٩,٢٧٤ يورو للاحتياطي العام) وموظفي الفرد المستخدم (بمبلغ إجمالي قدره ثمانية وعشرون مليوناً وتسعمائة وتسعة وعشرون ألفاً وثمانمائة وواحد وأربعون يورو (٢٨,٩٢٩,٨٤١ يورو) اعتباراً من ٣١ ديسمبر / كانون الأول ٢٠١٩)، قبل التقارب بين الفرعين. يتم التحقيق في مصير الاحتياطات، من ناحية، للاحتياطي العام، ومن ناحية أخرى، يتم التعامل معها ضمن الإطار القانوني والتنظيمي، من أجل توفير المعادلة، من قبل اللجنة المشتركة لمتابعة نظام الادخار (حسب نوع التمويل وبعد يوم خلال التحقق من صحة حسابات ٢٠٢١)؛ ثم يتم تقديمه للتحقق من صحته إلى اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير ثم يتم تنفيذه بواسطة الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع كمشارك.

دمجت الاحتياطات المتعلقة بصناديق العمل الاجتماعي للادخار، المكونة على التوالي في فرعي عمال الحضنة التابعين للفرد المستخدم (بمبلغ سبعة ملايين ومائتان وثمانية وسبعون ألفاً ومائتان وثمانون يورو (٧,٢٧٨,٢٨٢ يورو) في ٣١ ديسمبر / كانون الأول ٢٠١٩) وأجراء الفرد المستخدم (بمبلغ أربعة ملايين وسبعمائة وثلاثة آلاف واثنان يورو (٤,٧٠٣,٠٠٢ يورو) في ٣١ ديسمبر / كانون الأول ٢٠١٩)، قبل التقارب بين الفرعين، في احتياطي واحد مخصص للعمل الاجتماعي لنظام الادخار المنصوص عليه في المادة ٧ من هذا الملحق.

دمج الاحتياطي المتعلق بالصندوق الاجتماعي المنشأ بموجب التعديل المؤرخ ١٣ سبتمبر / أيلول ٢٠١٠ للاتفاقية الجماعية الوطنية لأجراء الفرد المستخدم، والذي تم تشكيله في هذا الفرع قبل تقاربه مع احتياطي عمال الحضنة التابعين للفرد المستخدم (بمبلغ قدره ثلاثة ملايين ومائة وستة وخمسون ألفاً وخمسمائة وخمسة وثلاثون يورو (٣,١٥٦,٥٣٥ يورو) في ٣١ ديسمبر / كانون الأول ٢٠١٩)، في الاحتياطي المشار إليه في الفقرة السابقة وبالتالي خصص لصندوق العمل الاجتماعي لنظام الادخار.

Article 12 Entrée en vigueur

La présente annexe est applicable à compter du premier jour de l'année civile suivant celle de son extension.

Article 13 Suivi de la présente annexe

Le premier réexamen par les partenaires sociaux de la mise en œuvre des dispositions de la présente annexe interviendra pour la première fois dans un délai de trois (3) ans à compter de sa date d'effet, puis tous les cinq (5) ans.

Ces dispositions n'interdisent pas, avant cette date, la modification, la résiliation ou le non- renouvellement du contrat d'assurance, et la modification corrélative de la présente annexe par avenant.

Article 14 Dispositions générales

Le régime de prévoyance institué par la présente annexe remplace, en intégralité, l'ensemble des actes de droit du travail et dispositions conventionnelles portant sur le même objet, qui existaient respectivement au sein des branches des assistants maternels du particulier employeur et des salariés du particulier employeur, avant leur convergence.

Les conditions et modalités non prévues par la présente annexe sont celles définies par la réglementation en vigueur, la notice d'information et le règlement du fonds d'action sociale.

المادة ١٢ بدء النفاذ

ينطبق هذا الملحق اعتبارًا من اليوم الأول من السنة التقويمية التي تلي تعميمه.

المادة ١٣ متابعة هذا الملحق

سيجري الشركاء الاجتماعيون أول مراجعة لتنفيذ أحكام هذا الملحق لأول مرة في غضون ثلاث (٣) سنوات من تاريخ نفاذه، ثم كل خمس (٥) سنوات.

لا تحظر هذه الأحكام تغيير أو فسخ أو عدم تجديد عقد التأمين أو إدخال تغيير تباعي على هذا الملحق بواسطة تعديل، قبل التاريخ المذكور.

المادة ١٤ أحكام عامة

يحل نظام الادخار المنشأ بموجب هذا الملحق بشكل كامل محل جميع قوانين العمل والأحكام التعاقدية المتعلقة بنفس الموضوع، والتي كانت موجودة على التوالي في فرعي عمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم وأجراء الفرد المستخدم، قبل تقاربهما.

الشروط والإجراءات غير المنصوص عليها في هذا الملحق هي تلك المحددة من قبل الأنظمة المعمول بها ومذكرة المعلومات ونظام صندوق العمل الاجتماعي.

ANNEXE A À L'ANNEXE 3

Prestations

Définitions générales

- **Maladie** : Toute altération de la santé constatée par une autorité médicale compétente et qui nécessite un traitement médical ou une intervention chirurgicale.
- **Accident** : Toute atteinte corporelle non intentionnelle de la part du salarié provenant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure.
- **Rechute** : Nouvel arrêt de travail intervenant dans les six (6) mois qui suivent la fin du précédent arrêt ; c'est le régime de sécurité sociale qui définit s'il y a rechute ou non.
- **Perte totale et irréversible d'Autonomie (P.T.I.A.)** : Est considéré en perte totale et irréversible d'autonomie le salarié qui bénéficie d'une rente d'invalidité du régime de sécurité sociale de 3ème catégorie et est reconnu inapte par l'assureur à tout travail à la suite d'une maladie ou d'un accident et définitivement incapable de se livrer à une activité professionnelle, même de surveillance ou de direction, susceptible de lui procurer salaire, gain ou profit, et devant avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie courante.

الملحق «أ» للملحق ٣

الاستحقاقات

تعريفات عامة

- **المرض**: أي ضرر في الصحة تؤكده جهة طبية مختصة ويحتاج إلى علاج طبي أو جراحة.
- **الحادثة**: أي أذى جسدي غير مقصود من جانب عامل الحضانة ناتج عن حركة مفاجئة وغير متوقعة ذات سبب خارجي.
- **الانتكاس**: توقف جديد عن العمل خلال ستة (6) أشهر من نهاية التوقف السابق. نظام الضمان الاجتماعي هو الذي يحدد ما إذا وقع انتكاس.
- **فقدان الاستقلالية الكامل والنهائي (PTIA)**: يعتبر الموظف الذي يتقاضى معاش عجز من نظام الضمان الاجتماعي من الفئة الثالثة فاقدا للاستقلالية بشكل كامل ونهائي وتعتبره شركة التأمين غير قادر على مزاولة أي عمل بعد مرض أو حادث وغير قادر بشكل نهائي على أي نشاط مهني من شأنه أن يوفر له راتبا أو أجرا أو ربحا، حتى ولو كان حراسة أو إدارة، ويحتاج إلى مساعدة شخص آخر للقيام بالأعمال العادية في الحياة اليومية.

Garantie	Couverture	Conditions d'accès
Incapacité	<p>L'indemnité journalière complémentaire est égale à quatre-vingt-un virgule huit pour cent (81,8 %) du salaire de référence journalier, sous déduction de l'indemnité journalière du régime de sécurité sociale brute recalculée.</p> <p>Elle est versée à compter :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ du premier (1^{er}) jour en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle reconnu par le régime de sécurité sociale ; ➤ du huitième (8^{ème}) jour en cas d'arrêt maladie, la carence étant appliquée pour chaque arrêt sauf en cas de rechute pour laquelle le régime de sécurité sociale n'applique pas de carence. <p>Le crédit d'indemnisation est égal à mille-quatre-vingt-quinze (1 095) jours. Le crédit peut être reconstitué entre deux arrêts à la condition d'une reprise d'activité de six (6) mois. En cas d'atteinte de l'âge légal de départ en retraite, le salarié bénéficie de cent-quatre-vingts (180) jours d'indemnisation.</p> <p>L'indemnisation au titre de l'incapacité prend fin :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ en cas de cessation du versement des indemnités journalières du régime de sécurité sociale ; ➤ à la date d'effet d'une rente d'invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie ; ➤ au premier jour d'effet de la retraite ou à l'âge légal de départ en retraite ; ➤ au jour du décès du salarié. <p>L'indemnisation est susceptible d'être suspendue sur décision du médecin conseil après contrôle médical effectué par la CPAM ou le service médical de l'organisme assureur.</p> <p>La prescription pour la garantie incapacité est de cinq (5) ans à compter de l'évènement qui y donne naissance.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Être titulaire d'un contrat de travail avec un particulier employeur au premier (1^{er}) jour de l'arrêt de travail ; ➤ Justifier, sauf impossibilité absolue, de son incapacité au travail dans les conditions prévues à l'article 49 du socle commun de la présente convention collective ; ➤ Justifier, au premier jour de l'arrêt de travail, de salaires réguliers dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile : <ul style="list-style-type: none"> • c'est-à-dire de salaires mensuels consécutifs provenant d'un ou de plusieurs employeurs pendant les six (6) derniers mois (*) ; • ou avoir cotisé sur une période globale des quatre (4) trimestres civils précédant l'interruption de travail sur un salaire cumulé dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile au moins égal à quarante pour cent (40 %) du montant minimum de vieillesse et d'invalidité. ➤ Se soumettre à une contre-visite s'il y a lieu à l'initiative de l'organisme assureur.

شروط الحصول	التغطية	الضمان
<ul style="list-style-type: none"> ➤ التوفر على عقد عمل مع فرد مستخدم في اليوم الأول (١) من التوقف عن العمل؛ ➤ إثبات عدم القدرة على العمل، ما لم يكن ذلك مستحيلًا على الإطلاق، في ظل الشروط المنصوص عليها في المادة ٤٩ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية؛ ➤ إثبات تلقي أجور منتظمة، في اليوم الأول من التوقف عن العمل، في فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي: <ul style="list-style-type: none"> • أي رواتب شهرية متتالية من مستخدم واحد أو أكثر خلال الستة (٦) أشهر الأخيرة (*)؛ • أو دفع اشتراكات خلال فترة إجمالية من أربعة (٤) أرباع السنة التقويمية السابقة لانقطاع العمل براتب تراكمي في فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي لا يقل عن أربعين في المائة (٤٠%) من المبلغ الأدنى للشيخوخة والإعاقة. ➤ الخضوع لفحص طبيب آخر إذا لزم الأمر بمبادرة من شركة التأمين. 	<p>التعويض اليومي الإضافي يساوي واحد وثمانون فاصلة ثمانية في المائة (٨١,٨%) من الراتب المرجعي اليومي، بعد خصم التعويض اليومي الإجمالي المعاد حسابه من نظام الضمان الاجتماعي.</p> <p>ويدفع ابتداء من:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ من أول (١) في حالة وقوع حادث عمل أو مرض مهني معترف به من قبل نظام الضمان الاجتماعي؛ ➤ من اليوم الثامن (٨) في حالة توقف عن العمل بسبب المرض، تطبق فترة العجز على كل إجازة مرضية إلا في حالة العجز التي لا يطبقه عليها نظام الضمان الاجتماعي. <p>اعتماد التعويض يساوي ألفا وخمسة وتسعين (١٠٩٥) يومًا. يمكن إعادة تكوين الاعتماد بين توقيين بشرط استئناف النشاط لمدة ستة (٦) أشهر. في حالة بلوغه سن التقاعد القانوني، يستفيد الموظف من تعويض قدره مائة وثمانون (١٨٠) يومًا.</p> <p>ينتهي التعويض عن العجز في حالة:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ في حالة التوقف عن دفع التعويضات اليومية من نظام الضمان الاجتماعي؛ ➤ من تاريخ نفاذ معاش العجز من الفئة ٢ أو ٣؛ ➤ في اليوم الأول للتقاعد أو في سن التقاعد القانوني؛ ➤ يوم وفاة الموظف. <p>يجوز تعليق التعويض بقرار من الطبيب الاستشاري بعد إجراء فحص طبي عبر الصندوق الأولي للتأمين الصحي (CPAM) أو الخدمة الطبية لشركة التأمين.</p> <p>فترة تقادم تغطية العجز هي خمس (٥) سنوات من الحدث الذي أدى إلى نشأتها.</p>	العجز

Garantie	Couverture	Conditions d'accès
Invalité	<p>Le montant de la rente annuelle d'invalité est égal à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) du salaire net (calculé sur la base du salaire de référence pour la garantie invalité) diminué de la pension de la sécurité sociale recalculée à partir du salaire de référence et avant déduction des prélèvements sociaux appliqués à ce revenu de remplacement.</p> <p>L'indemnisation commence à la date d'effet de l'invalité telle que définie aux conditions d'accès et prend fin :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ à la date d'effet de la retraite ; ➤ à la date d'arrêt de l'éventuel versement de la pension ou de la rente d'invalité du régime de sécurité sociale ; ➤ à la date du passage par le régime de sécurité sociale en retraite pour inaptitude ; ➤ à la date où le taux d'incapacité accident du travail ou maladie professionnelle devient inférieur à soixante-six pour cent (66 %) ou du passage d'une invalité 2^{ème} catégorie à 1^{ère} catégorie ; ➤ au jour du décès du salarié. <p>L'indemnisation est susceptible d'être suspendue sur décision du médecin conseil après contrôle médical effectué par la CPAM ou le service médical de l'organisme assureur. La prescription pour la garantie invalité est de deux (2) ans à compter de l'évènement qui y donne naissance.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Être titulaire d'un contrat de travail avec un particulier employeur au premier (1^{er}) jour de l'arrêt de travail initial / évènement donnant naissance à l'invalité ; ➤ Être immatriculé au régime de sécurité sociale et percevoir une pension pour une invalité de 2^{ème} ou de 3^{ème} catégorie, ou une rente accident de travail pour une invalité égale ou supérieure à soixante-six pour cent (66 %). <p>ou</p> <p>Être reconnu par le service médical de l'organisme assureur à l'un des niveaux d'invalité définis ci-dessus en cas de nombre insuffisant pour prétendre à une rente ou pension d'invalité du régime de sécurité sociale ;</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Justifier, au premier jour de l'arrêt de travail, de salaires réguliers dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ; • c'est-à-dire de salaires mensuels consécutifs provenant d'un ou de plusieurs employeurs pendant les six (6) derniers mois(*) ; • ou avoir cotisé sur une période globale des quatre (4) trimestres civils précédant l'interruption de travail sur un salaire cumulé dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile au moins égal à quarante pour cent (40 %) du montant minimum de vieillesse et d'invalité. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Se soumettre à une contre-visite s'il y a lieu à l'initiative de l'organisme assureur.

شروط الحصول	التغطية	الضمان
<ul style="list-style-type: none"> ➤ التوفر على عقد عمل مع فرد مستخدم في اليوم الأول (1) يوم توقف العمل الأولي / الحدث الذي أدى إلى الإعاقة؛ ➤ أن يكون مسجلاً في نظام الضمان الاجتماعي ويحصل على معاش إعاقة من الفئة ٢ أو الفئة ٣، أو معاش حادثه عمل لإعاقة تساوي أو تزيد عن ستة وستين في المائة (٦٦%). أو أن يكون معترفاً به من قبل الخدمة الطبية لشركة التأمين عند أحد مستويات الإعاقة المحددة أعلاه في حالة عدم كفاية العدد للمطالبة بمعاش أو استحقاق الإعاقة من نظام الضمان الاجتماعي؛ ➤ إثبات تلقي أجور منتظمة، في اليوم الأول من التوقف عن العمل، في فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي؛ • أي رواتب شهرية متتالية من مستخدم واحد أو أكثر خلال الستة (٦) أشهر الأخيرة (*)؛ • أو دفع اشتراكات خلال فترة إجمالية من أربعة (٤) أرباع السنة التقويمية السابقة لانقطاع العمل براتب تراكمي في فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي لا يقل عن أربعين في المائة (٤٠%) من المبلغ الأدنى للشيخوخة والإعاقة. ➤ الخضوع لفحص طبي آخر إذا لزم الأمر بمبادرة من شركة التأمين. 	<p>معاش العجز السنوي يساوي خمسة وتسعين في المائة (٩٥) من الراتب الصافي (يحسب على أساس الراتب المرجعي لضمان العجز) مطروحاً منه معاش الضمان الاجتماعي المعاد حسابه على أساس الراتب المرجعي وقبل خصم الاشتراكات الاجتماعية المطبقة على هذا الدخل البديل. يبدأ التعويض في تاريخ الإعاقة الفعلي على النحو المحدد في شروط الاستفادة وينتهي:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ في تاريخ نفاذ التقاعد؛ ➤ في تاريخ التوقف عن دفع المعاش أو معاش الإعاقة، إن وجد، من نظام الضمان الاجتماعي؛ ➤ في تاريخ التقاعد في نظام الضمان الاجتماعي بسبب العجز؛ ➤ في التاريخ الذي تقل فيه نسبة العجز بسبب حادث العمل أو المرض المهني عن ستة وستين في المائة (٦٦%) أو في حال الانتقال من إعاقة من الفئة ٢ إلى الفئة ١؛ ➤ يوم وفاة الموظف. <p>يجوز تعليق التعويض بقرار من الطبيب الاستشاري بعد إجراء فحص طبي عبر الصندوق الأولي للتأمين الصحي (CPAM) أو الخدمة الطبية لشركة التأمين. فترة تقادم تغطية الإعاقة هي عامين (٢) من الحدث الذي أدى إلى نشأتها.</p>	الإعاقة

Garantie	Couverture	Conditions d'accès
Décès	<p>Le capital, en cas de décès ou de P.T.I.A., est égal à cinquante pour cent (50 %) du salaire de référence avec un minimum conventionnel fixé à cinquante pour cent (50 %) du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).</p> <p>La prescription pour la garantie décès est de dix (10) ans à compter de l'évènement qui y donne naissance.</p> <p>Sont reconnus comme bénéficiaires, sauf désignation expresse du salarié, dans l'ordre de priorité suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ le conjoint survivant du bénéficiaire, non séparé de corps judiciairement, ni divorcé par un jugement définitif ; ➤ le partenaire du pacte civil de solidarité (PACS), c'est-à-dire la personne, quel que soit son sexe, ayant conclu avec l'assuré un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par le code civil sous réserve qu'il ne soit rompu de fait à la date de décès ou de la PTIA ; ➤ le concubin, c'est-à-dire la personne quel que soit son sexe, vivant au même domicile que l'assuré, de façon notoire et permanente depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droits à prestations, sous réserve que les concubins ne soient, ni l'un, ni l'autre, mariés ou liés par un PACS ; aucune durée n'est exigée si un enfant, reconnu par l'assuré, est né de cette union ; ➤ à défaut, les enfants du bénéficiaire, nés ou à naître ou représentés par parts égales entre eux, la part du prédécédé revenant à ses propres descendants ou à ses frères et sœurs s'il n'a pas de descendant ; ➤ à défaut les autres ascendants du bénéficiaire par parts égales entre eux, ou le survivant en cas de prédécédés ; ➤ à défaut les autres personnes à charge au sens fiscal, par parts égales ; ➤ à défaut les héritiers du bénéficiaire à proportion de leur part héréditaire. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Être titulaire d'un contrat de travail avec un particulier employeur au jour du décès ou au jour de la constatation de la P.T.I.A. (ou au premier jour d'arrêt de travail en cas de décès à la suite d'un arrêt de travail) ; ➤ Justifier au jour du décès ou de la constatation de la P.T.I.A. (ou au premier jour d'arrêt de travail en cas de décès à la suite d'un arrêt de travail), de salaires réguliers dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile : <ul style="list-style-type: none"> • c'est-à-dire de salaires mensuels consécutifs provenant d'un ou de plusieurs employeurs pendant les trois (3) derniers mois ; • ou avoir cotisé sur une période globale des quatre (4) trimestres civils précédant le décès ou la constatation de la P.T.I.A. (ou au premier jour d'arrêt de travail en cas de décès à la suite d'un arrêt de travail) sur un salaire cumulé dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile au moins égal à quarante pour cent (40 %) du montant minimum de vieillesse et d'invalidité.

الضمان	التغطية	شروط الحصول
الوفاة	<p>يساوي رأس المال في حالة الوفاة أو فقدان الاستقلالية الكامل والنهائي (PTIA) خمسين في المائة (50%) من الراتب المرجعي مع حد أدنى تعاقدي محدد في المائة (50%) من عتبة الضمان الاجتماعي الشهري (PMSS).</p> <p>فترة تقادم تغطية الوفاة هي عشر سنوات (10) من الحدث الذي أدى إلى نشأتها.</p> <p>يعترف بالأشخاص التاليين كمستفيدين، ما لم يحدد الموظف صراحةً، حسب ترتيب الأولوية التالي:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ الزوج الباقي على قيد الحياة، غير المنفصل قانوناً أو غير المطلق بحكم نهائي؛ ➤ الشريك في ميثاق التضامن المدني (PACS)، أي الشخص، مهما كان جنسه، الذي أبرم مع المؤمن عليه ميثاق تضامن مدني وفقاً للشروط التي حددها القانون المدني بشرط ألا يكون قد انتهى بحكم الواقع في تاريخ الوفاة أو فقدان الاستقلالية الكامل والنهائي؛ ➤ الشريك، أي الشخص، بغض النظر عن جنسه، الذي يعيش في نفس محل إقامة المؤمن عليه، بطريقة علنية ودائمة لمدة عامين على الأقل عند تاريخ الحدث المؤدي إلى نشوء الاستحقاقات، بشرط ألا يكون أي من الشريكين متزوجاً أو مرتبطاً بميثاق تضامن مدني؛ يسقط شرط المدة إذا ولد طفل معترف به من قبل المؤمن عليه من هذه العلاقة؛ ➤ في حالة تعذر ذلك، أبناء المستفيد المولودون أو المنتظرون أو الممثلون على قدم المساواة بينهم، تتوّل حصة المتوفى إلى فروعه أو إلى إخوته وأخواته إذا لم يكن له فروع؛ ➤ في حالة تعذر ذلك، أصول المستفيد الأخرى بالتساوي أو الباقي على قيد الحياة في حالة الأشخاص المتوفين؛ ➤ في حالة تعذر ذلك، بالتساوي على الأشخاص الآخرين المعالين من الناحية الضريبية؛ ➤ في حالة تعذر ذلك، ورثة المستفيد بنسبة نصيبهم في الإرث. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ التوفر على عقد عمل مع الفرد المستخدم في يوم الوفاة أو في يوم تسجيل فقدان الاستقلالية الكامل والنهائي (أو في اليوم الأول من الإجازة المرضية في حالة الوفاة بعد إجازة التوقف عن العمل)؛ ➤ إثبات تلقي رواتب منتظمة في فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي يوم الوفاة أو يوم تسجيل فقدان الاستقلالية الكامل والنهائي (أو في اليوم الأول من الإجازة المرضية في حالة الوفاة بعد التوقف عن العمل): <ul style="list-style-type: none"> • أي رواتب شهرية متتالية من مستخدم واحد أو أكثر خلال الثلاثة (3) أشهر الأخيرة؛ • أو دفع اشتراكات خلال فترة إجمالية من أربعة (4) أرباع السنة التقويمية السابقة للوفاة أو لتاريخ تسجيل فقدان الاستقلالية الكامل والنهائي (أو في اليوم الأول من الإجازة المرضية في حالة الوفاة بعد إجازة مرضية) براتب تراكمي في فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي لا يقل عن أربعين في المائة (40%) من المبلغ الأدنى للشخوخة والإعاقاة.

Garantie	Couverture	Conditions d'accès
Rente d'éducation	<p>La rente d'éducation est versée aux enfants à charge fiscalement du salarié au moment du décès ou de la P.T.I.A., en cas de décès ou de P.T.I.A.. Elle est fixée par tranche :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ douze pour cent (12 %) du salaire de référence jusqu'à 17 ans inclus avec une rente annuelle minimum fixée à un pour cent (1 %) du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) ; ➤ seize pour cent (16 %) du salaire de référence, avec une rente annuelle minimum fixée à un virgule trente pour cent (1,30 %) du PASS, jusqu'à 18 ans sans condition ou jusqu'à 25 ans inclus sous condition (poursuite d'étude de l'enfant à charge ou apprentissage, ou enfant demandeur d'emploi non indemnisé par le régime d'assurance chômage). <p>La rente d'éducation est servie sans limitation de durée en cas d'invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie du régime de sécurité sociale ou équivalente avant le 26^{ème} anniversaire, ou tant que l'enfant bénéficie de l'allocation adulte handicapé.</p> <p>La prescription pour la garantie décès est de dix (10) ans à compter de l'évènement qui y donne naissance.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Être titulaire d'un contrat de travail avec un particulier employeur au jour du décès ou au jour de la constatation de la P.T.I.A. (ou au premier jour d'arrêt de travail en cas de décès à la suite d'un arrêt de travail) ; ➤ Justifier au jour du décès ou de la constatation de la P.T.I.A. (ou au premier jour d'arrêt de travail en cas de décès à la suite d'un arrêt de travail), de salaires réguliers dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile : <ul style="list-style-type: none"> • c'est-à-dire de salaires mensuels consécutifs provenant d'un ou de plusieurs employeurs pendant les trois (3) derniers mois ; • ou avoir cotisé sur une période globale des quatre (4) trimestres civils précédant le décès ou la constatation de la P.T.I.A. (ou au premier jour d'arrêt de travail en cas de décès à la suite d'un arrêt de travail) sur un salaire cumulé dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile au moins égal à quarante pour cent (40 %) du montant minimum de vieillesse et d'invalidité.

الضمان	التغطية	شروط الحصول
معاش التعليم	<p>يُدفع معاش التعليم للأطفال المعالين من الناحية الضريبية من قبل الموظف في وقت الوفاة أو تسجيل فقدان الاستقلالية الكامل والنهائي حسبما إذا تعلق الأمر بوفاة أو فقدان الاستقلالية الكامل والنهائي. وهو محدد في شرائح:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ اثنا عشر في المائة (١٢٪) من الراتب المرجعي حتى سن ١٧ متضمنة، مع حد أدنى للمعاش السنوي محدد في واحد في المائة (١٪) من عتبة الضمان الاجتماعي السنوي (PASS)؛ ➤ ستة عشر في المائة (١٦٪) من الراتب المرجعي مع حد أدنى للمعاش السنوي محدد في واحد فاصلة ثلاثين في المائة (١,٣٠٪) من عتبة الضمان الاجتماعي السنوي، حتى ١٨ عامًا دون قيد أو شرط أو حتى ٢٥ عامًا متضمنة بشروط (متابعة الطفل المعال للدراسة أو التعلم المهني، أو طفل باحث عن عمل لا يتلقى تعويضًا من نظام التأمين ضد البطالة). <p>يصرف معاش التعليم لمدة غير محددة في حالة الإعاقة من الفئة ٢ أو ٣ في نظام الضمان الاجتماعي أو ما يعادلها قبل عيد الميلاد السادس والعشرين (٢٦)، أو طالما ظل الطفل يستفيد من استحقاقات البالغين ذوي الإعاقة. فترة تقادم تغطية الوفاة هي عشر سنوات (١٠) من الحدث الذي أدى إلى نشأتها.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ التوفر على عقد عمل مع الفرد المستخدم في يوم الوفاة أو في يوم تسجيل فقدان الاستقلالية الكامل والنهائي (أو في اليوم الأول من الإجازة المرضية في حالة الوفاة بعد إجازة التوقف عن العمل)؛ ➤ إثبات تلقي رواتب منتظمة في فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي يوم الوفاة أو يوم تسجيل فقدان الاستقلالية الكامل والنهائي (أو في اليوم الأول من الإجازة المرضية في حالة الوفاة بعد التوقف عن العمل): <ul style="list-style-type: none"> • أي رواتب شهرية متتالية من مستخدم واحد أو أكثر خلال الثلاثة (٣) أشهر الأخيرة؛ • أو دفع اشتراكات خلال فترة إجمالية من أربعة (٤) أرباع السنة التقويمية السابقة للوفاة أو لتاريخ تسجيل فقدان الاستقلالية الكامل والنهائي (أو في اليوم الأول من الإجازة المرضية في حالة الوفاة بعد إجازة مرضية) براتب تراكمي في فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي لا يقل عن أربعين في المائة (٤٠٪) من المبلغ الأدنى للشيخوخة والإعاقة.

Garantie	Couverture	Conditions d'accès
Maladies redoutées	<p>Le capital, en cas de survenance d'une maladie redoutée (**), constaté par l'organisme assureur, avec une date de diagnostic de la maladie postérieure à la date d'effet de la garantie, est égal à cinquante pour cent (50 %) du salaire de référence avec un minimum conventionnel fixé à cinquante pour cent (50 %) du PMSS.</p> <p>Le salarié de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est le bénéficiaire de la prestation, la demande de versement d'un capital devant provenir du bénéficiaire de son vivant. En cas de décès, le capital sera versé à la succession.</p> <p>La prescription pour la garantie maladies redoutées est fixée à cinq (5) ans à compter de la date de constatation médicale validée par le service médical de l'organisme assureur.</p>	<p>➤ Être titulaire d'un contrat de travail avec un particulier employeur au jour du diagnostic de la maladie ;</p> <p>➤ Justifier au jour du diagnostic de la maladie, de salaires réguliers dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile :</p> <ul style="list-style-type: none"> • c'est-à-dire de salaires mensuels consécutifs provenant d'un ou de plusieurs employeurs pendant les trois (3) derniers mois ; • ou avoir cotisé sur une période globale des quatre (4) trimestres civils précédant le jour du diagnostic de la maladie sur un salaire cumulé dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile au moins égal à quarante pour cent (40%) du montant minimum de vieillesse et d'invalidité.

شروط الحصول	التغطية	الضمان
<p>التوفر على عقد عمل مع فرد مستخدم يوم تشخيص المرض؛</p> <p>إثبات تلقي رواتب منتظمة في فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي يوم تشخيص المرض:</p> <ul style="list-style-type: none"> • أي رواتب شهرية متتالية من مستخدم واحد أو أكثر خلال الثلاثة (٣) أشهر الأخيرة؛ • أو دفع اشتراكات خلال فترة إجمالية من أربعة (٤) أرباع السنة التقويمية السابقة ليوم تشخيص المرض براتب تراكمي في فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي لا يقل عن أربعين في المائة (٤٠%) من المبلغ الأدنى للشيخوخة والإعاقة. 	<p>يساوي رأس المال في حال حدوث مرض خطير (**). أكدته شركة التأمين، بتاريخ تشخيص المرض لاحق لتاريخ نفاذ التغطية، خمسين في المائة (٥٠%) من الراتب المرجعي مع حد أدنى اتفاقي محدد في خمسين في المائة (٥٠%) من عتبة الضمان الاجتماعي الشهري.</p> <p>موظف فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي هو المستفيد من الاستحقاق، ويجب أن يأتي طلب صرف رأس المال من المستفيد خلال حياته. في حالة الوفاة يدفع رأس المال إلى التركة. مدة تقادم تغطية الأمراض الخطيرة محددة في خمس (٥) سنوات من تاريخ الإثبات الطبي المصدق عليه من قبل الخدمة الطبية لشركة التأمين.</p>	الأمراض الخطيرة

Règle de cumul pour les garanties incapacité et invalidité

Les prestations incapacité / invalidité versées au bénéficiaire ne peuvent pas, en s'ajoutant aux prestations en espèces de même nature qui sont servies par le régime de sécurité sociale et par tout autre organisme de prévoyance collective obligatoire, ou à toute autre rémunération résultant d'une activité salariée ou prestation de l'assurance chômage, avoir pour effet de porter les ressources à un niveau supérieur à cent pour cent (100 %) du salaire net moyen, calculé sur les trois (3) derniers mois précédant l'arrêt de travail.

En cas de dépassement, la prestation complémentaire servie est réduite à due concurrence. Le cas échéant, les prestations ou fractions de prestations indûment versées peuvent être réclamées.

Salaire de référence pour la garantie incapacité

Si le salarié cotise en base réelle, il s'agit du salaire mensuel brut moyen, limité au plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS), soumis à cotisations sociales et patronales, perçu par le salarié au cours des trois (3) derniers mois précédant le premier jour d'arrêt de travail, à l'exclusion des congés payés lorsqu'ils sont versés mensuellement en même temps que le salaire.

Si le salarié cotise en base forfaitaire, il s'agit du salaire mensuel brut moyen calculé sur la base du SMIC en vigueur et du nombre d'heures de travail moyen effectué dans la profession au cours des trois (3) derniers mois précédant le premier jour d'arrêt de travail.

Le salaire de référence journalier est égal au salaire mensuel brut moyen / trente virgule quarante-deux (30,42).

En cas d'absence inférieure à soixante (60) jours pour maladie, accident de travail, maternité ou congés payés, le salaire de référence est reconstitué prorata temporis.

En cas d'absence supérieure à soixante (60) jours pour maladie, accident de travail, maternité ou congés payés, le salaire de référence est reconstitué sur la base des trois (3) mois antérieurs les plus proches comprenant au moins un (1) mois travaillé.

En cas de rechute constatée par le régime de sécurité sociale, le salaire de référence retenu est celui utilisé pour l'indemnisation de la période d'arrêt précédente et dans ce cas, la carence n'est pas appliquée.

L'indemnité journalière du régime de sécurité sociale est recalculée selon la méthode de calcul du régime de sécurité sociale et calculée sur la base de cinquante pour cent (50 %) du salaire journalier. Celui-ci est calculé sur la moyenne des salaires bruts, dans la limite d'un virgule huit (1,8) SMIC, des trois (3) mois qui précèdent l'arrêt de travail (ou des douze (12) mois précédant la cessation d'activité pour une activité non continue).

Salaire de référence pour les garanties invalidité, capital décès, rente éducation et maladies redoutées

Si le salarié cotise en base réelle, il s'agit du salaire annuel brut, limité au plafond annuel du régime de sécurité sociale, soumis à cotisations sociales et patronales, perçu par le salarié au cours des quatre (4) trimestres civils précédant l'évènement, soit :

قاعدة الجمع بين ضمان العجز والإعاقة

لا يجوز أن يترتب عن دفع استحقاقات العجز / الإعاقة المدفوعة للمستفيد، عند إضافة الاستحقاقات النقدية من نفس النوع التي يقدمها نظام الضمان الاجتماعي وأي هيئة تأمين جماعي إلزامي أخرى، أو أي أجر آخر ناتج عن نشاط مأجور أو استحقاقات التأمين ضد البطالة، ارتفاع الموارد إلى مستوى أكبر من مائة في المائة (100٪) من متوسط الراتب الصافي المحسوب على أساس الأشهر الثلاثة (٣) الأخيرة السابقة عن التوقف عن العمل. في حال تجاوز ذلك الحد، يخفض الاستحقاق الإضافي المقدم إلى الحد الذي يقتضيه الحال. وعند الاقتضاء، يمكن المطالبة بالاستحقاقات غير المسوغة المدفوعة كلياً أو جزئياً.

الراتب المرجعي لضمان العجز

إذا كان الموظف يدفع اشتراكات على أساس حقيقي، فيتعلق الأمر بمتوسط الراتب الشهري الإجمالي، دون تجاوز عتبة الضمان الاجتماعي الشهرية (PMSS)، الخاضع للاشتراكات الاجتماعية واشتراكات رب العمل، والذي تقاضاه الموظف خلال الأشهر الثلاثة (٣) السابقة لليوم الأول من التوقف عن العمل، باستثناء الإجازة المدفوعة الأجر عندما تدفع شهرياً في نفس الوقت مع الراتب.

إذا كان الموظف يدفع اشتراكات على أساس جزافي، فيتعلق الأمر بمتوسط الراتب الشهري الإجمالي المحسوب على أساس الحد الأدنى للأجر المعمول به ومتوسط عدد ساعات العمل في المهنة خلال الثلاثة (٣) أشهر السابقة لليوم الأول من التوقف عن العمل.

الراتب المرجعي اليومي يساوي متوسط الراتب الشهري الإجمالي / ثلاثين فاصلة اثنين وأربعين (٣٠,٤٢).

في حالة الغياب لأقل من ستين (٦٠) يوماً بسبب المرض أو حادث عمل أو الأمومة أو إجازة مدفوعة الأجر، يُحسب الراتب المرجعي على أساس التناسب الزمني.

في حالة الغياب لأكثر من ستين (٦٠) يوماً بسبب المرض أو حادث عمل أو الأمومة أو إجازة مدفوعة الأجر، يحسب الراتب المرجعي على أساس الأشهر الثلاثة (٣) السابقة الأقرب بحيث تشمل شهراً واحداً (١) على الأقل مشتمل فيه.

في حالة انتكاس مؤكد من قبل نظام الضمان الاجتماعي، الراتب المرجعي الذي يقع عليه الاختيار هو الذي استخدم للتعويض عن فترة التوقف السابقة وفي هذه الحالة لا تطبق فترة الانتظار.

يحدّد التعويض اليومي لنظام الضمان الاجتماعي وفق طريقة حساب نظام الضمان الاجتماعي ويحسب على أساس خمسين في المائة (50٪) من الراتب اليومي. ويحسب هذا الأخير على أساس متوسط الأجر الإجمالية، في حدود واحد فاصلة ثمانية (١,٨) أضعاف الحد الأدنى للأجور، للثلاثة (٣) أشهر السابقة للتوقف عن العمل (أو الاثني عشر (١٢) شهراً التي تسبق التوقف عن العمل بالنسبة لعمل غير مستمر).

الراتب المرجعي لضمانات الإعاقة واستحقاق الوفاة ومعاش التعليم والأمراض الخطيرة

إذا كان الموظف يدفع اشتراكات على أساس حقيقي، فيتعلق الأمر بالراتب السنوي الإجمالي، دون تجاوز عتبة الضمان الاجتماعي السنوية، الخاضع للاشتراكات الاجتماعية واشتراكات رب العمل، والذي تقاضاه الموظف خلال الأربعة (٤) أرباع السنة التقويمية السابقة للحدث، أي:

- l'arrêt de travail initial pour la garantie invalidité ;
- le décès ou la P.T.I.A. pour la garantie capital décès ou la garantie rente d'éducation, et en cas de décès survenant au cours d'un arrêt de travail, les rémunérations prises en considération pour le calcul de la prestation sont celles des quatre (4) derniers trimestres civils précédant la date de l'arrêt de travail ;
- la constatation d'une des maladies redoutées pour la garantie maladies redoutées, et si la constatation survient au cours d'un arrêt de travail, les rémunérations prises en considération pour le calcul de la prestation sont celles des quatre (4) derniers trimestres civils précédant la date de l'arrêt de travail.

Si le salarié cotise en base forfaitaire, le salaire de référence correspond au salaire annuel brut calculé sur la base du SMIC en vigueur et du nombre d'heures de travail effectué chez les employeurs relevant de la présente convention collective, au cours des quatre (4) trimestres civils précédant l'évènement, selon la même méthode définie ci-dessus en base réelle.

Précision : en cas de passage d'une invalidité de 1ère catégorie vers une invalidité de 2ème ou 3ème catégorie, le salaire de référence est celui de l'arrêt initial/événement qui donne naissance à l'invalidité (soit l'invalidité 1ère catégorie).

La pension invalidité est recalculée sur la base de cinquante pour cent (50 %) du salaire de référence.

(*) En cas de suspension ou de rupture du contrat de travail prévu à l'article 5.2. ou 5.4. de la présente annexe, la justification de 6 salaires mensuels consécutifs dans la branche s'établit sur la période des douze (12) derniers mois et le salaire de référence est calculé sur les trois (3) derniers mois de la période des six (6) mois consécutifs travaillés.

(**) Définition des maladies redoutées couvertes :

1. **Cancer.** Tumeur maligne (y compris cancers in situ) dont le diagnostic est confirmé par un oncologue sur la base d'un examen histopathologique. La terminologie « tumeur maligne » inclut la leucémie, le lymphome et le sarcome. Les tumeurs bénignes et les affections pré-malignes sont exclues.
2. **Infarctus.** Nécrose d'une partie du muscle cardiaque, due à un apport sanguin insuffisant, qui entraîne tous les signes médicaux de l'infarctus aigu du myocarde. Le diagnostic d'un infarctus du myocarde récent doit être confirmé par un cardiologue.
3. **Pontage coronarien avec sternotomie.** Chirurgie à thorax ouvert par pontages veineux ou artériels pour rétrécissement ou obstruction d'une ou de plusieurs artères coronaires.
4. **Accident vasculaire cérébral avec symptômes de lésions cérébrales permanentes.** Accident vasculaire cérébral avec séquelles cliniques persistantes dont le diagnostic est confirmé par un neurologue. Les accidents ischémiques transitoires (AIT) sont spécifiquement exclus
5. **Transplantation d'un organe vital.** Être receveur d'une transplantation de moelle osseuse ou du cœur, rein, foie, poumon, ou pancréas ou être sur la liste d'attente pour une telle intervention. La transplantation d'autres organes, parties d'organes ou de cellules n'est pas couverte.

◀ التوقف الأولي عن العمل بالنسبة لضمان الإعاقة؛

◀ الوفاة أو فقدان الاستقلالية الكامل والنهائي بالنسبة لضمان استحقاق الوفاة أو ضمان معاش التعليم، وفي حالة الوفاة التي تحدث أثناء توقف عن العمل، الأجور التي تؤخذ في الاعتبار لحساب الاستحقاقات هي تلك المدفوعة عن الأربعة (٤) أرباع السنة التقويمية الأخيرة السابقة لتاريخ التوقف عن العمل؛

◀ الوفاة أو فقدان الاستقلالية الكامل والنهائي بالنسبة لضمان استحقاق الوفاة أو ضمان معاش التعليم، وفي حالة الوفاة التي تحدث أثناء توقف عن العمل، الأجور التي تؤخذ في الاعتبار لحساب الاستحقاقات هي تلك المدفوعة عن الأربعة (٤) أرباع السنة التقويمية الأخيرة السابقة لتاريخ التوقف عن العمل؛

إذا كان الموظف يدفع اشتراكات على أساس جزافي، فإن الراتب المرجعي هو الراتب السنوي الإجمالي المحسوب على أساس الحد الأدنى للأجر المعمول به وعدد ساعات العمل المنجزة لدى المستخدمين المشمولين بهذه الاتفاقية الجماعية، خلال الأربعة (٤) أرباع السنة التقويمية السابقة للحدث، وفق نفس الطريقة المحددة أعلاه بشأن الأساس الحقيقي.

توضيح: في حالة الانتقال من إعاقة الفئة ١ إلى إعاقة الفئة ٢ أو ٣ الراتب المرجعي هو راتب التوقف الأولي / الحدث الذي أدى إلى الإعاقة (أي إعاقة الفئة ١).

يُحسب معاش الإعاقة على أساس خمسين في المائة (٥٠٪) من الراتب المرجعي.

(*) في حالة تعليق أو إنهاء عقد العمل المنصوص عليهما في المادة ٢,٥ أو ٤,٥. من هذا الملحق، إجراء إثبات ٦ رواتب شهرية متتالية في الفرع يتم خلال فترة الاتني عشر (١٢) شهرًا الأخيرة ويحسب الراتب المرجعي خلال الأشهر الثلاثة (٣) الأخيرة من فترة الستة (٦) أشهر المتتالية المشتغل فيها.

(**) تعريف الأمراض الخطيرة المشمولة بالتغطية:

١. **السرطان.** الورم الخبيث (بما في ذلك السرطانات الموضعية) الذي أكد طبيب الأورام تشخيصه على أساس الفحص المرضي للنسيج. يشمل مصطلح «ورم خبيث» اللوكيميا والأورام اللمفاوية والليوساركومة. تستثنى الأورام الحميدة وحالات ما قبل الخبيثة.

٢. **الاحتشاء.** نخر في جزء من عضلة القلب، بسبب نقص إمدادات الدم، مما يؤدي إلى ظهور جميع العلامات الطبية لاحتشاء عضلة القلب الحاد. يجب تأكيد تشخيص احتشاء حديث لعضلة القلب من طرف طبيب القلب.

٣. **مجازة الشريان التاجي مع بضع القص.** جراحة صدر مفتوح عن طريق مجازة وريدية أو شريانية لعلاج تضيق أو انسداد واحد أو أكثر من الشرايين التاجية.

٤. **سكتة دماغية مصحوبة بأعراض تلف دائم في الدماغ.** سكتة دماغية مصحوبة بعقائيل سريرية مستمرة أكد تشخيصها طبيب أعصاب. تستثنى على وجه التحديد النوبات الإقفارية العابرة

٥. **زرع عضو حيوي.** تلقي زراعة النخاع العظمي أو القلب أو الكلية أو الكبد أو الرئة أو البنكرياس أو التسجيل على قائمة الانتظار لهذا الإجراء. لا تشمل التغطية زراعة أعضاء أخرى أو أجزاء من أعضاء أو خلايا.

6. Sclérose en plaques avec syndromes persistants. Sclérose en plaques avec altérations cliniques persistant de manière continue depuis au moins six (6) mois et dont le diagnostic définitif est confirmé par un neurologue.

7. Insuffisance rénale nécessitant un traitement par dialyse. Le diagnostic doit être confirmé par un néphrologue.

8. Maladie de Parkinson déclarée avec troubles permanents de la fonction motrice associés à des tremblements. Le diagnostic doit être confirmé par un neurologue. Le syndrome Parkinsonien de conséquence médicamenteuse n'est pas couvert.

9. Maladie d'Alzheimer et autres démences organiques (par détérioration et perte de la capacité intellectuelle ou d'autres désordres irréversibles et dégénératifs du cerveau, requérant une surveillance continue de l'assuré). Détérioration et perte de la capacité intellectuelle, sous forme de maladie d'Alzheimer, ou d'autres désordres irréversibles, organiques et dégénératifs du cerveau, requérant une surveillance continue de l'assuré. Un neurologue qualifié doit confirmer le diagnostic à partir d'un examen clinique et des tests ou questionnaires de référence.

Les démences d'origine psychiatrique sont spécifiquement exclues. Un spécialiste qualifié doit confirmer le diagnostic à partir d'un examen clinique et des tests ou questionnaires de référence.

٦. التصلب المتعدد مع متلازمات مزمنة. تصلب متعدد مع تغيرات سريرية مستمرة لمدة ستة (٦) أشهر على الأقل أكد تشخيصه النهائي طبيب أعصاب.

٧. الفشل الكلوي الذي يتطلب علاج الغسيل الكلوي. يجب تأكيد التشخيص من قبل أخصائي الكلى.

٨. مرض باركنسون مع اضطرابات دائمة في الأداء الحركي مصحوبة بزُعاش. يجب تأكيد التشخيص من قبل طبيب أعصاب. لا تشمل التغطية متلازمة باركنسون المرتبطة بالأدوية.

٩. مرض الزهايمر وأمراض الخرف العضوية الأخرى (بسبب تدهور وفقدان القدرة الذهنية أو غير ذلك من الاضطرابات التنكسية غير القابلة للعلاج والتي تتطلب مراقبة مستمرة للمؤمن عليه). تدهور وفقدان القدرة الذهنية في شكل مرض الزهايمر أو غيره من اضطرابات الدماغ العضوية والتنكسية وغير القابلة للعلاج، مما يتطلب مراقبة مستمرة للمؤمن عليه. يجب أن يؤكد طبيب أعصاب مؤهل التشخيص بناءً على فحص سريري واختبارات أو استبيانات مرجعية.

يستثنى على وجه التحديد الخرف الناتج عن سبب نفسي. يجب أن يؤكد اختصاصي مؤهل التشخيص بناءً على فحص سريري واختبارات أو استبيانات مرجعية.

ANNEXE B À L'ANNEXE 3

Cotisations d'assurance

Garantie	Taux de cotisation Global	Taux de cotisation (part employeur)	Taux de cotisation (part salarié)
Incapacité	0,84 %	0,50 %	0,34 %
Invalidité	0,82 %	0,41 %	0,41 %
Décès	0,196 %	0,098 %	0,098 %
Rente d'éducation	0,167 %	0,0835 %	0,0835 %
Maladies redoutées	0,177 %	0,0885 %	0,0885 %
Total	2,20 %	1,18 %	1,02 %

L'assiette des cotisations est l'assiette retenue pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, limitée au plafond annuel de la sécurité sociale (PASS).

Synthèse

Garantie	Taux de cotisation Global	Taux de cotisation (part employeur)	Taux de cotisation (part salarié)
Cotisation prévoyance affectée aux prestations	2,20 %	1,18 %	1,02 %
Financement de la section prévoyance de l'APNI	0,04 %	0,02 %	0,02 %
Total cotisation prévoyance	2,24 %	1,20 %	1,04 %

الملحق «ب» للملحق ٣

اشتراكات التأمين

الضمان	معدل الاشتراك (حصة الموظف)	معدل الاشتراك (حصة المستخدم)	معدل الاشتراك الشامل
العجز	٠,٣٤ %	٠,٥٠ %	٠,٨٤ %
الإعاقة	٠,٤١ %	٠,٤١ %	٠,٨٢ %
الوفاة	٠,٠٩٨ %	٠,٠٩٨ %	٠,١٩٦ %
معاش التعليم	٠,٠٨٣٥ %	٠,٠٨٣٥ %	٠,١٦٧ %
الأمراض الخطيرة	٠,٠٨٨٥ %	٠,٠٨٨٥ %	٠,١٧٧ %
المجموع	١,٠٢ %	١,١٨ %	٢,٢٠ %

أساس الاشتراكات هو الأساس المستخدم في حساب اشتراكات الضمان الاجتماعي، في حدود عتبة الضمان الاجتماعي السنوية (PASS).

ملخص ختامي

الضمان	معدل الاشتراك (حصة الموظف)	معدل الاشتراك (حصة المستخدم)	معدل الاشتراك الشامل
اشتراكات الادخار المخصصة للاستحقاقات	١,٠٢ %	١,١٨ %	٢,٢٠ %
تمويل قسم الادخار الخاص بالجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع	٠,٠٢ %	٠,٠٢ %	٠,٠٤ %
إجمالي الاشتراك في الادخار	١,٠٤ %	١,٢٠ %	٢,٢٤ %

ANNEXE 4

Indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite

Préambule

Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est marqué par une forte singularité. Celle-ci se traduit notamment par :

- une large diversité de métiers, qui répondent aux besoins d'accompagnement fondamentaux relevant de la vie personnelle ou familiale, à l'exclusion de ceux relevant de la vie professionnelle ;
- une proportion importante de salariés en situation de multi-emplois ;
- des durées d'emploi variables, qui dépendent de l'évolution des besoins d'accompagnement fondamentaux relevant de la vie personnelle ou familiale des particuliers employeurs.

Cette singularité implique une adaptation des règles régissant les relations de travail entre salariés et particuliers employeurs. Le législateur a ainsi précisé, aux termes des articles L.7221-2 du code du travail et L.423-2 du code de l'action sociale et des familles, les dispositions légales et réglementaires de droit commun applicables aux salariés de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Concernant plus particulièrement les modalités de départ volontaire à la retraite et l'indemnisation des salariés, les dispositions légales et réglementaires de droit commun ne sont pas visées comme s'appliquant aux salariés de la branche professionnelle du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Seule la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, étendue par arrêté ministériel en date du 2 mars 2000, IDCC 2111, reprenait conventionnellement les dispositions légales et réglementaires relatives au départ volontaire à la retraite.

En tout état de cause, ces dispositions ne sont pas de nature à permettre, en l'état de leur rédaction actuelle, d'assurer l'effectivité des droits de ces salariés. En effet, le code du travail prévoit que le salarié qui bénéficie d'une ancienneté de dix années et plus auprès de son employeur peut bénéficier d'une indemnité lorsqu'il remplit les conditions pour partir volontairement à la retraite.

Or, compte tenu de la singularité du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, une part significative de salariés atteint rarement dix années d'ancienneté auprès du même particulier employeur. De ce fait, un grand nombre de salariés soumis à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, étendue par arrêté ministériel en date du 2 mars 2000, IDCC 2111, est privé du bénéfice de l'indemnité de départ volontaire à la retraite.

Aussi, dans une démarche de reconnaissance et de fidélisation des salariés de la branche, les partenaires sociaux ont décidé de permettre aux salariés de bénéficier d'une indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite spécifique à la branche, dont les conditions d'octroi et le montant sont plus favorables que les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

La présente annexe prévoit ainsi les modalités de mise en place du régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite et détermine les conditions d'application de l'article 86 du socle commun de la présente convention collective.

الملحق ٤

التعويض الاتفاقي للتقاعد الاختياري

ديباجة

يتميز قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي بتفرد قوي. ويتجسد ذلك خصوصا فيما يلي:

- تنوع كبير في المهن التي تلبي احتياجات الدعم الأساسية المتعلقة بالحياة الشخصية أو الأسرية، دون تلك المتعلقة بالحياة المهنية؛
- نسبة كبيرة من الموظفين المتعددي الوظائف؛
- فترات عمل متفاوتة، تعتمد على تطور احتياجات الدعم الأساسية المتعلقة بالحياة الشخصية أو الأسرية للأفراد المستخدمين.

هذا التفرد يعني تكيف القواعد التي تحكم علاقات العمل بين الموظفين والأفراد المستخدمين. وفي هذا السياق وضع المشرع بموجب المادتين L.7221-2 من قانون العمل و L.423-2 من قانون العمل الاجتماعي والأسر، الأحكام القانونية والتنظيمية للقانون العام المطبقة على أعضاء قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

فيما يتعلق بشكل خاص بشروط التقاعد الاختياري وتعويض الموظفين، لا يقصد بالأحكام القانونية والتنظيمية للقانون العام انطباقها على أعضاء الفرع المهني لقطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي. الاتفاقية الجماعية الوطنية لأجراء الفرد المستخدم المؤرخة ٢٤ نوفمبر / تشرين الثاني ١٩٩٩ والمعممة بقرار وزاري صادر بتاريخ ٢ مارس / آذار ٢٠٠٠، معرف الاتفاقية الجماعية ٢١١١، وحدها أعادت التنصيب تعاهديا على الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بالتقاعد الاختياري.

على أي حال، هذه الأحكام لا تساعد في شكل صياغتها الحالية على ضمان فعالية حقوق هؤلاء الموظفين. ينص قانون العمل على أن الموظف الذي قضى عشر سنوات أو أكثر من الأقدمية مع المستخدم يمكنه الاستفادة من تعويض عندما يستوفي شروط التقاعد الاختياري.

غير أنه بالنظر إلى خصوصية قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي، نادرا ما تصل نسبة كبيرة من الموظفين إلى عشر سنوات من الأقدمية مع نفس الفرد المستخدم. ونتيجة لذلك، يحرم عدد كبير من الموظفين الخاضعين للاتفاقية الجماعية الوطنية لأجراء الفرد المستخدم المؤرخة ٢٤ نوفمبر / تشرين الثاني ١٩٩٩، والمعممة بقرار وزاري صادر بتاريخ ٢ مارس / آذار ٢٠٠٠، معرف الاتفاقية الجماعية ٢١١١، من مزايا تعويض التقاعد الاختياري.

وفي إطار نهج الاعتراف بأجراء الفرع واستبقائهم، قرر الشركاء الاجتماعيون السماح للموظفين بالاستفادة من تعويض التقاعد الاختياري للاتفاقي للفرع، بشروط منح ومبلغ أفضل مما تنص عليه الأحكام القانونية والتنظيمية للقانون العام.

ينص هذا الملحق على ترتيبات وضع نظام التعويض الاتفاقي للتقاعد الاختياري ويحدد شروط تطبيق المادة ٨٦ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

À ce titre, les partenaires sociaux se sont engagés dans une démarche de reconnaissance de la durée cumulée des périodes d'emploi au sein du secteur, en lieu et place de la notion d'ancienneté auprès d'un même particulier employeur. Cette notion de périodes d'emploi correspond à la période au cours de laquelle le salarié a été lié par un ou plusieurs contrat(s) de travail à un ou plusieurs particulier(s) employeur(s) au cours de sa carrière professionnelle. Elle s'entend quelle que soit la nature des contrats de travail conclus par le salarié (contrat à durée déterminée ou indéterminée) et que ces périodes d'emploi aient été continues ou non, interrompues ou non par des périodes d'emploi au sein d'autres secteurs d'activité. Cette notion permet ainsi d'assurer une meilleure effectivité des droits des salariés du secteur en considération de la singularité des métiers qu'ils occupent.

En outre, cette indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite est :

- financée, de manière mutualisée, par une contribution à la charge des particuliers employeurs, assise sur les salaires versés aux salariés du secteur qu'ils emploient. Cette contribution est précomptée par les organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales, sur délégation de l'Association paritaire créée, aux termes de l'accord du 19 décembre 2018, dénommée APNI, pour assurer le versement des indemnités de départ volontaire à la retraite aux salariés éligibles, au nom et pour le compte des particuliers employeurs.

Cette mutualisation permet ainsi de garantir un mécanisme de solidarité entre les particuliers employeurs au service d'une effectivité des droits des salariés du secteur ;

- versée aux salariés qui remplissent les conditions légales et réglementaires pour partir volontairement à la retraite.

À ce titre, il est rappelé que l'indemnité de départ volontaire à la retraite prévue par les dispositions légales et réglementaires de droit commun n'est pas applicable aux salariés de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Seules sont applicables les modalités et conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires de droit commun qui permettent au salarié de rompre le ou les contrats de travail qui le lie(nt) à son (ou ses) particulier(s) employeur(s) pour partir volontairement à la retraite.*

Enfin, compte tenu des spécificités du secteur, et dans l'objectif d'assurer l'effectivité des droits des salariés et de simplifier les démarches des particuliers employeurs en la matière, il est confié à l'APNI, conformément à son objet social, la mission d'organiser, pour le compte des particuliers employeurs, la mise en œuvre et le suivi du régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite.

Article 1 Bénéficiaires

Le régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite institué par la présente convention collective bénéficie à l'ensemble des salariés relevant du champ d'application professionnel et géographique de la présente convention collective, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sous réserve de remplir les conditions d'accès visées à l'article 2 de la présente annexe pour bénéficier effectivement du versement de cette indemnité.

Article 2 Conditions d'accès au versement de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite

Cette indemnité est versée une seule fois par salarié. Un salarié ayant déjà bénéficié de cette in- demnité

* exclu de l'extension - exclusion en cours de révision par la DGT

في هذا الصدد، شرع الشركاء الاجتماعيون في نهج الاعتراف بالمدة التراكمية لفترات العمل داخل القطاع، بدلاً من فكرة الأقدمية مع نفس الفرد المستخدم. يطابق مفهوم فترات العمل هذا الفترة التي كان الموظف مرتباً خلالها بعقد أو عدة عقود عمل مع فرد أو عدة أفراد مستخدمين خلال حياته المهنية. وتُفهم على هذا النحو بغض النظر عن طبيعة عقود العمل التي أبرمها الموظف (عقد محدد المدة أو غير محدد المدة) وما إذا كانت فترات العمل هذه مستمرة أو لم تكن، وما إذا تخللتها فترات عمل ضمن قطاعات عمل أخرى. هذا المفهوم يمتد من ضمان فعالية أفضل لحقوق إجراء القطاع في ضوء خصوصية المهنة التي يشغلونها.

بالإضافة إلى ذلك، فإن هذا التعويض الاتفاقي للتقاعد الاختياري:

- يمول بشكل تعاضدي من مساهمة يتحملها الأفراد المستخدمون على أساس الرواتب المدفوعة لأجراء القطاع العاملين لديهم. تخصم هذه المساهمة من قبل الهيئات المحصلة للمساهمات والاشتراكات الاجتماعية، وتحول إلى الجمعية المشتركة المنشأة بموجب شروط اتفاق ١٩ ديسمبر / كانون الأول ٢٠١٨، يشار إليها باسم الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع، التي اختارها الشركاء الاجتماعيون لضمان دفع تعويضات التقاعد الاختياري للموظفين المؤهلين، باسم الأفراد المستخدمون ونياحة عنهم.

يتيح هذا التعاضد ضمان آلية تضامن بين الأفراد المستخدمين في خدمة أعمال حقوق إجراء القطاع؛

- يدفع للموظفين الذين يستوفون الشروط القانونية والتنظيمية للتقاعد الاختياري.

في هذا الصدد يشار إلى أن تعويض التقاعد الاختياري المنصوص عليه في الأحكام القانونية والتنظيمية للقانون العام لا ينطبق على إجراء الفرد المستخدم والعمل المنزلي. لا تنطبق في حالة التقاعد الاختياري سوى الإجراءات والأحكام المنصوص عليها في الأحكام القانونية والتنظيمية للقانون العام التي تسمح للموظف بإنهاء عقد أو عقود العمل التي تربطه بالفرد أو الأفراد المستخدمين*.

أخيراً، في ضوء خصوصيات القطاع، وبهدف ضمان فعالية حقوق الموظفين وتبسيط الإجراءات للأفراد المستخدمين في هذا المجال، كلفت الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع، ووفقاً لهدفها الاجتماعي، بمهمة تنفيذ ومتابعة نظام الادخار للتقاعد الاختياري نيابة عن الأفراد المستخدمين.

المادة ١ المستفيدين

يستفيد من نظام الادخار للتقاعد الاختياري المحدث بموجب هذه الاتفاقية الجماعية جميع الموظفين في فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي الذين يقعون في النطاق المهني والجغرافي لهذه الاتفاقية الجماعية، بغض النظر عن طبيعة عقد عملهم، رهنا باحترام شروط الوصول اللازمة المشار إليها في المادة ٢ من هذا الملحق للاستفادة فعلياً من هذا التعويض.

المادة ٢ شروط الحصول على تعويض التقاعد الاختياري التقليدي

يدفع هذا التعويض مرة واحدة فقط لكل موظف. لذلك لا يمكن للموظف الذي استفاد سابقاً من هذا

* مستثنى من التمديد - الاستبعاد قيد المراجعة من قبل المديرية العامة للعمل (DGT)

ne peut donc pas en demander à nouveau le versement, ni solliciter le versement de cette indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite, ou de tout complément ou substitut à celle-ci, directement auprès de son ou de ses particulier(s) employeur(s). La demande de versement doit être exclusivement formulée dans les conditions prévues à l'article 3 de la présente annexe.

Article 2-1 Condition liée au départ volontaire à la retraite

Seuls peuvent solliciter le versement de l'indemnité visée à l'article 4 de la présente annexe, les salariés remplissant les conditions précisées à l'article 1 de la présente annexe qui décident de partir volontairement à la retraite pour bénéficier d'une pension de vieillesse selon les modalités et conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

En cas de situation de multi-emplois, le salarié doit avoir rompu l'intégralité des contrats de travail qui le lient à des particuliers employeurs relevant de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Si le salarié choisit de bénéficier du dispositif de cumul emploi-retraite, il peut, dans certains cas prévus par les dispositions légales et réglementaires applicables, liquider ses droits à retraite sans justifier de la rupture du ou des contrats de travail qui le lient à un ou plusieurs particuliers employeurs. Dans une telle situation, la condition relative à la rupture du ou des contrats de travail qui lient le salarié à un ou plusieurs particuliers employeurs n'est pas requise et le salarié doit alors solliciter le versement de l'indemnité visée à l'article 4 de la présente annexe au moment de la liquidation de ses droits à la retraite, au titre des périodes d'emploi qui précèdent la date à laquelle il a commencé à bénéficier du dispositif de cumul emploi-retraite.

Enfin, il est rappelé que, si après avoir bénéficié du versement de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite, le salarié reprend une activité au sein de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et/ou au sein d'une autre branche d'activité, dans le cadre d'un dispositif de cumul emploi-retraite, il ne peut solliciter à nouveau le bénéfice de ladite indemnité au moment de la rupture de son ou de ses contrats de travail.

Article 2-2 Conditions liées à la durée des périodes d'emploi du salarié au sein de la branche

Pour prétendre au versement de l'indemnité visée à l'article 4 de la présente annexe, le salarié doit justifier, lors de la date effective de son départ volontaire à la retraite ou de la date de la liquidation de ses droits à la retraite s'il poursuit son activité en cumul emploi-retraite sans interrompre son ou ses contrats de travail en cours, des deux conditions cumulatives suivantes :

- d'une part, d'une période d'emploi d'au moins dix années continues ou discontinues, soit cent-vingt (120) mois entiers calendaires, auprès d'un ou de plusieurs particuliers employeurs, au sein de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.
- d'autre part, d'une période d'emploi continue ou discontinue, auprès d'un ou de plusieurs particuliers employeurs, de soixante (60) mois entiers calendaires, au sein de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, au cours des sept (7) années, soit quatre-vingt-quatre (84) mois entiers calendaires, qui précèdent la date visée au premier alinéa du présent article.

La notion de périodes d'emploi, au sens de la présente annexe, correspond aux périodes au cours desquelles le salarié a été lié, au cours de sa carrière professionnelle, à un ou plusieurs particuliers

التعويض أن يطلب صرفه مرة أخرى، ولا أن يطلب دفع تعويض التقاعد الاختياري، أو أي مكمل أو بديل عنه، مباشرة من الفرد أو الأفراد المستخدمين. يجب تقديم طلب الدفع حصريًا وفق الشروط المنصوص عليها في المادة ٣ من هذا الملحق.

المادة ١-٢ الشرط المتعلق بالتقاعد الاختياري

يقتصر طلب دفع التعويض المنصوص عليه في المادة ٤ من هذا الملحق على الموظفين المستوفون للشروط المحددة في المادة ١ من هذا الملحق الذين قرروا التقاعد اختياريًا من أجل الاستفادة من معاش الشيخوخة وفق الإجراءات والشروط المنصوص عليها في الأحكام القانونية والتنظيمية للقانون العام.

في حالة تعدد الوظائف، يجب أن يكون الموظف قد أنهى جميع عقود العمل التي تربطه بالأفراد المستخدمين المندرجين في فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

إذا اختار الموظف الاستفادة من نظام الجمع بين العمل والتقاعد، فيجوز له في بعض الحالات المنصوص عليها في الأحكام القانونية والتنظيمية المعمول بها تصفية حقوقه في المعاش التقاعدي دون إثبات إنهاء عقد أو عقود العمل التي تربطه بفرد أو عدة أفراد مستخدمين. في مثل هذه الحالة، يسقط الشرط المتعلق بإنهاء عقد أو عقود العمل التي تربط الموظف بفرد أو عدة أفراد مستخدمين ويجب على الموظف حينئذ طلب دفع التعويض المشار إليه في المادة ٤ من هذا الملحق عند تصفية حقوقه في التقاعد، عن فترات العمل السابقة للتاريخ الذي بدأ فيه في الاستفادة من نظام الجمع بين العمل والتقاعد.

أخيرًا، يشار إلى أنه بعد الاستفادة من دفع تعويض التقاعد الاختياري، إذا استأنف الموظف نشاطًا داخل فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي و / أو ضمن فرع نشاط آخر، في إطار نظام الجمع بين العمل والتقاعد، لا يمكنه طلب الاستفادة من التعويض المذكور مرة أخرى عند إنهاء عقد أو عقود عمله.

المادة ٢-٢ الشروط المتعلقة بمدة فترات عمل الموظف داخل الفرع

للمطالبة بدفع التعويض المشار إليه في المادة ٤ من هذا الملحق، يجب على الموظف في تاريخ نفاذ تقاعده الاختياري أو تاريخ تصفية حقوق تقاعده إذا واصل نشاطه في إطار الجمع بين العمل والتقاعد دون وقف عقد أو عقود عمله الجارية، تحقيق الشرطين التراكميين التاليين:

◀ من جهة، إثبات فترة عمل لا تقل عن عشر سنوات متصلة أو متقطعة، أي مائة وعشرين (١٢٠) شهرًا تقويميًا كاملًا، مع واحد أو أكثر من الأفراد المستخدمين في فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

◀ من جهة أخرى، إثبات فترة عمل متصلة أو متقطعة من ستين (٦٠) شهرًا تقويميًا كاملًا، مع واحد أو أكثر من الأفراد المستخدمين في فرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي، خلال السنوات السبع (٧)، أي أربعة وثمانين (٨٤) شهرًا تقويميًا كاملًا، السابقة للتاريخ المشار إليه في الفقرة الأولى من هذه المادة.

يعني مفهوم فترات العمل كما استعمل في هذا الملحق الفترات التي كان الموظف خلالها مرتبطًا، على امتداد حياته المهنية، بواحد أو أكثر من الأفراد المستخدمين، بعقد أو عقود عمل خاضعة لتطبيق الاتفاقية الجماعية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي، سواء كانت فترات العمل هذه متصلة أو لم

employeurs, par un ou plusieurs contrats de travail soumis à l'application de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, que ces périodes d'emploi aient été continues ou non, interrompues ou non par des périodes d'emploi au sein d'autres secteurs d'activité. Elles sont décomptées en mois entiers calendaires. En cas de mois calendaire incomplet, un calcul prorata temporis est effectué.

Il est précisé que les périodes d'emploi à temps partiel sont comptabilisées au même titre que les périodes d'emploi à temps plein, soit à cent pour cent (100 %).

Ces conditions sont appréciées à la date du départ effectif du salarié à la retraite, soit à la date d'effet de la rupture de son contrat de travail. En situation de multi-emplois, si les dates de fin de contrat ne coïncident pas, c'est la date de rupture du dernier contrat de travail pour cause de départ volontaire à la retraite qui est prise en compte pour déterminer la date de départ effectif du salarié à la retraite.

Lorsque le salarié poursuit son activité en cumul emploi-retraite sans interrompre son ou ses contrats de travail en cours, les conditions sont appréciées à la date à laquelle le salarié procède à la liquidation de ses droits à la retraite, au titre des périodes d'emploi antérieures à la date à laquelle le salarié commence à bénéficier du dispositif de cumul emploi-retraite.

Article 3 Demande de versement de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite

La demande de versement de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite doit être formulée, auprès de l'organisme assureur. Cette demande doit s'effectuer à l'aide du formulaire prévu à cet effet, accompagné de l'ensemble des pièces justificatives.

Afin de connaître la liste des justificatifs nécessaires au versement de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite, le salarié doit se rapprocher de l'organisme assureur.

La demande est formulée, par le salarié, son représentant légal ou ses ayants droit, dans un délai de cent quatre-vingts (180) jours calendaires à compter du lendemain de la date effective de départ volontaire à la retraite.

En cas de situation de multi-emplois, si les dates de fin de contrat ne coïncident pas, la date la plus récente de rupture du contrat de travail pour cause de départ volontaire à la retraite est retenue comme constituant le point de départ du délai de cent quatre-vingts (180) jours calendaires susmentionné.

Lorsque le salarié poursuit son activité en cumul emploi-retraite sans interrompre son ou ses contrats de travail en cours, le délai de cent quatre-vingts (180) jours calendaires susmentionné commence à courir à compter du lendemain de la date à laquelle le salarié liquide ses droits à pension de retraite.

Toute demande formulée hors délai est irrecevable.

En cas de dossier incomplet, le salarié peut le compléter dans un délai de soixante (60) jours calendaires à compter de la date à laquelle il est informé, par courrier, des pièces manquantes. La date d'envoi du courrier fixe le point de départ du délai de soixante (60) jours calendaires susmentionné. Une seule demande d'envoi de complément de pièces est formulée auprès du salarié. A l'issue du délai de soixante (60) jours calendaires susmentionné, si le salarié n'a pas complété son dossier de demande, cette dernière est irrecevable.

تكن وبغض النظر عما إذا تخللتها فترات عمل في قطاعات عمل أخرى. تحسب الفترات بالأشهر التقويمية الكاملة. في حالة شهر تقويمي غير كامل، يصار إلى حساب بالتناسب الزمني.

يُنص على أن فترات العمل بدوام جزئي تحتسب بنفس طريقة احتساب فترات العمل بدوام كامل، أي بنسبة مائة في المائة (100%).

تُقيّم هذه الشروط في تاريخ تقاعد الموظف الفعلي، أي في تاريخ نفاذ إنهاء عقد العمل. في حالة تعدد الوظائف، إذا لم تتزامن تواريخ انتهاء العقد، يُعتد بتاريخ إنهاء آخر عقد عمل بسبب التقاعد الاختياري لتحديد تاريخ تقاعد الموظف الفعلي.

عندما يواصل الموظف نشاطه في إطار الجمع بين العمل والتقاعد دون وقف عقد أو عقود عمله الجارية، تقيم الشروط في تاريخ قيام الموظف بتصفية حقوق تقاعده، على أساس فترات العمل السابقة للتاريخ الذي يبدأ فيه الموظف في الاستفادة من نظام الجمع بين العمل والتقاعد.

المادة ٣ طلب دفع تعويض التقاعد الاختياري

يجب تقديم طلب دفع تعويض التقاعد الاختياري إلى شركة التأمين. يجب تقديم هذا الطلب باستخدام النموذج المقدم لهذا الغرض، مصحوبًا بجميع وثائق الإثبات.

من أجل معرفة قائمة المستندات اللازمة لدفع التعويض الاتفاقي للتقاعد الاختياري، يجب على الموظف الاتصال بشركة التأمين.

يقدم الطلب من قبل الموظف أو ممثله القانوني أو المستحقين في غضون مائة وثمانين (180) يومًا تقويميًا من اليوم التالي للتاريخ الفعلي للتقاعد الاختياري.

في حالة تعدد الوظائف وإذا لم تتطابق تواريخ انتهاء العقد، يعتد بأحدث تاريخ إنهاء عقد العمل بسبب التقاعد الاختياري ومنه يبدأ حساب مهلة المائة وثمانين (180) يومًا تقويميًا المشار إليها أعلاه.

عندما يواصل الموظف نشاطه في إطار الجمع بين العمل والتقاعد دون وقف عقد أو عقود عمله الجارية، يبدأ حساب فترة المائة وثمانين (180) يومًا تقويميًا المذكورة أعلاه من اليوم التالي للتاريخ الذي يقوم فيه الموظف بتصفية حقوق تقاعده.

كل طلب يقدم خارج المهلة غير مقبول.

في حالة وجود ملف غير مكتمل، يمكن للموظف إكماله في غضون ستين (60) يومًا تقويميًا من تاريخ إبلاغه عن طريق البريد بالوثائق الناقصة. يبدأ حساب مهلة الستين (60) يومًا تقويميًا المذكورة أعلاه من تاريخ إرسال الرسالة. يوجه إلى الموظف طلب واحد لإرسال وثائق إضافية. في نهاية مهلة الستين (60) يومًا تقويميًا المذكورة أعلاه وإذا لم يكمل الموظف ملف طلبه، فطلبه غير مقبول.

Article 4 Montant et modalités de calcul de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite

Article 4-1 Détermination du salaire brut de référence

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite correspond à la moyenne mensuelle des salaires bruts perçus par le bénéficiaire au cours des soixante (60) derniers mois calendaires d'emploi du salarié qui précèdent la date effective de son départ volontaire à la retraite, ou la date de la liquidation de ses droits à la retraite s'il poursuit son activité en cumul emploi-retraite sans interrompre son ou ses contrat(s) de travail en cours. ⁽¹⁾

Dans les cas limitatifs suivants, en cas de suspension du contrat de travail, intervenue au cours de la période mentionnée au premier alinéa du présent article, sans maintien de salaire directement par le particulier employeur, les salaires qui auraient été perçus au cours de ces périodes d'absences sont reconstitués pour déterminer le salaire de référence :

- arrêt de travail que celui-ci ait une cause professionnelle ou non ;
- congé de formation sur le temps de travail ;
- visite médicale auprès de la médecine du travail sur le temps de travail ;
- chômage partiel mis en place pour le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 4-2 Montant de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite

Le montant de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite s'élève à :

- un (1) mois de salaire brut de référence à compter de dix (10) années de périodes d'emploi au sein du secteur telles que définies à l'article 2-2 de la présente annexe ;
- un (1) mois et demi de salaire brut de référence à compter de quinze (15) années de périodes d'emploi au sein du secteur telles que définies à l'article 2-2 de la présente annexe ;
- deux (2) mois de salaire brut de référence à compter de vingt (20) années de périodes d'emploi au sein du secteur telles que définies à l'article 2-2 de la présente annexe ;
- deux (2) mois et demi de salaire brut de référence à compter de trente (30) années de périodes d'emploi au sein du secteur telles que définies à l'article 2-2 de la présente annexe.

Article 5 Cessation d'accès à l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite

Le salarié ne peut plus prétendre au bénéfice de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite :

- à la date où il ne remplit plus les conditions précisées à l'article 1 de la présente annexe ;
- s'il a déjà perçu l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite ;
- s'il n'a pas formulé sa demande dans les délais prévus à l'article 3 de la présente annexe.

(1) Le 1er alinéa de l'article 4-1 de l'annexe 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 1237-2 du code du travail, dans le cas où elles seraient plus avantageuses.

المادة ٤ مبلغ وطرق حساب التعويض الاتفاقي للتقاعد الاختياري

المادة ٤-١ تحديد الراتب الإجمالي المرجعي

الراتب الذي يؤخذ في الاعتبار لحساب تعويض التقاعد الاختياري هو المتوسط الشهري للرواتب الإجمالية التي تقاضاها المستفيد خلال آخر سنتين (٦٠) شهراً تقويمياً من عمل الموظف السابقة لتاريخ نفاذ تقاعده الاختياري أو تاريخ تصفية حقوقه التقاعدية إذا واصل نشاطه في إطار الجمع بين العمل والتقاعد بدون وقف عقد أو عقود عمله الجارية. ^(١)

في الحالات المقيدة التالية، عند تعليق عقد العمل خلال المهلة المذكورة في الفقرة الأولى من هذه المادة دون الحفاظ على استمرار الراتب مباشرة من قبل الفرد المستخدم، يعاد تشكيل الرواتب التي كانت سيحصل عليها خلال فترات الغياب هذه لتحديد الراتب المرجعي:

➤ توقف عن العمل بعد حادث عمل أو مرض مهني؛

➤ إجازة تدريبية أثناء وقت العمل؛

➤ فحص طبي لدى طب العمل محسوب على وقت العمل،

➤ بطاقة جزئية محدثة لقطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

المادة ٤-٢ مبلغ التعويض الاتفاقي للتقاعد الاختياري

يبلغ التعويض الاتفاقي للتقاعد الاختياري:

➤ شهراً واحداً (١) من الراتب الإجمالي المرجعي اعتباراً من عشر (١٠) سنوات من العمل في القطاع على النحو المحدد في المادة ٢-٢ من هذا الملحق؛

➤ شهراً واحداً (١) ونصف الشهر من الراتب الإجمالي المرجعي اعتباراً من خمس عشرة (١٥) سنة من العمل في القطاع على النحو المحدد في المادة ٢-٢ من هذا الملحق؛

➤ شهرين اثنين (٢) من الراتب الإجمالي المرجعي اعتباراً من عشرين (٢٠) سنة من العمل في القطاع على النحو المحدد في المادة ٢-٢ من هذا الملحق؛

➤ شهرين اثنين ونصف الشهر (٢,٥) من الراتب الإجمالي المرجعي اعتباراً من ثلاثين (٣٠) سنة من العمل في القطاع على النحو المحدد في المادة ٢-٢ من هذا الملحق؛

المادة ٥ شروط الحصول على التعويض الاتفاقي للتقاعد الاختياري

لا يمكن للموظف المطالبة بالاستفادة من التعويض الاتفاقي للتقاعد الاختياري:

➤ في التاريخ الذي لم يعد فيه مستوفياً للشروط المحددة في المادة ١ من هذا الملحق؛

➤ إذا كان قد حصل بالفعل على التعويض الاتفاقي للتقاعد الاختياري؛

➤ إذا لم يقدم طلبه خلال المهلة المنصوص عليها في المادة ٣ من هذا الملحق.

(١) تتمم الفقرة الأولى من المادة ٤-١ من الملحق ٤ رهنا بمراعاة أحكام المادة D. ١٢٣٧-٢ من قانون العمل في حال كان تطبيقها أكثر فائدة.

En cas de décès du salarié remplissant les conditions visées à l'article 2 de la présente annexe, le bénéficiaire de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite est transféré, dans le cadre de la succession, au profit des ayants droits uniquement si la demande a été formulée par le salarié avant son décès dans les conditions fixées à l'article 3 de la présente annexe.

Article 6 Financement du dispositif

Article 6-1 Taux et assiette de cotisation

La cotisation à la charge des particuliers employeurs servant au financement du régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite est assise sur le salaire brut soumis à cotisations sociales et fixée à zéro virgule six pour cent (0,6%) se décomposant comme suit :

- Zéro virgule cinquante-neuf pour cent (0,59%), affectés au financement de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite et,
- Zéro virgule zéro un pour cent (0,01%), affectés à la section « Indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite » de l'APNI conformément aux dispositions de l'article 90 des statuts de l'APNI.

Article 6-2 Recouvrement des cotisations

En application de l'article L.133-7 du code de la sécurité sociale, le recouvrement des cotisations afférentes au financement du régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite est délégué par l'APNI (en sa qualité de collecteur) aux organismes collecteurs de recouvrement selon des modalités prévues par convention.

Article 7 Association paritaire nationale (APNI)

Le rôle et les missions de l'APNI en matière d'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite sont décrits à l'article 87-1 du socle commun de la présente convention collective.

Article 8 Commission paritaire de suivi et de pilotage

Les missions, la composition et le fonctionnement de la CPSP sont définis à l'article 23 du socle commun de la présente convention collective.

Article 9 Information

Sous sa seule responsabilité, l'organisme assureur élabore et remet à l'APNI une notice d'information résumant les principales dispositions du régime d'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite.

Cette notice d'information sera transmise à chaque salarié visé à l'article 1 de la présente annexe et à tout nouvel embauché, soit directement par l'APNI, soit par l'organisme assureur en application d'une convention conclue avec cette dernière.

Toute modification du régime fera l'objet d'une actualisation de cette notice réalisée par l'organisme assureur. Toute actualisation de la notice sera communiquée aux salariés concernés, soit directement par l'APNI, soit par l'organisme assureur en application d'une convention conclue avec cette dernière.

في حالة وفاة موظف مستوفي الشروط المشار إليها في المادة ٢ من هذا الملحق، يتم تحويل الاستفادة من التعويض الاتفاقي للتقاعد الاختياري، في إطار التركة، لصالح ذوي الحقوق فقط إذا تم تقديم الطلب من الموظف قبل وفاته بموجب الشروط المنصوص عليها في المادة ٣ من هذا الملحق.

المادة ٦ تمويل النظام

المادة ٦-١ معدل وأساس الاشتراكات

يعتمد الاشتراك الذي يقع على عاتق الأفراد المستخدمين الممول لنظام التعويض الاتفاقي للتقاعد الاختياري على الراتب الإجمالي الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي، والمحدد عند صفر فاصلة ستة في المائة (٠,٦%) موزعة على النحو التالي:

- صفر فاصلة تسعة وخمسون في المائة (٥٩,٠%)، مخصصة لتمويل التعويض الاتفاقي للتقاعد الاختياري،
- وصفر فاصلة صفر واحد في المائة (٠,٠١%) مخصصة لقسم «التعويض الاتفاقي للتقاعد الاختياري» للجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع ووفقاً لأحكام المادة ٩٠ من القانون الأساسي للجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع (APNI).

المادة ٦-٢ دفع الاشتراكات

وفقاً للمادة L.١٣٣-٧ من قانون الضمان الاجتماعي، تفوض الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع (بصفتها محصلاً) تحصيل الاشتراكات المتعلقة بتمويل نظام التعويض الاتفاقي عن التقاعد الاختياري إلى هيئات التحصيل وفقاً لترتيبات المنصوص عليها في الاتفاقية.

المادة ٧ الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع (APNI)

يُرد وصف دور ومهام الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع فيما يتعلق بنظام التعويض الاتفاقي عن التقاعد الاختياري في المادة ٨٧-١ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ٨ لجنة مشتركة للمتابعة والتوجيه

تحدد المادة ٢٣ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية مهام وتكوين وعمل اللجنة المشتركة لمتابعة نظام الادخار.

المادة ٩ الإعلام

تقوم شركة التأمين على مسؤوليتها وحدها بإعداد وتقديم مذكرة معلومات تلخص الأحكام الرئيسية لنظام التعويض الاتفاقي عن التقاعد الاختياري إلى الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع.

ستبعت مذكرة المعلومات هذه إلى كل موظف مشار إليه في المادة ١ من هذا الملحق وأي موظف بدأ تشغيله، إما مباشرة من قبل الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع، أو من قبل شركة التأمين وفقاً لاتفاقية مبرمة مع الأخيرة.

تخضع هذه المذكرة لتحديث من قبل شركة التأمين عند أي تغيير على النظام. يرسل أي تحديث للمذكرة إلى الموظفين المعنيين، مباشرة من قبل الجمعية المشتركة الوطنية بين الفروع، أو من قبل شركة التأمين وفقاً لاتفاقية مبرمة مع الأخيرة.

Article 10 Modalités d'entrée en vigueur, dispositions transitoires et suivi de la présente annexe

Article 10-1 Durée et entrée en vigueur de la présente annexe

La présente annexe est conclue pour une durée indéterminée. Elle est annexée à la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Elle entre en vigueur :

- à compter du premier janvier de l'année civile suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension en ce qui concerne les dispositions des articles 1, 6, 7, 8 et 10 de la présente annexe ;
- à compter du premier janvier de l'année civile qui suit celle visée à l'alinéa précédent en ce qui concerne les dispositions des articles 2, 3, 4, 5 et 9 de la présente annexe.

Article 10-2 Dispositions transitoires

Jusqu'à la date d'entrée en vigueur des dispositions des articles 2, 3, 4, 5 et 9 de la présente annexe, les salariés et les particuliers employeurs qui relevaient de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 étendue par arrêté ministériel en date du 2 mars 2000, IDCC 2111, restent soumis au respect des dispositions applicables aux salariés éligibles au départ volontaire à la retraite, prévues par l'article 11-b) de ladite convention collective, reprises ci-après :

« b) Départ volontaire à la retraite du salarié (...) »

L'indemnité de départ volontaire à la retraite versée par l'employeur est de :

- 1/2 mois de salaire brut après 10 ans d'ancienneté chez le même employeur, dont seront déduites les cotisations dues ;
- 1 mois de salaire brut après 15 ans d'ancienneté chez le même employeur, dont seront déduites les cotisations dues ;
- 1,5 mois de salaire brut après 20 ans d'ancienneté chez le même employeur, dont seront déduites les cotisations dues ;
- 2 mois de salaire brut après 30 ans d'ancienneté chez le même employeur, dont seront déduites les cotisations dues.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est celui servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement : voir article 12 a, paragraphe 3.

Cette indemnité de départ volontaire à la retraite ne se cumule avec aucune autre indemnité de même nature. »

Ces dispositions transitoires ne sont pas applicables aux assistants maternels et aux particuliers employeurs qui relevaient de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 étendue par arrêté ministériel du 17 décembre 2004, IDCC 2395.

À compter de la date d'entrée en vigueur des dispositions des articles 2, 3, 4, 5 et 9 de la présente annexe, telle que fixée à l'article 10-1 de la présente annexe, les dispositions transitoires cessent de plein droit de s'appliquer. Elles sont alors automatiquement remplacées par les dispositions de la présente annexe, plus favorables pour les salariés.

المادة ١٠ إجراءات بدء النفاذ والأحكام الانتقالية ومتابعة هذا الملحق

المادة ١٠-١ مدة هذا الملحق وبدء نفاذه

أبرم هذا الملحق لمدة غير محددة. وهو مرفق بالاتفاقية الجماعية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

يدخل حيز التنفيذ:

- ابتداء من ١ يناير / كانون الثاني من السنة الميلادية التالية لنشر قرار تعميمه في الجريدة الرسمية فيما يتعلق بأحكام المواد ١ و ٦ و ٧ و ٨ و ١٠ من هذا الملحق؛
- ابتداء من ١ يناير / كانون الثاني من السنة الميلادية التالية لنشر قرار تعميمه في الجريدة الرسمية فيما يتعلق بأحكام المواد ٢ و ٣ و ٤ و ٥ و ٩ من هذا الملحق.

المادة ١٠-٢ أحكام انتقالية

إلى حدود تاريخ بدء نفاذ أحكام المواد ٢ و ٣ و ٤ و ٥ من هذا الملحق، يظل الموظفون والأفراد المستخدمين الذين كانوا مشمولين بالاتفاقية الجماعية الوطنية لأجراء الفرد المستخدم المؤرخة ٢٤ نوفمبر / تشرين الثاني ١٩٩٩ والمعتمدة بقرار وزاري بتاريخ ٢ مارس / آذار ٢٠٠٠، تحت رقم تعريف الاتفاقية الجماعية ٢١١١، خاضعين للأحكام المنطبقة على الموظفين المؤهلين للتقاعد الاختياري المنصوص عليها في المادة ١١-ب من الاتفاقية الجماعية المذكورة، والواردة أدناه:

« ب) التقاعد الاختياري للموظف (...) »

يبلغ تعويض التقاعد الاختياري الذي يدفعه المستخدم:

- نصف شهر من الراتب الإجمالي بعد ١٠ سنوات من الأقدمية مع نفس المستخدم، تخصم منه الاشتراكات المستحقة؛
 - شهرا واحدا من الراتب الإجمالي بعد ١٥ سنة من الأقدمية مع نفس المستخدم، تخصم منه الاشتراكات المستحقة؛
 - شهر ونصف من الراتب الإجمالي بعد ٢٠ سنوات من الأقدمية مع نفس المستخدم، تخصم منه الاشتراكات المستحقة؛
 - شهرين اثنين من الراتب الإجمالي بعد ٣٠ سنة من الأقدمية مع نفس المستخدم، تخصم منه الاشتراكات المستحقة؛
- الراتب الذي يؤخذ في الاعتبار عند حساب هذا التعويض هو الراتب الذي يؤسّس عليه حساب التعويض عن الفصل عن العمل: انظر المادة ١٢ أ، الفقرة ٣.

لا يمكن الجمع بين تعويض التقاعد الاختياري وأي تعويض آخر من طابع مماثل. »

هذه الأحكام الانتقالية لا تنطبق على عمال الحضانة والأفراد المستخدمين الذين كانوا مندرجين ضمن الاتفاقية الجماعية الوطنية لعمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم المؤرخة ١ يوليو / تموز ٢٠٠٤ والمعتمدة بقرار وزاري صادر في ١٧ ديسمبر / كانون الأول ٢٠٠٤، تحت رقم تعريف الاتفاقية الجماعية ٢٣٩٥.

اعتبارا من تاريخ نفاذ أحكام المواد ٢ و ٣ و ٤ و ٥ و ٩ من هذا الملحق، على النحو المنصوص عليه في المادة ١٠-١ من هذا الملحق، تتوقف الأحكام الانتقالية عن السريان بحكم القانون. تحل محلها تلقائيا أحكام هذا الملحق بوصفها أكثر ملاءمة للموظفين.

Article 10-3 Suivi de la présente annexe

La présente annexe fait l'objet d'un suivi par la CPPNI de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir au plus tard dans le délai de trois (3) ans à compter de la date d'entrée en vigueur des articles 2, 3, 4, 5 et 9 de la présente annexe. À cette occasion, les partenaires sociaux dresseront le bilan qualitatif et quantitatif de l'application de la présente annexe afin d'en évaluer l'impact, d'identifier les points d'amélioration et de proposer un éventuel avenant.

المادة ٣-١٠ متابعة هذا الملحق

يخضع هذا الملحق لمتابعة من قبل اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير لفرع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

يوافق الشركاء الاجتماعيون على الاجتماع مرة أخرى في موعد لا يتجاوز ثلاث (٣) سنوات من تاريخ بدء نفاذ المواد ٢ و٣ و٤ و٥ و٩ من هذا الملحق. في هذه المناسبة، سيضع الشركاء الاجتماعيون تقييمًا نوعيًا وكميًا لتطبيق هذا الملحق من أجل تقييم تأثيره وتحديد مجالات التحسين واقتراح تعديل إذا دعت الحاجة.

ANNEXE 5

Salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels

La présente annexe a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 107 du socle spécifique « assistant maternel » de la présente convention collective.

Article 1 Salaires minima conventionnels bruts

La grille des salaires minima conventionnels bruts est établie comme suit :

	Salaires minima conventionnels bruts	Pourcentage de majoration découlant de l'obtention du titre AM-GE*	Salaires minima conventionnels bruts incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE
Assistant maternel du particulier employeur	2,97 €	3 %	3,06 €

* titre assistant-maternel – garde d'enfants

Les indemnités allouées à l'assistant maternel (entretien, repas, indemnité kilométrique) ne sont pas prises en compte pour déterminer si le salaire minimum conventionnel est respecté.

En cas d'obtention du titre assistant maternel – garde d'enfant(s) en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que l'assistant maternel bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE. A défaut, les parties concluent un avenant au contrat de travail afin de respecter les dispositions de la présente annexe.

Article 2 Modalités de négociation de la présente annexe

Les partenaires sociaux de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile conviennent de se réunir tous les ans pour négocier les dispositions de la présente annexe.

À défaut d'accord, les dispositions de la présente annexe restent applicables dès lors qu'elles sont au moins aussi favorables que les dispositions légales et réglementaires relatives au salaire minimum statutaire applicable aux assistants maternels du particulier employeur.

الملحق ٥

الحد الأدنى الاتفاقي للأجور المطبق على عمال الحضانة

يتمثل الغرض من هذا الملحق في تحديد جدول الحد الأدنى الاتفاقي للأجور على النحو المحدد بموجب المادة ١٠٧ من الأرضية المخصصة «عامل حضانة» لهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ١ الحد الأدنى الاتفاقي الإجمالي للأجور

حدد جدول الحد الأدنى الاتفاقي الإجمالي للأجور على النحو التالي:

أجر الساعة الإجمالي بما في ذلك زيادة الحصول على درجة عامل حضانة - مقدم رعاية للأطفال (AM-GE)*	النسبة المئوية للزيادة الناتجة عن الحصول على درجة عامل حضانة - مقدم رعاية للأطفال (AM-GE)	أجر الساعة الإجمالي	عامل حضانة تابع للفرد المستخدم
٣,٠٦ يورو	٣ %	٢,٩٧ يورو	

* درجة عامل حضانة - مقدم رعاية للأطفال

لا تؤخذ التعويضات المخصصة لعمال الحضانة (الصيانة، والوجبات، والتعويض الكيلومتری) في الاعتبار عند تحديد ما إذا تم احترام الحد الأدنى الاتفاقي للأجور.

في حالة الحصول على درجة عامل حضانة - مقدم رعاية للأطفال أثناء تنفيذ العقد، يتأكد الطرفان من استفادة عامل الحضانة من أجر ساعة يساوي على الأقل أجر الساعة الإجمالي بما يشمل زيادة الحصول على درجة عامل حضانة - مقدم رعاية للأطفال. في حال تعذر ذلك، يبرم الطرفان تعديلا على عقد العمل من أجل احترام أحكام هذا الملحق.

المادة ٢ شروط التفاوض على هذا الملحق

يوافق الشركاء الاجتماعيون لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي على الاجتماع كل عام للتفاوض على أحكام هذا الملحق.

في حالة عدم الوصول إلى اتفاق، تظل أحكام هذا الملحق سارية طالما كانت مواتية على الأقل بنفس درجة الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بالحد الأدنى القانوني للأجور المطبق على عمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم.

Avenant n°1 à l'annexe 5 relative aux salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels du particulier employeur du 18 février 2022

(étendu par arrêté publié au Journal officiel du 14 juin 2022)

L'annexe n° 5, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 107 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 1 Salaires minima conventionnels bruts

La grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales, est établie comme suit :

	Salaire horaire brut	Pourcentage de majoration découlant de l'obtention du titre AM-GE*	Salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE
Assistant maternel du particulier employeur	3,06 €	4%	3,18 €

* titre assistant-maternel – garde d'enfants

Les indemnités allouées à l'assistant maternel (entretien, repas, indemnité kilométrique) ne sont pas prises en compte pour déterminer si le salaire minimum conventionnel est respecté.

Les partenaires sociaux réaffirment leur souhait de poursuivre la démarche entreprise, visant à valoriser le développement des compétences des assistants maternels, en augmentant le pourcentage de majoration pour les salariés ayant obtenu le titre de branche « assistant maternel – garde d'enfants ».

En cas d'obtention du titre assistant maternel – garde d'enfants en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que l'assistant maternel bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE. A défaut, les parties concluent un avenant au contrat de travail afin de respecter les dispositions de la présente annexe.

Article 2 Entrée en vigueur

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Fait à Paris, le 18 février 2022

التعديل رقم ١ للملحق ٥ المتعلق بالحد الأدنى الاتفاقي للأجور المطبق على عمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم المؤرخ ١٨ فبراير / شباط ٢٠٢٢

(مدد بالقرار المنشور في الجريدة الرسمية بتاريخ ١٤ يونيو / حزيران ٢٠٢٢)

الغرض من الملحق رقم ٥، المعدل بهذا التعديل، هو تحديد جدول الحد الأدنى الاتفاقي للأجور على النحو المحدد بموجب المادة ١٠٧ من الأرضية المخصصة «عامل حضانة» للاتفاقيه الجماعية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

المادة ١ الحد الأدنى الاتفاقي الإجمالي للأجور

حدد جدول الحد الأدنى الاتفاقي الإجمالي للأجور، قبل خصم مبلغ اشتراكات الضمان الاجتماعي، على النحو التالي:

أجر الساعة الإجمالي بما في ذلك زيادة الحصول على درجة عامل حضانة-مقدم رعاية للأطفال	النسبة المئوية للزيادة الناتجة عن الحصول على درجة عامل حضانة-مقدم رعاية للأطفال (AM-GE)*	أجر الساعة الإجمالي	عامل حضانة تابع للفرد المستخدم
٣,١٨ يورو	٤%	٣,٠٦ يورو	

* درجة عامل حضانة - مقدم رعاية للأطفال

لا تؤخذ التعويضات المخصصة لعامل الحضانة (الصيانة، والوجبات، والتعويض الكيلومتری) في الاعتبار عند تحديد ما إذا تم احترام الحد الأدنى الاتفاقي للأجور.

يعيد الشركاء الاجتماعيون تأكيد رغبتهم في مواصلة النهج المتبع بهدف تعزيز تنمية مهارات عمال الحضانة، من خلال زيادة النسبة المئوية للزيادة للموظفين الذين حصلوا على درجة الفرع «حضانة-مقدم رعاية للأطفال».

في حالة الحصول على درجة عامل حضانة - مقدم رعاية للأطفال أثناء تنفيذ العقد، يتأكد الطرفان من استفادة عامل الحضانة من أجر ساعة يساوي على الأقل أجر الساعة الإجمالي بما يشمل زيادة الحصول على درجة عامل حضانة - مقدم رعاية للأطفال. في حال تعذر ذلك، يبرم الطرفان تعديلا على عقد العمل من أجل احترام أحكام هذا الملحق.

المادة ٢ بدء النفاذ

تطلب الأطراف الموقعة تعميم هذا الملحق الذي سيكون ساريًا اعتبارًا من اليوم التقويمي الأول من الشهر الذي يلي تاريخ نشر قرار التعميم في الجريدة الرسمية.

حرر في باريس في ١٨ فبراير / شباط ٢٠٢٢

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

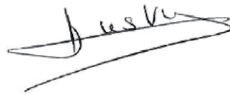
La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

Aïta Poutard 

Pour les Organisations syndicales de salariés :

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

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

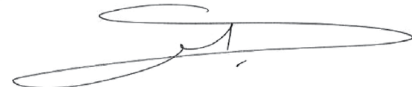
Stéphane FOSTEC 

La Confédération des Salariés du particulier employeur, d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels
- C.S.A.F.A.M

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 - S.P.A.M.A.F

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

Said Demlane 

بالنسبة لمنظمة المستخدمين المهنية:

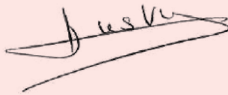
اتحاد الأفراد المستخدمين في فرنسا (FEPEM)

Aïta Poutard 

بالنسبة لمنظمات الموظفين النقابية:

اتحاد الخدمات - الكنفدرالية الفرنسية الديمقراطية للشغل (CFDT)

اتحاد عمال الكنفدرالية العامة للشغل الخاص بالتجارة والخدمات والتوزيع

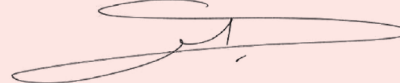
Stéphane FOSTEC 

كنفدرالية موظفي الفرد المستخدم وأخصائيي الأسرة وعمال الحضانه - C.S.A.F.A.M

الاتحاد العام لعمال الفلاحة والأغذية والتبغ والأنشطة ذات الصلة / القوى العاملة (FGTA / FO)

النقابة المهنية لعمال الحضانه وأخصائيي الأسرة (SPAMAF)

الاتحاد الوطني للنقابات المستقلة - اتحاد نقابات الخدمات والأنشطة المتنوعة والقطاع الثالث والأنشطة ذات الصلة (UNSA - FESSAD)

Said Demlane 

Avenant n°2 à l'annexe 5 relative aux salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels du particulier employeur du 13 mai 2022

(étendu par arrêté publié au Journal officiel du 23 août 2022)

L'annexe n° 5, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 107 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 1 Salaires minima conventionnels bruts

Compte tenu du contexte économique général et de l'inflation actuelle, la grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales, est revalorisée comme suit :

	Salaire horaire brut	Pourcentage de majoration découlant de l'obtention du titre AM-GE*	Salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE
Assistant maternel du particulier employeur	3,17 €	4 %	3,30 €

* titre assistant-maternel – garde d'enfants

Les indemnités allouées à l'assistant maternel (entretien, repas, indemnité kilométrique) ne sont pas prises en compte pour déterminer si le salaire minimum conventionnel est respecté.

Il est rappelé qu'en cas d'obtention du titre assistant maternel – garde d'enfants en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que l'assistant maternel bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE. A défaut, les parties concluent un avenant au contrat de travail afin de respecter les dispositions de la présente annexe.

Article 2 Entrée en vigueur

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Fait à Paris, le 13 mai 2022

التعديل رقم ٢ للملحق ٥ المتعلق بالحد الأدنى الاتفاقي للأجور المطبق على عمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم المؤرخ ١٣ مايو / أيار ٢٠٢٢

(معمم بالقرار المنشور في الجريدة الرسمية بتاريخ ٢٣ أغسطس / آب ٢٠٢٢)

الغرض من الملحق رقم ٥، المعدل بهذا التعديل، هو تحديد جدول الحد الأدنى الاتفاقي للأجور على النحو المحدد بموجب المادة ١٠٧ من الأرضية المخصصة «عامل حضانة» للاتفاقيه الجماعية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

المادة ١ الحد الأدنى الاتفاقي الإجمالي للأجور

بالنظر إلى السياق الاقتصادي العام والتضخم الحالي، يتم إعادة تقييم جدول الحد الأدنى الاتفاقي الإجمالي للأجور، قبل خصم مبلغ اشتراكات الضمان الاجتماعي، على النحو التالي:

أجر الساعة الإجمالي بما في ذلك زيادة الحصول على درجة عامل حضانة-مقدم رعاية للأطفال	النسبة المئوية للزيادة الناتجة عن الحصول على درجة عامل حضانة-مقدم رعاية للأطفال (AM-GE)*	أجر الساعة الإجمالي	عامل حضانة تابع للفرد المستخدم
٣,٣٠ يورو	٤%	٣,١٧ يورو	عامل حضانة تابع للفرد المستخدم

* درجة عامل حضانة - مقدم رعاية للأطفال

لا تؤخذ التعويضات المخصصة لعامل الحضانة (الصيانة، والوجبات، والتعويض الكيلومتری) في الاعتبار عند تحديد ما إذا تم احترام الحد الأدنى الاتفاقي للأجور.

في حالة الحصول على درجة عامل حضانة - مقدم رعاية للأطفال أثناء تنفيذ العقد، يتأكد الطرفان من استفادة عامل الحضانة من أجر ساعة يساوي على الأقل أجر الساعة الإجمالي بما يشمل زيادة الحصول على درجة عامل حضانة - مقدم رعاية للأطفال. في حال تعذر ذلك، يبرم الطرفان تعديلا على عقد العمل من أجل احترام أحكام هذا الملحق.

المادة ٢ بدء النفاذ

تطلب الأطراف الموقعة تعميم هذا الملحق الذي سيكون ساريا اعتبارًا من اليوم التقويمي الأول من الشهر الذي يلي تاريخ نشر قرار التعميم في الجريدة الرسمية.

حرر في باريس في ١٣ مايو / أيار ٢٠٢٢

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

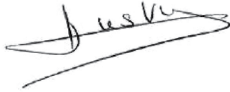
La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

Aïta Poutard 

Pour les Organisations syndicales de salariés :

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

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

Stéphane FOSTEC 

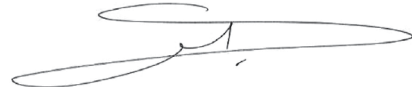
La Confédération des Salariés du particulier employeur, d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels - C.S.A.F.A.M

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.

Richard ROZE 


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.

Said Demlane 

بالنسبة لمنظمة المستخدمين المهنية:


اتحاد الأفراد المستخدمين في فرنسا (FEPEM)

Aïta Poutard 

بالنسبة لمنظمات الموظفين النقابية:

اتحاد الخدمات - الكنفدرالية الفرنسية الديمقراطية للشغل (CFDT)

اتحاد عمال الكنفدرالية العامة للشغل الخاص بالتجارة والخدمات والتوزيع

Stéphane FOSTEC 

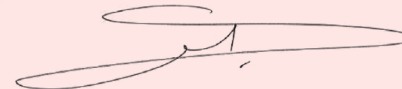
كنفدرالية موظفي الفرد المستخدم وأخصائيي الأسرة وعمال الحضانه (CSAFAM)

الاتحاد العام لعمال الفلاحة والأغذية والتبغ والأنشطة ذات الصلة / القوى العاملة (FGTA / FO).

Richard ROZE 

النقابة المهنية لعمال الحضانه وأخصائيي الأسرة (SPAMAF)

الاتحاد الوطني للنقابات المستقلة - اتحاد نقابات الخدمات والأنشطة المتنوعة والقطاع الثالث والأنشطة ذات الصلة (UNSA - FESSAD)

Said Demlane 

Avenant n°3 à l'annexe 5 relative aux salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels du particulier employeur du 15 septembre 2022

(étendu par arrêté publié au Journal officiel du 23 novembre 2022)

L'annexe 5, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 107 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 1 Salaires minima conventionnels bruts

Compte tenu de la dernière revalorisation du SMIC intervenue au 1er août 2022, la grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales, est établie comme suit :

	Salaire horaire brut	Pourcentage de majoration découlant de l'obtention du titre AM-GE*	Salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE
Assistant maternel du particulier employeur	3,20 €	4 %	3,33 €

* titre assistant-maternel – garde d'enfants

Les indemnités allouées à l'assistant maternel (entretien, repas, indemnité kilométrique) ne sont pas prises en compte pour déterminer si le salaire minimum conventionnel est respecté.

Il est rappelé qu'en cas d'obtention du titre assistant maternel – garde d'enfants en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que l'assistant maternel bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE. A défaut, les parties concluent un avenant au contrat de travail afin de respecter les dispositions de la présente annexe.

Article 2 Entrée en vigueur

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Fait à Paris, le 15 septembre 2022

التعديل رقم ٣ للملحق ٥ المتعلق بالحد الأدنى الاتفاقي للأجور المطبق على عمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم المؤرخ في ١٥ سبتمبر / أيلول ٢٠٢٢

(معمم بالقرار المنشور في الجريدة الرسمية بتاريخ ٢٣ نوفمبر / تشرين الثاني ٢٠٢٢)

الغرض من الملحق رقم ٥، المعدل بهذا التعديل، هو تحديد جدول الحد الأدنى الاتفاقي للأجور على النحو المحدد بموجب المادة ١٠٧ من الأرضية المخصصة «عامل حضانة» للاتفاقيه الجماعية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

المادة ١ الحد الأدنى الاتفاقي الإجمالي للأجور

بالنظر إلى آخر زيادة للحد الأدنى للأجور في ١ أغسطس / آب ٢٠٢٢، حدد جدول الحد الأدنى الاتفاقي الإجمالي للأجور، قبل خصم مبلغ اشتراكات الضمان الاجتماعي، على النحو التالي:

أجر الساعة الإجمالي بما في ذلك زيادة الحصول على درجة عامل حضانة-مقدم رعاية للأطفال	النسبة المئوية للزيادة الناتجة عن الحصول على درجة عامل حضانة-مقدم رعاية للأطفال (AM-GE)*	أجر الساعة الإجمالي	عامل حضانة تابع للفرد المستخدم
٣,٣٣ يورو	٤%	٣,٢٠ يورو	عامل حضانة تابع للفرد المستخدم

* درجة عامل حضانة - مقدم رعاية للأطفال

لا تؤخذ التعويضات المخصصة لعمال الحضانة (الصيانة، والوجبات، والتعويض الكيلومتری) في الاعتبار عند تحديد ما إذا تم احترام الحد الأدنى الاتفاقي للأجور.

في حالة الحصول على درجة عامل حضانة - مقدم رعاية للأطفال أثناء تنفيذ العقد، يتأكد الطرفان من استفادة عامل الحضانة من أجر ساعة يساوي على الأقل أجر الساعة الإجمالي بما يشمل زيادة الحصول على درجة عامل حضانة - مقدم رعاية للأطفال. في حال تعذر ذلك، يبرم الطرفان تعديلا على عقد العمل من أجل احترام أحكام هذا الملحق.


المادة ٢ بدء النفاذ

تطلب الأطراف الموقعة تعميم هذا الملحق الذي سيكون ساريًا اعتبارًا من اليوم التقويمي الأول من الشهر الذي يلي تاريخ نشر قرار التعميم في الجريدة الرسمية.

حرر في باريس في ١٥ سبتمبر / أيلول ٢٠٢٢

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

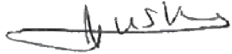
La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

Anita Poutard 

Pour les Organisations syndicales de salariés :

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

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

Stephane FUSTEC 


La Confédération des Salariés du particulier employeur, d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels - C.S.A.F.A.M

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 - S.P.A.M.A.F




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

Said Dewlan 

بالنسبة لمنظمة المستخدمين المهنية:

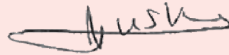
اتحاد الأفراد المستخدمين في فرنسا (FEPEM)

Anita Poutard 

بالنسبة لمنظمات الموظفين النقابية:

اتحاد الخدمات - الكنفدرالية الفرنسية الديمقراطية للشغل (CFDT)

اتحاد عمال الكنفدرالية العامة للشغل الخاص بالتجارة والخدمات والتوزيع

Stephane FUSTEC 


كنفدرالية موظفي الفرد المستخدم وأخصائيي الأسرة وعمال الحضانه (CSAFAM)

الاتحاد العام لعمال الفلاحة والأغذية والتبغ والأنشطة ذات الصلة / القوى العاملة (FGTA / FO)

النقابة المهنية لعمال الحضانه وأخصائيي الأسرة (SPAMAF)



الاتحاد الوطني للنقابات المستقلة - اتحاد نقابات الخدمات والأنشطة المتنوعة والقطاع الثالث والأنشطة ذات الصلة (UNSA - FESSAD)

Said Dewlan 

Avenant n°4 à l'annexe 5 relative aux salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels du particulier employeur du 8 décembre 2022

étendu par arrêté publié au Journal officiel du 1er mars 2023

L'annexe 5, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 107 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 1 Salaires minima conventionnels bruts

Compte tenu de l'évolution de l'inflation et des prévisions d'augmentation du Smic au 1er janvier 2023, la grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales, est établie comme suit :

	Salaire horaire brut	Pourcentage de majoration découlant de l'obtention du titre AM-GE*	Salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE
Assistant maternel du particulier employeur	3,26 €	4 %	3,39 €

* titre assistant-maternel - garde d'enfants

Les indemnités allouées à l'assistant maternel (entretien, repas, indemnité kilométrique) ne sont pas prises en compte pour déterminer si le salaire minimum conventionnel est respecté.

Il est rappelé qu'en cas d'obtention du titre assistant maternel - garde d'enfants en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que l'assistant maternel bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE. A défaut, les parties concluent un avenant au contrat de travail afin de respecter les dispositions de la présente annexe.

Article 2 Entrée en vigueur

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Fait à Paris, le 8 décembre 2022

التعديل رقم ٤ للملحق ٥ المتعلق بالحد الأدنى الاتفاقي للأجور المطبق على عمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم المؤرخ ٨ ديسمبر / كانون الأول ٢٠٢٢

يجري تمديدها

الغرض من الملحق رقم ٥، المعدل بهذا التعديل، هو تحديد جدول الحد الأدنى الاتفاقي للأجور على النحو المحدد بموجب المادة ١٠٧ من الأرضية المخصصة «عامل حضانة» للاتفاقية الجماعية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

المادة ١ الحد الأدنى الاتفاقي الإجمالي للأجور

بالنظر إلى زيادة التضخم الزيادة المتوقعة في الحد الأدنى للأجور في ١ يناير / كانون الثاني ٢٠٢٣، حدد جدول الحد الأدنى الاتفاقي الإجمالي للأجور، قبل خصم مبلغ اشتراكات الضمان الاجتماعي، على النحو التالي:

أجر الساعة الإجمالي بما في ذلك زيادة الحصول على درجة عامل حضانة-مقدم رعاية للأطفال	النسبة المئوية للزيادة الناتجة عن الحصول على درجة عامل حضانة-مقدم رعاية للأطفال (AM-GE)*	أجر الساعة الإجمالي	عامل حضانة تابع للفرد المستخدم
٣,٣٩ يورو	٤%	٣,٢٦ يورو	عامل حضانة تابع للفرد المستخدم

*درجة عامل حضانة - مقدم رعاية للأطفال

لا تؤخذ التعويضات المخصصة لعامل الحضانة (الصيانة، والوجبات، والتعويض الكيلومتری) في الاعتبار عند تحديد ما إذا تم احترام الحد الأدنى الاتفاقي للأجور.

في حالة الحصول على درجة عامل حضانة - مقدم رعاية للأطفال أثناء تنفيذ العقد، يتأكد الطرفان من استفادة عامل الحضانة من أجر ساعة يساوي على الأقل أجر الساعة الإجمالي بما يشمل زيادة الحصول على درجة عامل حضانة - مقدم رعاية للأطفال. في حال تعذر ذلك، يبرم الطرفان تعديلا على عقد العمل من أجل احترام أحكام هذا الملحق.

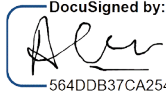
المادة ٢ بدء النفاذ

تطلب الأطراف الموقعة تعميم هذا الملحق الذي سيكون ساريًا اعتبارًا من اليوم التقويمي الأول من الشهر الذي يلي تاريخ نشر قرار التعميم في الجريدة الرسمية.

حرر في باريس في ٨ ديسمبر / كانون الأول ٢٠٢٢

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

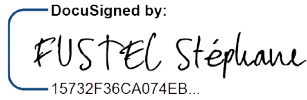
La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

DocuSigned by:

564DDB37CA254EF...

Pour les Organisations syndicales de salariés :

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

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

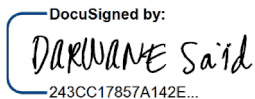
DocuSigned by:

15732F36CA074EB...

La Confédération des Salariés du particulier employeur, d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels - C.S.A.F.A.M

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.

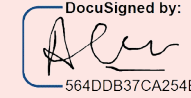
Le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux - S.P.A.M.A.F

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

DocuSigned by:

243CC17857A142E...

بالنسبة لمنظمة المستخدمين المهنية:

اتحاد الأفراد المستخدمين في فرنسا (FEPEM)

DocuSigned by:

564DDB37CA254EF...

بالنسبة لمنظمات الموظفين النقابية:

اتحاد الخدمات - الكنفدرالية الفرنسية الديمقراطية للشغل (CFDT)

اتحاد عمال الكنفدرالية العامة للشغل الخاص بالتجارة والخدمات والتوزيع

DocuSigned by:

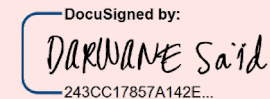
15732F36CA074EB...

كنفدرالية موظفي الفرد المستخدم وأخصائيي الأسرة وعمال الحضانه (CSAFAM)

الاتحاد العام لعمال الفلاحة والأغذية والتبغ والأنشطة ذات الصلة / القوى العاملة (FGTA / FO)

النقابة المهنية لعمال الحضانه وأخصائيي الأسرة (SPAMAF)

الاتحاد الوطني للنقابات المستقلة - اتحاد نقابات الخدمات والأنشطة المتنوعة والقطاع الثالث والأنشطة ذات الصلة (UNSA - FESSAD)

DocuSigned by:

243CC17857A142E...

Avenant n°5 à l'annexe 5 relative aux salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels du particulier employeur du 27 janvier 2023

étendu par arrêté publié au Journal officiel du 18 avril 2023

L'annexe 5, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 107 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 1 Salaires minima conventionnels bruts

Compte tenu de l'évolution de l'inflation, de l'augmentation du Smic au 1er janvier 2023 et de la volonté des partenaires sociaux de porter le salaire horaire des assistants maternels 6 % au-dessus du minimum légal prévu à l'article D.423-9 du Code de l'action sociale et des familles, la grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales, est établie comme suit :

	Salaire horaire brut	Pourcentage de majoration découlant de l'obtention du titre AM-GE*	Salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE
Assistant maternel du particulier employeur	3,36 €	4 %	3,49 €

* titre assistant-maternel - garde d'enfants

Les indemnités allouées à l'assistant maternel (entretien, repas, indemnité kilométrique) ne sont pas prises en compte pour déterminer si le salaire minimum conventionnel est respecté.

Il est rappelé qu'en cas d'obtention du titre assistant maternel - garde d'enfants en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que l'assistant maternel bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE. A défaut, les parties concluent un avenant au contrat de travail afin de respecter les dispositions de la présente annexe.

Article 2 Entrée en vigueur

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Fait à Paris, le 27 janvier 2023

التعديل رقم ٥ للملحق ٥ المتعلق بالحد الأدنى الاتفاقي للأجور المطبق على عمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم المؤرخ ٢٧ يناير / كانون الثاني ٢٠٢٣

يجري تمديدها

الغرض من الملحق رقم ٥، المعدل بهذا التعديل، هو تحديد جدول الحد الأدنى الاتفاقي للأجور على النحو المحدد بموجب المادة ١٠٧ من الأرضية المخصصة «عامل حضانة» للاتفاقيه الجماعية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

المادة ١ الحد الأدنى الاتفاقي الإجمالي للأجور

نظرًا لزيادة التضخم والزيادة في الحد الأدنى للأجور في ١ يناير / كانون الثاني ٢٠٢٣ ورغبة الشركاء الاجتماعيين في رفع أجر الساعة لعمال الحضانة إلى ٦ % فوق الحد الأدنى القانوني المنصوص عليه في المادة D.٤٢٣-٩ من قانون العمل الاجتماعي والأسرة، حدد جدول الحد الأدنى الاتفاقي الإجمالي للأجور، قبل خصم مبلغ اشتراكات الضمان الاجتماعي، على النحو التالي:

أجر الساعة الإجمالي بما في ذلك زيادة الحصول على درجة عامل حضانة-مقدم رعاية للأطفال	النسبة المئوية للزيادة الناتجة عن الحصول على درجة عامل حضانة-مقدم رعاية للأطفال (AM-GE)*	أجر الساعة الإجمالي	عامل حضانة تابع للفرد المستخدم
٣,٤٩ يورو	٤%	٣,٣٦ يورو	

* درجة عامل حضانة - مقدم رعاية للأطفال

لا تؤخذ التعويضات المخصصة لعمال الحضانة (الصيانة، والوجبات، والتعويض الكيلومتري) في الاعتبار عند تحديد ما إذا تم احترام الحد الأدنى الاتفاقي للأجور.

في حالة الحصول على درجة عامل حضانة - مقدم رعاية للأطفال أثناء تنفيذ العقد، يتأكد الطرفان من استفادة عامل الحضانة من أجر ساعة يساوي على الأقل أجر الساعة الإجمالي بما يشمل زيادة الحصول على درجة عامل حضانة - مقدم رعاية للأطفال. في حال تعذر ذلك، يبرم الطرفان تعديلا على عقد العمل من أجل احترام أحكام هذا الملحق.

المادة ٢ بدء النفاذ

تطلب الأطراف الموقعة تعميم هذا الملحق الذي سيكون ساريًا اعتبارًا من اليوم التقويمي الأول من الشهر الذي يلي تاريخ نشر قرار التعميم في الجريدة الرسمية.

حرر في باريس في ٢٧ يناير / كانون الثاني ٢٠٢٣

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

DocuSigned by:
DEBRUYNE Signed
FC53643741A04D0...

Pour les Organisations syndicales de salariés :

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

DocuSigned by:
Aurilie FLISAR
FA4D722B5B4F4AE...

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

DocuSigned by:
FUSTEL Stéphane
15732F36CA074EB...

La Confédération des Salariés du particulier employeur, d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels - C.S.A.F.A.M

DocuSigned by:
Nathalie SCHARR
FF08773652724C4...

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.

DocuSigned by:
LALOFFE Elsa
94DCF26B42F1477...

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

DocuSigned by:
AMIEL Henriette
685812F5239140A...

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

DocuSigned by:
Saïd DARWANE
18B09F89E3E24EE...

بالنسبة لمنظمة المستخدمين المهنية:

اتحاد الأفراد المستخدمين في فرنسا (FEPEM)

DocuSigned by:
DEBRUYNE Signed
FC53643741A04D0...

بالنسبة لمنظمات الموظفين النقابية:

اتحاد الخدمات - الكنفدرالية الفرنسية الديمقراطية للشغل (CFDT)

DocuSigned by:
Aurilie FLISAR
FA4D722B5B4F4AE...

اتحاد عمال الكنفدرالية العامة للشغل الخاص بالتجارة والخدمات والتوزيع

DocuSigned by:
FUSTEL Stéphane
15732F36CA074EB...

كنفدرالية موظفي الفرد المستخدم وأخصائيي الأسرة وعمال الحضانة (CSAFAM)

DocuSigned by:
Nathalie SCHARR
FF08773652724C4...

الاتحاد العام لعمال الفلاحة والأغذية والتبغ والأنشطة ذات الصلة / القوى العاملة (FGTA / FO)

DocuSigned by:
LALOFFE Elsa
94DCF26B42F1477...

النقابة المهنية لعمال الحضانة وأخصائيي الأسرة (SPAMAF)

DocuSigned by:
AMIEL Henriette
685812F5239140A...

الاتحاد الوطني للنقابات المستقلة - اتحاد نقابات الخدمات والأنشطة المتنوعة والقطاع الثالث والأنشطة ذات الصلة (UNSA - FESSAD)

DocuSigned by:
Saïd DARWANE
18B09F89E3E24EE...

ANNEXE 6

Salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur

Avenant n° S 43 du 25 janvier 2021

Article 1 Minima conventionnels bruts

(avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies)

Le présent avenant a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels qu'édifiés aux termes de l'article 20 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur.

Les partenaires sociaux conviennent de maintenir le salaire horaire du Niveau I à 1,01 Smic (ou Smic +1%).

La grille des salaires minima conventionnels est établie comme suit :

Niveau	Salaires horaires bruts	Salaires mensuels bruts (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaires horaires bruts incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaires mensuels bruts incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	10,35 €	1 800,90 €	3%	10,66 €	1 854,84 €
II	10,42 €	1 813,08 €	3%	10,73 €	1 867,02 €
III	10,60 €	1 844,40 €	3%	10,92 €	1 900,08 €
IV	10,82 €	1 882,68 €	3%	11,14 €	1 938,36 €
V	11,02 €	1 917,48 €	4%	11,46 €	1 994,04 €
VI	11,56 €	2 011,44 €	4%	12,02 €	2 091,48 €
VII	11,86 €	2 063,64 €			
VIII	12,25 €	2 131,50 €			
IX	12,97 €	2 256,78 €			
X	13,76 €	2 394,24 €			
XI	14,66 €	2 550,84 €			
XII	15,61 €	2 716,14 €			

الملحق ٦

الحد الأدنى الاتفاقي للأجور المطبق على أجراء الفرد المستخدم

التعديل رقم S ٤٣ المؤرخ ٢٥ يناير / كانون الثاني ٢٠٢١

المادة ١ الحد الأدنى الاتفاقي الإجمالي للأجور

(قبل خصم مبلغ الأعباء الاجتماعية المستحقة على الأجور وأي استحقاقات عينية مقدمة)

الغرض من هذا التعديل هو تحديد جدول الحد الأدنى الاتفاقي للأجور على النحو المحدد بموجب المادة ٢٠ من الاتفاقية الجماعية الوطنية لأجراء الفرد المستخدم.

يوافق الشركاء الاجتماعيون على الحفاظ على أجر الساعة للمستوى الأول عند ١,٠١ الحد الأدنى للأجر الوطني (أو الحد الأدنى للأجر الوطني + ١%).

حدد جدول الحد الأدنى الاتفاقي للأجور على النحو التالي:

المستوى	أجر الساعة الإجمالي	الأجر الشهري الإجمالي (١٧٤ ساعة)	نسبة الزيادة الناتجة عن شهادة مهنية للفرع	أجر الساعة الإجمالي بما يشمل زيادة الشهادة المهنية للفرع	الراتب الشهري الإجمالي بما يشمل زيادة الشهادة المهنية للفرع (١٧٤ ساعة)
الأول	١٠,٣٥ يورو	١٨٠٠,٩٠ يورو	٣%	١٠,٦٦ يورو	١٨٥٤,٨٤ يورو
الثاني	١٠,٤٢ يورو	١٨١٣,٠٨ يورو	٣%	١٠,٧٣ يورو	١٨٦٧,٠٢ يورو
الثالث	١٠,٦٠ يورو	١٨٤٤,٤٠ يورو	٣%	١٠,٩٢ يورو	١٩٠٠,٠٨ يورو
الرابع	١٠,٨٢ يورو	١٨٨٢,٦٨ يورو	٣%	١١,١٤ يورو	١٩٣٨,٣٦ يورو
الخامس	١١,٠٢ يورو	١٩١٧,٤٨ يورو	٤%	١١,٤٦ يورو	١٩٩٤,٠٤ يورو
السادس	١١,٥٦ يورو	٢٠١١,٤٤ يورو	٤%	١٢,٠٢ يورو	٢٠٩١,٤٨ يورو
السابع	١١,٨٦ يورو	٢٠٦٣,٦٤ يورو			
الثامن	١٢,٢٥ يورو	٢١٣١,٥٠ يورو			
التاسع	١٢,٩٧ يورو	٢٢٥٦,٧٨ يورو			
العاشر	١٣,٧٦ يورو	٢٣٩٤,٢٤ يورو			
الحادي عشر	١٤,٦٦ يورو	٢٥٥٠,٨٤ يورو			
الثاني عشر	١٥,٦١ يورو	٢٧١٦,١٤ يورو			

Article 2 Prestations en nature

Le montant minimum de chaque prestation en nature telle que définie aux termes de l'article 20 a) de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur est évalué comme suit :

- > Coût d'un repas : 4,70 €.
- > Coût du logement : 71 €.

Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat. Il est rappelé que les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Article 3 Date d'effet

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Fait à Paris, le 25 janvier 2021


Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM


Aïta Poutard 

Pour les Organisations syndicales de salariés :

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


Stéphane FOSTEC 

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.

Richard ROZE 

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.

Saïd Derradane 

المادة ٢ الاستحقاقات العينية

يقيم المبلغ الأدنى لكل مخصص عيني كما هو معرف في المادة ٢٠ أ) من الاتفاقية الجماعية الوطنية لأجراء الفرد المستخدم على النحو التالي:

< كلفة الوجبة: ٤,٧٠ يورو.

< كلفة المسكن: ٧١ يورو.

يمكن التنصيص في العقد على تقييم أعلى إذا كانت أهمية المسكن تبرر ذلك. يشار إلى أن الاستحقاقات العينية تخصم من الراتب الصافي.


المادة ٣ تاريخ السريان

تطلب الأطراف الموقعة تعميم هذا الملحق الذي سيكون ساريًا اعتبارًا من اليوم التقويمي الأول من الشهر الذي يلي تاريخ نشر قرار التعميم في الجريدة الرسمية.

حرر في باريس، في ٢٥ يناير / كانون الثاني ٢٠٢١

بالنسبة لمنظمة المستخدمين المهنية:

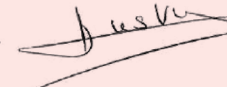
اتحاد الأفراد المستخدمين في فرنسا (FEPEM)

Aïta Poutard 

بالنسبة لمنظمات الموظفين النقابية:

اتحاد الخدمات - الكنفدرالية الفرنسية الديمقراطية للشغل (CFDT)

اتحاد عمال الكنفدرالية العامة للشغل الخاص بالتجارة والخدمات والتوزيع

Stéphane FOSTEC 

الاتحاد العام لعمال الفلاحة والأغذية والتبغ والأنشطة ذات الصلة / القوى العاملة (FGTA / FO)

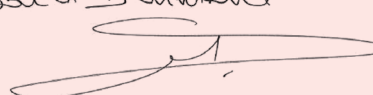
Richard ROZE



النقابة المهنية لعمال الحضانه وأخصائيي الأسرة (SPAMAF)

الاتحاد الوطني للنقابات المستقلة - اتحاد نقابات الخدمات والأنشطة المتنوعة والقطاع الثالث والأنشطة ذات الصلة (UNSA - FESSAD)

Saïd Derradane



Avenant n° S 44 du 28 octobre 2021

(étendu par arrêté publié au Journal officiel du 28 janvier 2022)

Article 1 Minima conventionnels bruts

(avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies)

Le présent avenant a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 20 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur.

Les partenaires sociaux conviennent de maintenir le salaire horaire du Niveau I à 1,01 Smic (ou Smic +1%).

La grille des salaires minima conventionnels est établie comme suit :

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	10,59 €	1 842,66 €	3 %	10,91 €	1 898,34 €
II	10,66 €	1 854,84 €	3 %	10,98 €	1 910,52 €
III	10,79 €	1 877,46 €	3 %	11,11 €	1 933,14 €
IV	10,97 €	1 908,78 €	3 %	11,30 €	1 966,20 €
V	11,15 €	1 940,10 €	4 %	11,60 €	2 018,40 €
VI	11,65 €	2 027,10 €	4 %	12,12 €	2 108,88 €
VII	11,94 €	2 077,56 €			
VIII	12,33 €	2 145,42 €			
IX	13,06 €	2 272,44 €			
X	13,84 €	2 408,16 €			
XI	14,74 €	2 564,76 €			
XII	15,70 €	2 731,80 €			

التعديل رقم S ٤٤ المؤرخ ٢٨ أكتوبر / تشرين الأول ٢٠٢١

(معتم بالقرار المنشور في الجريدة الرسمية بتاريخ ٢٨ يناير / كانون الثاني ٢٠٢٢)

المادة ١ الحد الأدنى الاتفاقي الإجمالي للأجور

(قبل خصم مبلغ الأعباء الاجتماعية المستحقة على الأجور وأي استحقاقات عينية مقدمة)

الغرض من هذا التعديل هو تحديد جدول الحد الأدنى الاتفاقي للأجور على النحو المحدد بموجب المادة ٢٠ من الاتفاقية الجماعية الوطنية لأجراء الفرد المستخدم.

يوافق الشركاء الاجتماعيون على الحفاظ على أجر الساعة للمستوى الأول عند ١,٠١ الحد الأدنى للأجر الوطني (أو الحد الأدنى للأجر الوطني + ١٪).

حدد جدول الحد الأدنى الاتفاقي للأجور على النحو التالي:

المستوى	أجر الساعة الإجمالي	الأجر الشهري الإجمالي (١٧٤ ساعة)	نسبة الزيادة الناتجة عن شهادة مهنية للفرع	أجر الساعة الإجمالي بما يشمل زيادة الشهادة المهنية للفرع	الراتب الشهري الإجمالي بما يشمل زيادة الشهادة المهنية للفرع (١٧٤ ساعة)
الأول	١٠,٥٩ يورو	١٨٤٢,٦٦ يورو	٣٪	١٠,٩١ يورو	١٨٩٨,٣٤ يورو
الثاني	١٠,٦٦ يورو	١٨٥٤,٨٤ يورو	٣٪	١٠,٩٨ يورو	١٩١٠,٥٢ يورو
الثالث	١٠,٧٩ يورو	١٨٧٧,٤٦ يورو	٣٪	١١,١١ يورو	١٩٣٣,١٤ يورو
الرابع	١٠,٩٧ يورو	١٩٠٨,٧٨ يورو	٣٪	١١,٣٠ يورو	١٩٦٦,٢٠ يورو
الخامس	١١,١٥ يورو	١٩٤٠,١٠ يورو	٤٪	١١,٦٠ يورو	٢٠١٨,٤٠ يورو
السادس	١١,٦٥ يورو	٢٠٢٧,١٠ يورو	٤٪	١٢,١٢ يورو	٢١٠٨,٨٨ يورو
السابع	١١,٩٤ يورو	٢٠٧٧,٥٦ يورو			
الثامن	١٢,٣٣ يورو	٢١٤٥,٤٢ يورو			
التاسع	١٣,٠٦ يورو	٢٢٧٢,٤٤ يورو			
العاشر	١٣,٨٤ يورو	٢٤٠٨,١٦ يورو			
الحادي عشر	١٤,٧٤ يورو	٢٥٦٤,٧٦ يورو			
الثاني عشر	١٥,٧٠ يورو	٢٧٣١,٨٠ يورو			

Article 2 Prestations en nature

Le montant minimum de chaque prestation en nature telle que définie aux termes de l'article 20 a) de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur est évalué comme suit :

- > Coût d'un repas : 4,70 €.
- > Coût du logement : 71 €.

Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat. Il est rappelé que les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Article 3 Date d'effet

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Fait à Paris, le 28 octobre 2021

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :


La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

Arita Poutard 

Pour les Organisations syndicales de salariés :

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

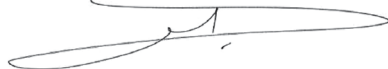
La Fédération C.G.T du Commerce, des Services et de la Distribution

Stéphane FOSTEC 

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 - S.P.A.M.A.F

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

Said Demlane 

المادة ٢ الاستحقاقات العينية

يقيم المبلغ الأدنى لكل مخصص عيني كما هو معرف في المادة ٢٠ أ) من الاتفاقية الجماعية الوطنية لأجراء الفرد المستخدم على النحو التالي:

< تكلفة الوجبة: ٤,٧٠ يورو.

< كلفة المسكن: ٧١ يورو.

يمكن التنصيص في العقد على تقييم أعلى إذا كانت أهمية المسكن تبرر ذلك. يشار إلى أن الاستحقاقات العينية تخصم من الراتب الصافي.


المادة ٣ تاريخ السريان

تطلب الأطراف الموقعة تعميم هذا الملحق الذي سيكون ساريًا اعتبارًا من اليوم التقويمي الأول من الشهر الذي يلي تاريخ نشر قرار التعميم في الجريدة الرسمية.

حرر في باريس بتاريخ ٢٨ أكتوبر / تشرين الأول ٢٠٢١

بالنسبة لمنظمة المستخدمين المهنية:

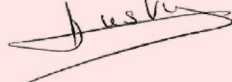
اتحاد الأفراد المستخدمين في فرنسا (FEPEM)

Arita Poutard 

بالنسبة لمنظمات الموظفين النقابية:

اتحاد الخدمات - الكنفدرالية الفرنسية الديمقراطية للشغل (CFDT)

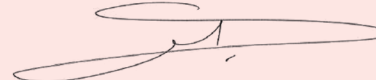
اتحاد عمال الكنفدرالية العامة للشغل الخاص بالتجارة والخدمات والتوزيع

Stéphane FOSTEC 

الاتحاد العام لعمال الفلاحة والأغذية والتبغ والأنشطة ذات الصلة / القوى العاملة (FGTA / FO)

النقابة المهنية لعمال الحضانة وأخصائيي الأسرة (SPAMAF)

الاتحاد الوطني للنقابات المستقلة - اتحاد نقابات الخدمات والأنشطة المتنوعة والقطاع الثالث والأنشطة ذات الصلة (UNSA - FESSAD)

Said Demlane 

Avenant n°1 à l'annexe 6 relative aux salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur du 18 février 2022

(étendu par arrêté publié au Journal officiel du 14 juin 2022)

L'annexe n° 6, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 144 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 1 Salaires minima conventionnels bruts

Les partenaires sociaux conviennent de maintenir le salaire horaire du Niveau I à 1,01 Smic (ou Smic +1%).

La grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies, est établie comme suit :

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	10,68 €	1 858,32 €	4 %	11,11 €	1 933,14 €
II	10,75 €	1 870,50 €	4 %	11,18 €	1 945,32 €
III	10,88 €	1 893,12 €	4 %	11,32 €	1 969,68 €
IV	11,06 €	1 924,44 €	4 %	11,50 €	2 001,00 €
V	11,24 €	1 955,76 €	5 %	11,80 €	2 053,20 €
VI	11,74 €	2 042,76 €	5 %	12,33 €	2 145,42 €
VII	12,03 €	2 093,22 €			
VIII	12,42 €	2 161,08 €			
IX	13,15 €	2 288,10 €			
X	13,94 €	2 425,56 €			
XI	14,84 €	2 582,16 €			
XII	15,80 €	2 749,20 €			

التعديل رقم ١ للملحق ٦ المتعلق بالحد الأدنى الاتفاقي للأجور المطبق على الموظفين التابعين للفرد المستخدم المؤرخ ١٨ فبراير / شباط ٢٠٢٢

(مدد بالقرار المنشور في الجريدة الرسمية بتاريخ ١٤ يونيو / حزيران ٢٠٢٢)

الغرض من الملحق رقم ٦، المعدل بهذا التعديل، هو تحديد جدول الحد الأدنى الاتفاقي للأجور على النحو المحدد بموجب المادة ١٤٤ من الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم» للاتفاقيه الجماعية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

المادة ١ الحد الأدنى الاتفاقي الإجمالي للأجور

يوافق الشركاء الاجتماعيون على الحفاظ على أجر الساعة للمستوى الأول عند ١,٠١ الحد الأدنى للأجر المهني للنمو (أو الحد الأدنى للأجر المهني للنمو + ١٪).

حدد جدول الحد الأدنى الاتفاقي الإجمالي للأجور، قبل خصم مبلغ اشتراكات الضمان الاجتماعي، على النحو التالي:

المستوى	أجر الساعة الإجمالي	الأجر الشهري الإجمالي (١٧٤ ساعة)	نسبة الزيادة الناتجة عن شهادة مهنية للفرع	أجر الساعة الإجمالي بما يشمل زيادة الشهادة المهنية للفرع (١٧٤ ساعة)	الراتب الشهري الإجمالي بما يشمل زيادة الشهادة المهنية للفرع (١٧٤ ساعة)
الأول	١٠,٦٨ يورو	١٨٥٨,٣٢ يورو	٤٪	١١,١١ يورو	١٩٣٣,١٤ يورو
الثاني	١٠,٧٥ يورو	١٨٧٠,٥٠ يورو	٤٪	١١,١٨ يورو	١٩٤٥,٣٢ يورو
الثالث	١٠,٨٨ يورو	١٨٩٣,١٢ يورو	٤٪	١١,٣٢ يورو	١٩٦٩,٦٨ يورو
الرابع	١١,٠٦ يورو	١٩٢٤,٤٤ يورو	٤٪	١١,٥٠ يورو	٢٠١٠,٠٠ يورو
الخامس	١١,٢٤ يورو	١٩٥٥,٧٦ يورو	٥٪	١١,٨٠ يورو	٢٠٥٣,٢٠ يورو
السادس	١١,٧٤ يورو	٢٠٤٢,٧٦ يورو	٥٪	١٢,٣٣ يورو	٢١٤٥,٤٢ يورو
السابع	١٢,٠٣ يورو	٢٠٩٣,٢٢ يورو			
الثامن	١٢,٤٢ يورو	٢١٦١,٠٨ يورو			
التاسع	١٣,١٥ يورو	٢٢٨٨,١٠ يورو			
العاشر	١٣,٩٤ يورو	٢٤٢٥,٥٦ يورو			
الحادي عشر	١٤,٨٤ يورو	٢٥٨٢,١٦ يورو			
الثاني عشر	١٥,٨٠ يورو	٢٧٤٩,٢٠ يورو			

Les partenaires sociaux réaffirment leur souhait de poursuivre la démarche entreprise, visant à valoriser le développement des compétences des salariés du particulier employeur, en augmentant le pourcentage de majoration pour les salariés ayant obtenu un titre de la branche en lien avec l'emploi repère exercé.

En cas d'obtention d'un titre de la branche en lien avec l'emploi repère exercé en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que le salarié du particulier employeur bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention dudit titre. A défaut, les parties appliquent les dispositions de la présente annexe.

Article 2 Prestations en nature

Le montant minimum de chaque prestation en nature telle que définie aux termes de l'article 144 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective est évalué comme suit :

- Coût d'un repas : 4,70 €.
- Coût du logement : 71 €.

Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat.

Il est rappelé que les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Article 3 Date d'effet

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Fait à Paris, le 18 février 2022

يؤكد الشركاء الاجتماعيون رغبتهم في مواصلة نهج الشركة الهادف إلى تعزيز تنمية مهارات الموظفين لدى الفرد المستخدم، من خلال زيادة النسبة المئوية للزيادة للموظفين الذين حصلوا على درجة في الفرع فيما يتعلق بالوظيفة المعيارية التي يمارسونها.

في حالة الحصول على درجة في الفرع فيما يتعلق بالوظيفة المعيارية التي تمارس أثناء تنفيذ العقد، يجب على الطرفين التأكد من أن الموظف التابع للفرد المستخدم يستفيد من أجر ساعة يساوي على الأقل أجر الساعة الإجمالي بما يشمل زيادة الحصول على الدرجة المذكورة. في حال تعذر ذلك، يطبق الطرفان أحكام هذا الملحق.

المادة ٢ الاستحقاقات العينية

يتم تقييم الحد الأدنى لمبلغ كل استحقاق عيني على النحو المحدد بموجب المادة ١٤٤ من الأرضية المخصصة «الموظف التابع للفرد المستخدم» لهذه الاتفاقية الجماعية على النحو التالي :

➤ تكلفة الوجبة: ٤,٧٠ يورو.

➤ كلفة المسكن: ٧١ يورو.

يمكن التنصيص في العقد على تقييم أعلى إذا كانت أهمية المسكن تبرر ذلك. يشار

إلى أن الاستحقاقات العينية تخصم من الراتب الصافي.

المادة ٣ تاريخ السريان

تطلب الأطراف الموقعة تعميم هذا الملحق الذي سيكون ساريًا اعتبارًا من اليوم التقويمي الأول من الشهر الذي يلي تاريخ نشر قرار التعميم في الجريدة الرسمية.

حرر في باريس في ١٨ فبراير / شباط ٢٠٢٢

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

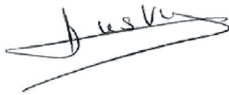
La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

Arieta Poutard 

Pour les Organisations syndicales de salariés :

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

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

Stéphane FOSTEC 

La Confédération des Salariés du particulier employeur, d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels - C.S.A.F.A.M

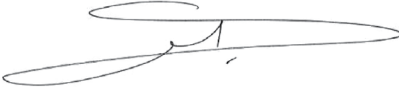
Nathalie DIORE 

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.

Richard ROZE 


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.

Saïd Derradane 

بالنسبة لمنظمة المستخدمين المهنية:

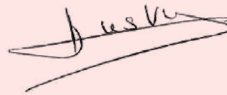
اتحاد الأفراد المستخدمين في فرنسا (FEPEM)

Arieta Poutard 

بالنسبة لمنظمات الموظفين النقابية:

اتحاد الخدمات - الكنفدرالية الفرنسية الديمقراطية للشغل (CFDT)

اتحاد عمال الكنفدرالية العامة للشغل الخاص بالتجارة والخدمات والتوزيع

Stéphane FOSTEC 

كنفدرالية موظفي الفرد المستخدم وأخصائيي الأسرة وعمال الحضانه (CSAFAM)

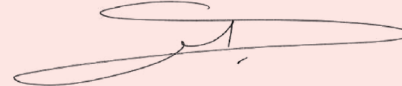
Nathalie DIORE 

الاتحاد العام لعمال الفلاحة والأغذية والتبغ والأنشطة ذات الصلة / القوى العاملة (FGTA / FO).

Richard ROZE 

النقابة المهنية لعمال الحضانه وأخصائيي الأسرة (SPAMAF)

الاتحاد الوطني للنقابات المستقلة - اتحاد نقابات الخدمات والأنشطة المتنوعة والقطاع الثالث والأنشطة ذات الصلة (UNSA - FESSAD)

Saïd Derradane 

Avenant n°2 à l'annexe 6 relative aux salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur du 13 mai 2022

(étendu par arrêté publié au Journal officiel du 23 août 2022)

L'annexe n° 6, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 144 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 1 Salaires minima conventionnels bruts

Compte tenu du contexte économique général et de l'inflation actuelle, les partenaires sociaux de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile décident de déroger, à titre exceptionnel, au principe visant à maintenir le salaire horaire du Niveau I à 1,01 Smic (ou Smic +1%). Il est par conséquent convenu, dans le cadre du présent avenant, de revaloriser de manière plus significative la grille des salaires minima conventionnels bruts.

Ainsi, la grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies, est établie comme suit :

Niveau	Salaires horaires brut	Salaires mensuels brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaires horaires brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaires mensuels brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	11,05 €	1 922,70 €	4 %	11,49 €	1 999,26 €
II	11,11 €	1 933,14 €	4 %	11,55 €	2 009,70 €
III	11,25 €	1 957,50 €	4 %	11,70 €	2 035,80 €
IV	11,43 €	1 988,82 €	4 %	11,89 €	2 068,86 €
V	11,62 €	2 021,88 €	5 %	12,20 €	2 122,80 €
VI	12,12 €	2 108,88 €	5 %	12,73 €	2 215,02 €
VII	12,41 €	2 159,34 €			
VIII	12,80 €	2 227,20 €			
IX	13,53 €	2 354,22 €			
X	14,32 €	2 491,68 €			
XI	15,22 €	2 648,28 €			
XII	16,18 €	2 815,32 €			

التعديل رقم ٢ للملحق ٦ المتعلق بالحد الأدنى الاتفاقي للأجور المطبق على الموظفين التابعين للفرد المستخدم المؤرخ ١٣ مايو / أيار ٢٠٢٢

(معمم بالقرار المنشور في الجريدة الرسمية بتاريخ ٢٣ أغسطس / آب ٢٠٢٢)

الغرض من الملحق رقم ٦، المعدل بهذا التعديل، هو تحديد جدول الحد الأدنى الاتفاقي للأجور على النحو المحدد بموجب المادة ١٤٤ من الألفية المخصصة «موظف الفرد المستخدم» للاتفاقيّة الجماعية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

المادة ١ الحد الأدنى الاتفاقي الإجمالي للأجور

بالنظر إلى السياق الاقتصادي العام والتضخم الحالي، قرر الشركاء الاجتماعيون لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي عدم التقيّد، استثنائياً، بالمبدأ الذي يهدف إلى الحفاظ على أجر الساعة من المستوى الأول عند ١,٠١ الأجر الأدنى الوطني (أو الأجر الأدنى الوطني +١٪). لذلك تم الاتفاق، في إطار هذا التعديل، على زيادة قيمة جدول إجمالي الحد الأدنى الاتفاقي للأجور بشكل أكبر.

لذلك، حدد جدول الحد الأدنى الاتفاقي الإجمالي للأجور، قبل خصم مبلغ الأعباء الاجتماعية والاستحقاقات العينية التي قد تقدم، على النحو التالي:

المستوى	أجر الساعة الإجمالي	الأجر الشهري الإجمالي (١٧٤ ساعة)	نسبة الزيادة الناتجة عن شهادة مهنية للفرع	أجر الساعة الإجمالي بما يشمل زيادة الشهادة المهنية للفرع (١٧٤ ساعة)	الأجر الشهري الإجمالي بما يشمل زيادة الشهادة المهنية للفرع (١٧٤ ساعة)
الأول	١١,٠٥ يورو	١٩٢٢,٧٠ يورو	٤٪	١١,٤٩ يورو	١٩٩٩,٢٦ يورو
الثاني	١١,١١ يورو	١٩٣٣,١٤ يورو	٤٪	١١,٥٥ يورو	٢٠٠٩,٧٠ يورو
الثالث	١١,٢٥ يورو	١٩٥٧,٥٠ يورو	٤٪	١١,٧٠ يورو	٢٠٣٥,٨٠ يورو
الرابع	١١,٤٣ يورو	١٩٨٨,٨٢ يورو	٤٪	١١,٨٩ يورو	٢٠٦٨,٨٦ يورو
الخامس	١١,٦٢ يورو	٢٠٢١,٨٨ يورو	٥٪	١٢,٢٠ يورو	٢١٢٢,٨٠ يورو
السادس	١٢,١٢ يورو	٢١٠٨,٨٨ يورو	٥٪	١٢,٧٣ يورو	٢٢١٥,٠٢ يورو
السابع	١٢,٤١ يورو	٢١٥٩,٣٤ يورو			
الثامن	١٢,٨٠ يورو	٢٢٢٧,٢٠ يورو			
التاسع	١٣,٥٣ يورو	٢٣٥٤,٢٢ يورو			
العاشر	١٤,٣٢ يورو	٢٤٩١,٦٨ يورو			
الحادي عشر	١٥,٢٢ يورو	٢٦٤٨,٢٨ يورو			
الثاني عشر	١٦,١٨ يورو	٢٨١٥,٣٢ يورو			

Il est rappelé qu'en cas d'obtention d'un titre de la branche en lien avec l'emploi repère exercé en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que le salarié du particulier employeur bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention dudit titre. A défaut, les parties appliquent les dispositions de la présente annexe.

Article 2 Prestations en nature

Le montant minimum de chaque prestation en nature telle que définie aux termes de l'article 144 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective est évalué comme suit :

- > Coût d'un repas : 4,70 €.
- > Coût du logement : 71 €.

Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat.

Il est rappelé que les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Article 3 Date d'effet

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Fait à Paris, le 13 mai 2022

يشار إلى أنه في حالة الحصول على درجة في الفرع فيما يتعلق بالوظيفة المعيارية التي تمارس أثناء تنفيذ العقد، يجب على الطرفين التأكد من أن الموظف التابع للفرد المستخدم يستفيد من أجر ساعة يساوي على الأقل أجر الساعة الإجمالي بما يشمل زيادة الحصول على الدرجة المذكورة. في حال تعذر ذلك، يطبق الطرفان أحكام هذا الملحق.

المادة ٢ الاستحقاقات العينية

يتم تقييم الحد الأدنى لمبلغ كل استحقاق عيني على النحو المحدد بموجب المادة ١٤٤ من الأرضية المخصصة «الموظف التابع للفرد المستخدم» لهذه الاتفاقية الجماعية على النحو التالي:

< تكلفة الوجبة: ٤,٧٠ يورو.

< كلفة المسكن: ٧١ يورو.

يمكن التنصيص في العقد على تقييم أعلى إذا كانت أهمية المسكن تبرر ذلك.

يشار إلى أن الاستحقاقات العينية تخصم من الراتب الصافي.

المادة ٣ تاريخ السريان

تطلب الأطراف الموقعة تعميم هذا الملحق الذي سيكون ساريًا اعتبارًا من اليوم التقويمي الأول من الشهر الذي يلي تاريخ نشر قرار التعميم في الجريدة الرسمية.

حرر في باريس في ١٣ مايو / أيار ٢٠٢٢

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :


La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

Aïta Poutard 

Pour les Organisations syndicales de salariés :

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

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

Stéphane FOSTEC 

La Confédération des Salariés du particulier employeur, d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels - C.S.A.F.A.M

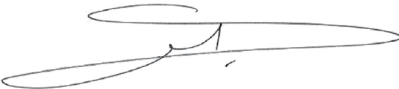
Nathalie DIORE 

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière

Richard ROZE 

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.

Saïd Serrane 

بالنسبة لمنظمة المستخدمين المهنية:

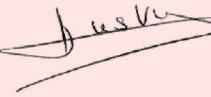
اتحاد الأفراد المستخدمين في فرنسا (FEPEM)

Aïta Poutard 

بالنسبة لمنظمات الموظفين النقابية:

اتحاد الخدمات - الكنفدرالية الفرنسية الديمقراطية للشغل (CFDT)

اتحاد عمال الكنفدرالية العامة للشغل الخاص بالتجارة والخدمات والتوزيع

Stéphane FOSTEC 

كنفدرالية موظفي الفرد المستخدم وأخصائيي الأسرة وعمال الحضنة (CSAFAM)

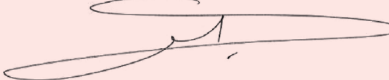
Nathalie DIORE 

الاتحاد العام لعمال الفلاحة والأغذية والتبغ والأنشطة ذات الصلة / القوى العاملة (FGTA / FO)

Richard ROZE 

النقابة المهنية لعمال الحضنة وأخصائيي الأسرة (SPAMAF)

الاتحاد الوطني للنقابات المستقلة - اتحاد نقابات الخدمات والأنشطة المتنوعة والقطاع الثالث والأنشطة ذات الصلة (UNSA - FESSAD)

Saïd Serrane 

Avenant n°3 à l'annexe 6 relative aux salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur du 15 septembre 2022

(étendu par arrêté publié au Journal officiel du 23 novembre 2022)

L'annexe 6, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 144 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 1 Salaires minima conventionnels bruts

Compte tenu de la dernière revalorisation du SMIC intervenue au 1er août 2022, les partenaires sociaux conviennent de maintenir le salaire horaire du Niveau I à 1,01 Smic (ou Smic +1%).

La grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies, est établie comme suit :

Niveau	Salaires horaires bruts	Salaires mensuels bruts (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaires horaires bruts incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaires mensuels bruts incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	11,18 €	1 945,32 €	4 %	11,63 €	2 023,62 €
II	11,25 €	1 957,50 €	4 %	11,70 €	2 035,80 €
III	11,38 €	1 980,12 €	4 %	11,84 €	2 060,16 €
IV	11,57 €	2 013,18 €	4 %	12,03 €	2 093,22 €
V	11,75 €	2 044,50 €	5 %	12,34 €	2 147,16 €
VI	12,25 €	2 131,50 €	5 %	12,86 €	2 237,64 €
VII	12,54 €	2 181,96 €			
VIII	12,93 €	2 249,82 €			
IX	13,66 €	2 376,84 €			
X	14,45 €	2 514,30 €			
XI	15,35 €	2 670,90 €			
XII	16,31 €	2 837,94 €			

التعديل رقم ٣ للملحق ٦ المتعلق بالحد الأدنى الاتفاقي للأجور المطبق على الموظفين التابعين للفرد المستخدم المؤرخ ١٥ سبتمبر / أيلول ٢٠٢٢

(معتم بالقرار المنشور في الجريدة الرسمية بتاريخ ٢٣ نوفمبر / تشرين الثاني ٢٠٢٢)

الغرض من الملحق رقم ٦، المعدل بهذا التعديل، هو تحديد جدول الحد الأدنى الاتفاقي للأجور على النحو المحدد بموجب المادة ١٤٤ من الألفية المخصصة «موظف الفرد المستخدم» للاتفاقيّة الجماعية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

المادة ١ الحد الأدنى الاتفاقي الإجمالي للأجور

استنادا إلى رفع الحد الأدنى الوطني للأجر بتاريخ ١ أغسطس / آب ٢٠٢٢، يوافق الشركاء الاجتماعيون على الحفاظ على أجر الساعة للمستوى الأول عند ١,٠١ الحد الأدنى الوطني للأجر (أو الحد الأدنى الوطني للأجر + ١٪).

حدد جدول الحد الأدنى الاتفاقي الإجمالي للأجور، قبل خصم مبلغ اشتراكات الضمان الاجتماعي، على النحو التالي:

المستوى	أجر الساعة الإجمالي	الأجر الشهري الإجمالي (١٧٤ ساعة)	نسبة الزيادة الناتجة عن شهادة مهنية للفرع	أجر الساعة الإجمالي بما يشمل زيادة الشهادة المهنية للفرع	الراتب الشهري الإجمالي بما يشمل زيادة الشهادة المهنية للفرع (١٧٤ ساعة)
الأول	١١,١٨ يورو	١٩٤٥,٣٢ يورو	٤٪	١١,٦٣ يورو	٢٠٢٣,٦٢ يورو
الثاني	١١,٢٥ يورو	١٩٥٧,٥٠ يورو	٤٪	١١,٧٠ يورو	٢٠٣٥,٨٠ يورو
الثالث	١١,٣٨ يورو	١٩٨٠,١٢ يورو	٤٪	١١,٨٤ يورو	٢٠٦٠,١٦ يورو
الرابع	١١,٥٧ يورو	٢٠١٣,١٨ يورو	٤٪	١٢,٠٣ يورو	٢٠٩٣,٢٢ يورو
الخامس	١١,٧٥ يورو	٢٠٤٤,٥٠ يورو	٥٪	١٢,٣٤ يورو	٢١٤٧,١٦ يورو
السادس	١٢,٢٥ يورو	٢١٣١,٥٠ يورو	٥٪	١٢,٨٦ يورو	٢٢٣٧,٦٤ يورو
السابع	١٢,٥٤ يورو	٢١٨١,٩٦ يورو			
الثامن	١٢,٩٣ يورو	٢٢٤٩,٨٢ يورو			
التاسع	١٣,٦٦ يورو	٢٣٧٦,٨٤ يورو			
العاشر	١٤,٤٥ يورو	٢٥١٤,٣٠ يورو			
الحادي عشر	١٥,٣٥ يورو	٢٦٧٠,٩٠ يورو			
الثاني عشر	١٦,٣١ يورو	٢٨٣٧,٩٤ يورو			

Il est rappelé qu'en cas d'obtention d'un titre de la branche en lien avec l'emploi-repère exercé en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que le salarié du particulier employeur bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention dudit titre. A défaut, les parties appliquent les dispositions de la présente annexe.

Article 2 Prestations en nature

Le montant minimum de chaque prestation en nature telle que définie aux termes de l'article 144 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective est évalué comme suit :

- > Coût d'un repas : 4,70 €.
- > Coût du logement : 71 €.

Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat.

Il est rappelé que les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Article 3 Date d'effet

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Fait à Paris, le 15 septembre 2022

يشار إلى أنه في حالة الحصول على درجة في الفرع فيما يتعلق بالوظيفة المعيارية التي تمارس أثناء تنفيذ العقد، يجب على الطرفين التأكد من أن الموظف التابع للفرد المستخدم يستفيد من أجر ساعة يساوي على الأقل أجر الساعة الإجمالي بما يشمل زيادة الحصول على الدرجة المذكورة. في حال تعذر ذلك، يطبق الطرفان أحكام هذا الملحق.

المادة ٢ الاستحقاقات العينية

يتم تقييم الحد الأدنى لمبلغ كل استحقاق عيني على النحو المحدد بموجب المادة ١٤٤ من الأرضية المخصصة «الموظف التابع للفرد المستخدم» لهذه الاتفاقية الجماعية على النحو التالي:

< كلفة الوجبة: ٤,٧٠ يورو.

< كلفة المسكن: ٧١ يورو.

يمكن التنصيص في العقد على تقييم أعلى إذا كانت أهمية المسكن تبرر ذلك.

يشار إلى أن الاستحقاقات العينية تخصم من الراتب الصافي.


المادة ٣ تاريخ السريان

تطلب الأطراف الموقعة تعميم هذا الملحق الذي سيكون ساريًا اعتبارًا من اليوم التقويمي الأول من الشهر الذي يلي تاريخ نشر قرار التعميم في الجريدة الرسمية.

حرر في باريس في ١٥ سبتمبر / أيلول ٢٠٢٢

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

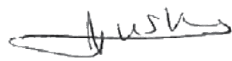
La Fédération Nationale des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

Anita Poutaud


Pour les Organisations syndicales de salariés :

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

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

Stephane FUSTEC



La Confédération des Salariés du particulier employeur, d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels - C.S.A.F.A.M

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 - S.P.A.M.A.F




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

Said Dewwan


بالنسبة لمنظمة المستخدمين المهنية:

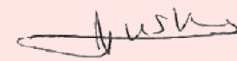
الاتحاد الوطني للأفراد المستخدمين في فرنسا (FEPEM)

Anita Poutaud


بالنسبة لمنظمات الموظفين النقابية:

اتحاد الخدمات - الكنفدرالية الفرنسية الديمقراطية للشغل (CFDT)

اتحاد عمال الكنفدرالية العامة للشغل الخاص بالتجارة والخدمات والتوزيع

Stephane FUSTEC



كنفدرالية موظفي الفرد المستخدم وأخصائيي الأسرة وعمال الحضانه (CSAFAM)

الاتحاد العام لعمال الفلاحة والأغذية والتبغ والأنشطة ذات الصلة / القوى العاملة (FGTA / FO)

النقابة المهنية لعمال الحضانه وأخصائيي الأسرة (SPAMAF)



الاتحاد الوطني للنقابات المستقلة - اتحاد نقابات الخدمات والأنشطة المتنوعة والقطاع الثالث والأنشطة ذات الصلة (UNSA - FESSAD)

Said Dewwan


Avenant n°4 à l'annexe 6 relative aux salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur du 8 décembre 2022

étendu par arrêté publié au Journal officiel du 1er mars 2023

L'annexe 6, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 144 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 1 Salaires minima conventionnels bruts

Compte tenu de l'évolution de l'inflation, des prévisions d'augmentation du Smic au 1er janvier 2023, la grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies, est établie comme suit :

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	11,36 €	1 976,64 €	4 %	11,81 €	2 054,94 €
II	11,43 €	1 988,82 €	4 %	11,89 €	2 068,86 €
III	11,56 €	2 011,44 €	4 %	12,02 €	2 091,48 €
IV	11,75 €	2 044,50 €	4 %	12,22 €	2 126,28 €
V	11,93 €	2 075,82 €	5 %	12,53 €	2 180,22 €
VI	12,43 €	2 162,82 €	5 %	13,05 €	2 270,70 €
VII	12,72 €	2 213,28 €			
VIII	13,11 €	2 281,14 €			
IX	13,84 €	2 408,16 €			
X	14,63 €	2 545,62 €			
XI	15,53 €	2 702,22 €			
XII	16,49 €	2 869,26 €			

التعديل رقم ٤ للملحق ٦ المتعلق بالحد الأدنى الاتفاقي للأجور المطبق على الموظفين التابعين للفرد المستخدم المؤرخ ٨ ديسمبر / كانون الأول ٢٠٢٢

يجري تمديدها

الغرض من الملحق رقم ٦، المعدل بهذا التعديل، هو تحديد جدول الحد الأدنى الاتفاقي للأجور على النحو المحدد بموجب المادة ١٤٤ من الألفية المخصصة «موظف الفرد المستخدم» للاتفاقيّة الجماعية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

المادة ١ الحد الأدنى الاتفاقي الإجمالي للأجور

بالنظر إلى زيادة التضخم المتوقعة في الحد الأدنى للأجور في ١ يناير / كانون الثاني ٢٠٢٣، حدد جدول الحد الأدنى الاتفاقي الإجمالي للأجور، قبل خصم مبلغ الأعباء الاجتماعي للموظفين والاستحقاقات العينية، على النحو التالي:

المستوى	أجر الساعة الإجمالي	الأجر الشهري الإجمالي (١٧٤ ساعة)	نسبة الزيادة الناتجة عن شهادة مهنية للفرع	أجر الساعة الإجمالي بما يشمل زيادة الشهادة المهنية للفرع	الراتب الشهري الإجمالي بما يشمل زيادة الشهادة المهنية للفرع (١٧٤ ساعة)
الأول	١١,٣٦ يورو	١٩٧٦,٦٤ يورو	٤%	١١,٨١ يورو	٢٠٥٤,٩٤ يورو
الثاني	١١,٤٣ يورو	١٩٨٨,٨٢ يورو	٤%	١١,٨٩ يورو	٢٠٦٨,٨٦ يورو
الثالث	١١,٥٦ يورو	٢٠١١,٤٤ يورو	٤%	١٢,٠٢ يورو	٢٠٩١,٤٨ يورو
الرابع	١١,٧٥ يورو	٢٠٤٤,٥٠ يورو	٤%	١٢,٢٢ يورو	٢١٢٦,٢٨ يورو
الخامس	١١,٩٣ يورو	٢٠٧٥,٨٢ يورو	٥%	١٢,٥٣ يورو	٢١٨٠,٢٢ يورو
السادس	١٢,٤٣ يورو	٢١٦٢,٨٢ يورو	٥%	١٣,٠٥ يورو	٢٢٧٠,٧٠ يورو
السابع	١٢,٧٢ يورو	٢٢١٣,٢٨ يورو			
الثامن	١٣,١١ يورو	٢٢٨١,١٤ يورو			
التاسع	١٣,٨٤ يورو	٢٤٠٨,١٦ يورو			
العاشر	١٤,٦٣ يورو	٢٥٤٥,٦٢ يورو			
الحادي عشر	١٥,٥٣ يورو	٢٧٠٢,٢٢ يورو			
الثاني عشر	١٦,٤٩ يورو	٢٨٦٩,٢٦ يورو			

Il est rappelé qu'en cas d'obtention d'un titre de la branche en lien avec l'emploi-repère exercé en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que le salarié du particulier employeur bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention dudit titre. A défaut, les parties appliquent les dispositions de la présente annexe.

Article 2 Prestations en nature

Le montant minimum de chaque prestation en nature telle que définie aux termes de l'article 144 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective est évalué comme suit :

- Coût d'un repas : 4,70 €.
- Coût du logement : 71 €.

Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat.

Il est rappelé que les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Article 3 Date d'effet

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Fait à Paris, le 8 décembre 2022

يشار إلى أنه في حالة الحصول على درجة في الفرع فيما يتعلق بالوظيفة المعيارية التي تمارس أثناء تنفيذ العقد، يجب على الطرفين التأكد من أن الموظف التابع للفرد المستخدم يستفيد من أجر ساعة يساوي على الأقل أجر الساعة الإجمالي بما يشمل زيادة الحصول على الدرجة المذكورة. في حال تعذر ذلك، يطبق الطرفان أحكام هذا الملحق.

المادة ٢ الاستحقاقات العينية

يتم تقييم الحد الأدنى لمبلغ كل استحقاق عيني على النحو المحدد بموجب المادة ١٤٤ من الأرضية المخصصة «الموظف التابع للفرد المستخدم» لهذه الاتفاقية الجماعية على النحو التالي:

➤ كلفة الوجبة: ٤,٧٠ يورو.

➤ كلفة المسكن: ٧١ يورو.

يمكن التنصيص في العقد على تقييم أعلى إذا كانت أهمية المسكن تبرر ذلك.

يشار إلى أن الاستحقاقات العينية تخصم من الراتب الصافي.

المادة ٣ تاريخ السريان

تطلب الأطراف الموقعة تعميم هذا الملحق الذي سيكون ساريًا اعتبارًا من اليوم التقويمي الأول من الشهر الذي يلي تاريخ نشر قرار التعميم في الجريدة الرسمية.

حرر في باريس في ٨ ديسمبر / كانون الأول ٢٠٢٢

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

La Fédération Nationale des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

DocuSigned by:
A. P.
564DDB37CA254EF...

Pour les Organisations syndicales de salariés :

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

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

DocuSigned by:
FUSTEL Stéphane
15732F36CA074EB...

La Confédération des Salariés du particulier employeur, d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels - C.S.A.F.A.M

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 - S.P.A.M.A.F

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

DocuSigned by:
Saïd DARWANE
18B09F89E3E24EE...

بالنسبة لمنظمة المستخدمين المهنية:

الاتحاد الوطني للأفراد المستخدمين في فرنسا (FEPEM)

DocuSigned by:
A. P.
564DDB37CA254EF...

بالنسبة لمنظمات الموظفين النقابية:

اتحاد الخدمات - الكنفدرالية الفرنسية الديمقراطية للشغل (CFDT)

اتحاد عمال الكنفدرالية العامة للشغل الخاص بالتجارة والخدمات والتوزيع

DocuSigned by:
FUSTEL Stéphane
15732F36CA074EB...

كنفدرالية موظفي الفرد المستخدم وأخصائيي الأسرة وعمال الحضانه (CSAFAM)

الاتحاد العام لعمال الفلاحة والأغذية والتبغ والأنشطة ذات الصلة / القوى العاملة (FGTA / FO)

النقابة المهنية لعمال الحضانه وأخصائيي الأسرة (SPAMAF)

الاتحاد الوطني للنقابات المستقلة - اتحاد نقابات الخدمات والأنشطة المتنوعة والقطاع الثالث والأنشطة ذات الصلة (UNSA - FESSAD).

DocuSigned by:
Saïd DARWANE
18B09F89E3E24EE...

Avenant n°5 à l'annexe 6 relative aux salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur du 27 janvier 2023

étendu par arrêté publié au Journal officiel du 18 avril 2023

L'annexe 6, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 144 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 1 Salaires minima conventionnels bruts

Compte tenu de l'évolution de l'inflation, de l'augmentation du Smic au 1er janvier 2023 et de la volonté des partenaires sociaux de porter le salaire horaire du Niveau I à 1,02 Smic (ou Smic +2 %), la grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies, est établie comme suit :

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	11,49 €	1 999,26 €	4 %	11,95 €	2 079,30 €
II	11,56 €	2 011,44 €	4 %	12,02 €	2 091,48 €
III	11,69 €	2 034,06 €	4 %	12,16 €	2 115,84 €
IV	11,88 €	2 067,12 €	4 %	12,36 €	2 150,64 €
V	12,06 €	2 098,44 €	5 %	12,66 €	2 202,84 €
VI	12,56 €	2 185,44 €	5 %	13,19 €	2 295,06 €
VII	12,85 €	2 235,90 €			
VIII	13,24 €	2 303,76 €			
IX	13,97 €	2 430,78 €			
X	14,76 €	2 568,24 €			
XI	15,66 €	2 724,84 €			
XII	16,62 €	2 891,88 €			

التعديل رقم ٥ للملحق ٦ المتعلق بالحد الأدنى الاتفاقي للأجور المطبق على الموظفين التابعين للفرد المستخدم المؤرخ ٢٧ يناير / كانون الثاني ٢٠٢٣

يجري تمديدها

الغرض من الملحق رقم ٦، المعدل بهذا التعديل، هو تحديد جدول الحد الأدنى الاتفاقي للأجور على النحو المحدد بموجب المادة ١٤٤ من الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم» للاتفاقيّة الجماعية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

المادة ١ الحد الأدنى الاتفاقي الإجمالي للأجور

بالنظر إلى زيادة التضخم الزيادة المتوقعة في الحد الأدنى للأجور في ١ يناير / كانون الثاني ٢٠٢٣ ورغبة الشركاء الاجتماعيين في رفع أجر الساعة إلى ١,٠٢ من الأجر الوطني الأدنى (أو الأجر الوطني الأدنى + ٢٪)، حدد جدول الحد الأدنى الاتفاقي الإجمالي للأجور، قبل خصم مبلغ الأعباء الاجتماعية للموظفين والاستحقاقات العينية التي قد تقدم على النحو التالي:

المستوى	أجر الساعة الإجمالي	الأجر الشهري الإجمالي (١٧٤ ساعة)	نسبة الزيادة الناتجة عن شهادة مهنية للفرع	أجر الساعة الإجمالي بما يشمل زيادة الشهادة المهنية للفرع	الراتب الشهري الإجمالي بما يشمل زيادة الشهادة المهنية للفرع (١٧٤ ساعة)
الأول	١١,٤٩ يورو	١٩٩٩,٢٦ يورو	٤%	١١,٩٥ يورو	٢٠٧٩,٣٠ يورو
الثاني	١١,٥٦ يورو	٢٠١١,٤٤ يورو	٤%	١٢,٠٢ يورو	٢٠٩١,٤٨ يورو
الثالث	١١,٦٩ يورو	٢٠٣٤,٠٦ يورو	٤%	١٢,١٦ يورو	٢١١٥,٨٤ يورو
الرابع	١١,٨٨ يورو	٢٠٦٧,١٢ يورو	٤%	١٢,٣٦ يورو	٢١٥٠,٦٤ يورو
الخامس	١٢,٠٦ يورو	٢٠٩٨,٤٤ يورو	٥%	١٢,٦٦ يورو	٢٢٠٢,٨٤ يورو
السادس	١٢,٥٦ يورو	٢١٨٥,٤٤ يورو	٥%	١٣,١٩ يورو	٢٢٩٥,٠٦ يورو
السابع	١٢,٨٥ يورو	٢٢٣٥,٩٠ يورو			
الثامن	١٣,٢٤ يورو	٢٣٠٣,٧٦ يورو			
التاسع	١٣,٩٧ يورو	٢٤٣٠,٧٨ يورو			
العاشر	١٤,٧٦ يورو	٢٥٦٨,٢٤ يورو			
الحادي عشر	١٥,٦٦ يورو	٢٧٢٤,٨٤ يورو			
الثاني عشر	١٦,٦٢ يورو	٢٨٩١,٨٨ يورو			

Il est rappelé qu'en cas d'obtention d'un titre de la branche en lien avec l'emploi-repère exercé en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que le salarié du particulier employeur bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention dudit titre. A défaut, les parties appliquent les dispositions de la présente annexe.

Article 2 Prestations en nature

Le montant minimum de chaque prestation en nature telle que définie aux termes de l'article 144 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective est évalué comme suit :

- > Coût d'un repas : 4,70 €.
- > Coût du logement : 71 €.

Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat.

Il est rappelé que les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Article 3 Date d'effet

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Fait à Paris, le 27 janvier 2023

يشار إلى أنه في حالة الحصول على درجة في الفرع فيما يتعلق بالوظيفة المعيارية التي تمارس أثناء تنفيذ العقد، يجب على الطرفين التأكد من أن الموظف التابع للفرد المستخدم يستفيد من أجر ساعة يساوي على الأقل أجر الساعة الإجمالي بما يشمل زيادة الحصول على الدرجة المذكورة. في حال تعذر ذلك، يطبق الطرفان أحكام هذا الملحق.

المادة ٢ الاستحقاقات العينية

يتم تقييم الحد الأدنى لمبلغ كل استحقاق عيني على النحو المحدد بموجب المادة ١٤٤ من الأرضية المخصصة «الموظف التابع للفرد المستخدم» لهذه الاتفاقية الجماعية على النحو التالي:

< كلفة الوجبة: ٤,٧٠ يورو.

< كلفة المسكن: ٧١ يورو.

يمكن التنصيص في العقد على تقييم أعلى إذا كانت أهمية المسكن تبرر ذلك.

يشار إلى أن الاستحقاقات العينية تخصم من الراتب الصافي.

المادة ٣ تاريخ السريان

تطلب الأطراف الموقعة تعميم هذا الملحق الذي سيكون ساريًا اعتبارًا من اليوم التقويمي الأول من الشهر الذي يلي تاريخ نشر قرار التعميم في الجريدة الرسمية.

حرر في باريس في ٢٧ يناير / كانون الثاني ٢٠٢٣

Pour l'Organisation professionnelle d'employeurs :

La Fédération Nationale des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

DocuSigned by:
DEBRUYNE Signied
FC53643741A04D0...

Pour les Organisations syndicales de salariés :

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

DocuSigned by:
Aurélié FLISAR
FA4D722B5B4F4AE...

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

DocuSigned by:
FUSTEL Stéphane
15732F36CA074EB...

La Confédération des Salariés du particulier employeur, d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels - C.S.A.F.A.M

DocuSigned by:
SCHARR Nathalie
FF08773652724C4...

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.

DocuSigned by:
LACOFFE Elsa
94DCF26B42F1477...

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

DocuSigned by:
AMIÉL Henriette
685812F5239140A...

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

DocuSigned by:
DARWANE Saïd
243CC17857A142E...

بالنسبة لمنظمة المستخدمين المهنية:

الاتحاد الوطني للأفراد المستخدمين في فرنسا (FEPEM)

DocuSigned by:
DEBRUYNE Signied
FC53643741A04D0...

بالنسبة لمنظمات الموظفين النقابية:

اتحاد الخدمات - الكنفدرالية الفرنسية الديمقراطية للشغل (CFDT)

DocuSigned by:
Aurélié FLISAR
FA4D722B5B4F4AE...

اتحاد عمال الكنفدرالية العامة للشغل الخاص بالتجارة والخدمات والتوزيع

DocuSigned by:
FUSTEL Stéphane
15732F36CA074EB...

كنفدرالية موظفي الفرد المستخدم وأخصائيي الأسرة وعمال الحضانه (CSAFAM)

DocuSigned by:
SCHARR Nathalie
FF08773652724C4...

الاتحاد العام لعمال الفلاحة والأغذية والتبغ والأنشطة ذات الصلة / القوى العاملة (FGTA / FO).

DocuSigned by:
LACOFFE Elsa
94DCF26B42F1477...

النقابة المهنية لعمال الحضانه وأخصائيي الأسرة (SPAMAF)

DocuSigned by:
AMIÉL Henriette
685812F5239140A...

الاتحاد الوطني للنقابات المستقلة - اتحاد نقابات الخدمات والأنشطة المتنوعة والقطاع الثالث والأنشطة ذات الصلة (UNSA - FESSAD)

DocuSigned by:
DARWANE Saïd
243CC17857A142E...

ANNEXE 7

Classification des emplois applicable aux salariés du particulier employeur

Préambule

La présente annexe a pour objet de mettre en place la grille de classification applicable aux salariés du particulier employeur visés à l'article L.7221-1 du code du travail.

Les partenaires sociaux entendent rappeler l'importance de la classification des emplois qui a pour fonction :

- d'identifier les métiers du secteur, qui font l'objet d'une description sous la forme d'« emplois-repères » ;
- d'accompagner les salariés dans leur évolution professionnelle ;
- de construire une hiérarchisation des emplois-repères au regard de leur contenu ;
- de faciliter la mobilité intra sectorielle et l'égalité professionnelle dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences initiée sur le plan national et mise en œuvre territorialement.

La présente classification constitue un outil innovant qui doit permettre de mieux appréhender les métiers du secteur des particuliers employeurs, quel que soit le mode de déclaration. Dans cette perspective, elle offre une description homogène des différents emplois-repères.

Article 1 Champ d'application

La présente annexe s'applique à l'ensemble des salariés relevant du champ d'application du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective.

Article 2 La classification des emplois-repères

Les partenaires sociaux réaffirment que la classification repose sur les seules caractéristiques de l'emploi et de son contenu à l'exclusion de toute considération liée à la personne du salarié.

Afin de faciliter la mise en œuvre de la classification, ont été identifiés aux termes de la présente annexe des emplois-repères qui illustrent concrètement les situations de travail les plus courantes.

Les emplois-repères constituent la liste exhaustive des emplois à la date de l'extension de la présente annexe. Cette liste pourra être amenée à évoluer dans les conditions prévues à l'article 3 de la présente annexe.

Article 2-1 Présentation des domaines d'activités

La classification comprend 21 emplois-repères répartis dans 5 domaines d'activités :

- enfant (la garde d'un ou de plusieurs enfants) ;
- adulte (l'accompagnement d'une personne dans le maintien de son autonomie ou en situation de handicap) ;
- espaces de vie (notamment l'entretien du domicile : ménage, repassage) ;
- environnement technique (notamment secrétaire particulier, enseignant particulier, assistance informatique) ;
- environnement externe (la réalisation d'activités de bricolage, petits travaux de jardinage, gardiennage).

الملحق ٧

تصنيف الوظائف المنطبق على أجراء الفرد المستخدم

ديباجة

الغرض من هذا الملحق هو إنشاء جدول التصنيف المنطبق على أجراء الفرد المستخدم المشار إليهم في المادة L.7221-1 من قانون العمل.

يرغب الشركاء الاجتماعيون في التذكير بأهمية التصنيف الوظيفي الذي يراد منه ما يلي:

- تحديد مهن القطاع وتقديم وصف لها في شكل «وظائف معيارية»؛
- دعم الموظفين في تطورهم المهني؛
- بناء ترتيب أولوي للوظائف المعيارية فيما يتعلق بمحتواها؛
- تسهيل الحراك داخل القطاعات والمساواة المهنية في إطار الإدارة الاستشرافية للوظائف والمهارات التي بدأت على المستوى الوطني ونفذت على المستوى الإقليمي.

يشكل هذا التصنيف أداة مبتكرة من شأنها أن تتيح فهما أفضل لمهن قطاع الأفراد المستخدمين مهما كانت طريقة التصريح. من هذا المنظور، يقدم التصنيف وصفاً متجانساً للوظائف المعيارية المختلفة.

المادة ١ نطاق التطبيق

ينطبق هذا الملحق على جميع الموظفين المشمولين بنطاق تطبيق الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم» لهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة ٢ تصنيف الوظائف المعيارية

يؤكد الشركاء الاجتماعيون أن التصنيف يعتمد فقط على خصائص الوظيفة ومحتواها دون أي اعتبار يتعلق بشخص الموظف.

من أجل تسهيل وضع التصنيف، حددت بموجب شروط هذا الملحق الوظائف المرجعية التي توضح بشكل ملموس أشكال العمل الأكثر شيوعاً.

تشكل الوظائف المعيارية قائمة الوظائف الشاملة في تاريخ تعميم هذا الملحق. يجوز تغيير هذه القائمة في ظل الشروط المنصوص عليها في المادة ٣ من هذا الملحق.

المادة ٢-١ عرض مجالات العمل

يشمل التصنيف ٢١ وظيفة معيارية موزعة على ٥ مجالات عمل:

- طفل (رعاية طفل واحد أو أكثر)؛
- بالغ (دعم شخص بشأن استقلاليتته أو إعاقته)؛
- مساحات المعيشة (خاصة صيانة المنزل: التنظيف والكي)؛
- بيئة تقنية (على وجه الخصوص السكرتير الخاص، والمدرس الخاص، والمساعدة في شؤون تكنولوجيا المعلومات)؛
- بيئة خارجية (أنشطة التصليح المنزلية، أعمال البستنة الصغيرة، الحراسة).

Article 2-2 Présentation des emplois-repères

Les emplois-repères sont positionnés sur une grille de classification comportant une échelle de 12 niveaux.

Chaque emploi-repère a fait l'objet d'une cotation par les partenaires sociaux en fonction des 5 critères suivants : les connaissances requises, la technicité, l'autonomie, la résolution des problèmes, la dimension relationnelle. Ces critères permettent également de distinguer les niveaux d'exigences requises des différents emplois assurant aux salariés la possibilité d'évoluer au cours de leur carrière (exemple : Assistant(e)s de vie A, B, C et D).

Échelle	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 (rice) Personne de compagnie	Employé(e) d'entretien et petits travaux Homme-Femme toutes mains (B) Gardien(ne) A
III	Garde d'enfant(s) A Garde d'enfant(s) B	Assistant(e) de vie (A)	Employé(e) familial(e) auprès d'enfant(s)	Secrétaire particulier(e)	Gardien(ne) (B)
IV		Assistant(e) de vie (B)			
V		Assistant(e) de vie (C)			
VI		Assistant(e) de vie (D)		Enseignant(e) particulier(e) (élémentaire) (A) Assistant(e) informatique (A)	
VII				Enseignant(e) particulier(e) (collège, lycée) (B) Assistant(e) informatique (B)	
VIII				Enseignant(e) particulier(e) (études supérieures) (C)	
IX					
X					
XI					
XII					

المادة ٢-٢ عرض الوظائف المعيارية

تتوزع الوظائف المعيارية على جدول تصنيف يشتمل على سلم من ١٢ مستوى.

تم تقييم كل وظيفة معيارية من قبل الشركاء الاجتماعيين بناءً على المعايير الخمسة التالية: المعرفة المطلوبة، والمستوى التقني، والاستقلالية، وحل المشكلات، والبعد العلائقي. تتيح هذه المعايير أيضًا التمييز بين مستويات المتطلبات اللازمة لمختلف الوظائف، ما يضمن للموظفين إمكانية التقدم في حياتهم المهنية (على سبيل المثال: مقدم رعاية من مستوى «أ» و«ب» و«ج» و«د»).

السلم	المجالات			
	بيئة خارجية	بيئة تقنية	مساحات المعيشة	بالغ / طفل
١	مستخدم صيانة وأعمال صغيرة / عامل أو عاملة متعددة المهام «أ»		مستخدم / مستخدمة عائلية (أ)	جليس / جليسة أطفال
٢	مستخدم صيانة وأعمال صغيرة / عامل أو عاملة متعددة المهام «أ» حارس / حارسة (أ)	مرافق / مرافقة أنيس / أنيسة	مستخدم / مستخدمة عائلية (ب)	
٣	حارس / حارسة (ب)	سكرتير / سكرتيرة خاصة	مستخدم / مستخدمة عائلية للأطفال	مقدم / مقدمة رعاية للأطفال (أ)
٤				مقدم / مقدمة رعاية معيشية (ب)
٥				مقدم / مقدمة رعاية معيشية (ج)
٦		مدرس خاص / مدرسة خاصة (ابتدائي) (أ) مساعد / مساعدة في شؤون تكنولوجيا المعلومات «أ»		مقدم / مقدمة رعاية معيشية (د)
٧		مدرس خاص / مدرسة خاصة (إعدادي، ثانوي) (ب) مساعد / مساعدة في شؤون تكنولوجيا المعلومات «ب»		
٨		مدرس خاص / مدرسة خاصة (جامعي) (ج)		
٩				
١٠				
١١				
١٢				

À cette grille de classification correspond la grille des salaires minima fixée par voie conventionnelle conformément à l'annexe n° 6 de la présente convention collective.

Figurent en annexe A à E à la présente annexe les fiches descriptives établies par domaine comprenant chacune :

- la liste et le résumé des différents emplois-repères du domaine concerné ;
- la description de chaque emploi-repère, étant précisé que la liste des tâches est non exhaustive.

Article 2-3 Choix de l'emploi-repère

Pour identifier l'emploi-repère, il convient :

- de dresser la liste des activités confiées au salarié ;
- d'identifier le domaine d'activités (enfant, adulte, espaces de vie, environnement technique, environnement externe) qui doit correspondre à l'activité principale exercée par le salarié, c'est-à-dire l'activité qui prend en principe le plus de temps ;

toutefois, lorsque les activités concernent plusieurs domaines, si l'une d'elles consiste en l'accompagnement d'une personne adulte (domaine Adulte) ou en la garde d'enfant(s) de moins de trois (3) ans (domaine Enfant), il conviendra de choisir l'emploi-repère d'un de ces domaines en tant qu'activité principale (appelée activité dominante auprès de personnes fragiles) et ce, indépendamment du temps consacré à cette activité ;

- de retenir l'emploi-repère correspondant à cette activité principale dans sa totalité, même si toutes les activités de cet emploi-repère ne sont pas effectuées.

S'il y a des activités complémentaires aux activités de l'emploi-repère retenu, il convient, dans ce cas, de les lister dans le contrat de travail ou dans la lettre de notification. Les activités complémentaires ne donnent pas lieu à majoration de salaire sauf négociation entre les parties.

S'il y a plusieurs activités principales de durée équivalente, il convient, dans ce cas, de retenir l'ensemble des emplois-repères correspondant et de retenir l'échelle la plus élevée de ces emplois-repères.

S'il y a une activité dominante auprès de personnes fragiles, il convient de retenir l'un des emplois-repères d'assistant(e) de vie correspondant, appartenant au domaine Adulte ou l'un des emplois-repères de garde d'enfant(s), appartenant au domaine Enfant (Enfant de moins de trois (3) ans).

- de rechercher l'échelle de l'emploi-repère retenu dans la grille de classification conformément à l'article 2.2 de la présente annexe.

Article 3 Clause de revoyure

Les emplois-repères constituent la liste exhaustive des emplois à la date de l'extension de la présente annexe. Leur nombre et leur contenu pourront être révisés en fonction notamment de l'émergence de nouveaux métiers ou des évolutions constatées dans les emplois-repères existants.

Des réflexions paritaires seront prioritairement engagées en vue de la création de nouveaux emplois-repères et notamment la garde d'enfant(s) en situation de handicap.

يتطابق جدول التصنيف هذا جدول الحد الأدنى للأجور المحدد اتفاقياً وفق الملحق ٦ من هذه الاتفاقية الجماعية.

ترد في الملحقات ألف إلى هاء المرفقة بهذا الملحق بطاقات وصفية معدة حسب المجال، ويتكون كل منها مما يلي:

◀ قائمة وملخص الوظائف المعيارية المختلفة في المجال المعني؛

◀ وصف كل وظيفة معيارية، علماً أن قائمة الأنشطة ليست شاملة.

المادة ٣-٢ اختيار الوظيفة المعيارية

لتحديد الوظيفة المعيارية، ينبغي:

◀ إعداد قائمة بالأنشطة الموكلة إلى الموظف؛

◀ تحديد مجال النشاط (طفل، بالغ، مساحات المعيشة، بيئة تقنية، بيئة خارجية) الذي يتوافق مع النشاط الرئيسي الذي يقوم به الموظف، أي النشاط الذي يستغرق من حيث المبدأ معظم الوقت؛

غير أنه عندما تتعلق الأنشطة بعدة مجالات، إذا كان أحدها يتمثل في مرافقة شخص بالغ (مجال «البالغ») أو رعاية أطفال دون سن الثالثة (٣) من العمر (مجال «الطفل»)، فينبغي اختيار وظيفة معيارية من بين هذين المجالين كنشاط رئيسي (تسمى نشاطاً مهيمناً لدى أشخاص ضعفاء)، بغض النظر عن الوقت المخصص لهذا النشاط؛

◀ اختيار الوظيفة المعيارية المقابلة لهذا النشاط الرئيسي بكامله، حتى لو لم تنجز كل أنشطة تلك الوظيفة المعيارية.

إذا كانت هناك أنشطة تكميلية لأنشطة الوظيفة المعيارية المختارة، فينبغي في هذه الحالة إدراجها في عقد العمل أو في رسالة الإشعار. لا يترتب عن الأنشطة الإضافية زيادة في الراتب ما لم يتفاوض بشأنها الطرفان.

إذا كان هناك العديد من الأنشطة الرئيسية المتساوية المدة، فينبغي في هذه الحالة اختيار جميع الوظائف المعيارية المطابقة واختيار أعلى سلم من بين هذه الوظائف المعيارية.

إذا كان هناك نشاط مهيمناً يؤدي لفائدة أشخاص ضعفاء، فينبغي إحدى الوظائف المعيارية المطابقة من صنف مقدم رعاية معيشية في إطار مجال «البالغ»، أو إحدى الوظائف المعيارية من صنف مقدم رعاية للأطفال المندرجة ضمن مجال «الطفل» (طفل دون سن الثالثة (٣) من العمر).

◀ البحث عن سلم الوظيفة المعيارية المختارة في جدول التصنيف وفقاً للمادة ٢,٢ من هذا الملحق.

المادة ٣ بند المراجعة

تشكل الوظائف المعيارية قائمة الوظائف الشاملة في تاريخ تعميم هذا الملحق. يمكن مراجعة عددها ومحتواها اعتماداً بشكل خاص على ظهور مهن جديدة أو تطورات لوحظت في الوظائف المعيارية الحالية.

سيشعر في مناقشات مشتركة على سبيل الأولوية بهدف إنشاء وظائف معيارية جديدة وخاصة رعاية الأطفال ذوي الإعاقة.

Sur proposition de la commission paritaire nationale de suivi et de consultation de la classification (CPNSCC) prévue à l'article 5 de la présente annexe, les évolutions des emplois repères ou la création de nouveaux emplois repères font l'objet d'avenants à la présente annexe conclus par la CPPNI.

Article 4 Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans le cadre de la classification des emplois, les particuliers employeurs devront veiller à garantir une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière d'embauche, de rémunération et d'accès à la formation professionnelle.

Article 5 Commission paritaire nationale de suivi et de consultation de la classification

Les missions, la composition et le fonctionnement de la commission paritaire nationale de suivi et de consultation de la classification (CPNSCC) sont définies à l'article 24 du socle commun de la présente convention collective.

La CPNSCC peut dans le cadre de ses travaux s'appuyer sur les travaux de la CPNEFP.

ANNEXES :

Annexe A : descriptif des emplois-repères du domaine « Enfant »

Annexe B : descriptif des emplois-repères du domaine « Adulte » **Annexe C** : descriptif des emplois-repères du domaine « Espaces de vie »

Annexe D : descriptif des emplois-repères du domaine « Environnement technique »

Annexe E : descriptif des emplois-repères du domaine « Environnement externe »

بناءً على اقتراح من اللجنة المشتركة الوطنية لمتابعة ومراجعة التصنيف (CPNSCC) المنصوص عليها في المادة ٥ من هذا الملحق، تتم التغييرات في الوظائف المعيارية أو إنشاء وظائف معيارية جديدة من خلال تعديلات على هذا الملحق تبرمها اللجنة المشتركة الدائمة للتفاوض والتفسير (CPPNI).

المادة ٤ المساواة المهنية

يذكر الشركاء الاجتماعيون بأهمية المساواة المهنية بين المرأة والرجل. في إطار تصنيف الوظائف، يجب على الأفراد المستخدمين السهر على ضمان المساواة المهنية بين المرأة والرجل من حيث التعيين والأجر والحصول على التدريب المهني.

المادة ٥ اللجنة المشتركة الوطنية لمتابعة ومراجعة التصنيف

حددت مهام وتكوين وعمل اللجنة المشتركة الوطنية لمتابعة ومراجعة التصنيف (CPNSCC) في المادة ٢٤ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

يمكن للجنة المشتركة الوطنية لمتابعة ومراجعة التصنيف في إطار إنجاز مهمتها الاعتماد على أعمال اللجنة المشتركة الوطنية للتشغيل والتدريب المهني.

الملاحق:

الملحق أ: وصف الوظائف المعيارية في مجال «الطفل»

الملحق ب: وصف الوظائف المعيارية في مجال «البالغ»

الملحق ج: وصف الوظائف المعيارية في مجال «مساحات المعيشة»

الملحق د: وصف الوظائف المعيارية في مجال «البيئة التقنية»

الملحق هـ: وصف الوظائف المعيارية في مجال «البيئة الخارجية»

ANNEXE A

Domaine « enfant »

Trois emplois-repères appartiennent au domaine d'activités « Enfant » :

- un emploi de baby-sitter qui surveille et assure une présence occasionnelle et de courte durée auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de trois (3) ans. Si un ou plusieurs enfants est âgé de moins de trois (3) ans, l'emploi-repère concerné est obligatoirement garde d'enfant(s) ;
- deux emplois de garde d'enfant(s) qui s'occupe d'un ou de plusieurs enfants de plus ou de moins de trois (3) ans.

Les activités de chaque emploi-repère de ce domaine (telles qu'énumérées ci-après et dont la liste des tâches n'est pas exhaustive) correspondent aux activités principales de chacun des emplois-repères même si elles ne sont pas toutes demandées au salarié.

Cartographie des emplois-repères du domaine « Enfant »

Baby-sitter Échelle 1	Garde d'enfant(s) A Échelle 3	Garde d'enfant(s) B Échelle 3
Surveiller et assurer une présence occasionnelle et de courte durée auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de 3 ans	S'occuper d'un ou de plusieurs enfants de plus ou de moins de trois (3) ans	
	Nettoyer les espaces de vie de l'enfant	Garde d'enfant(s) A
	Surveiller un ou plusieurs enfants dans la réalisation des devoirs	
		Entretenir le linge de l'enfant

الملحق أ

مجال «الطفل»

تتنمي ثلاث وظائف معيارية إلى مجال نشاط «الطفل»:

◀ وظيفة جليس الأطفال الذي يراقب ويضمن تواجدا عرضيًا وقصير الأمد مع طفل واحد أو أكثر فوق سن الثالثة (3). إذا كان عمر طفل أو أكثر أقل من ثلاث (3) سنوات، يجب أن تكون الوظيفة المعيارية المعنية هي رعاية الأطفال.

◀ وظيفتان لراعي الأطفال الذي يعتني بطفل واحد أو أكثر في عمر يزيد أو يقل عن ثلاث (3) سنوات..

تتوافق أنشطة كل وظيفة معيارية في هذا المجال (كما هي مبينة أسفله ضمن قائمة غير حصرية) مع الأنشطة الرئيسية لكل وظيفة من الوظائف المعيارية حتى لو لم تطلب جميعها من الموظف.

رسم توضيحي للوظائف المعيارية في مجال «الطفل»

راعي أطفال مستوى ب سلم ٣	راعي أطفال مستوى أ سلم ٣	جليس / جليسة أطفال سلم ١
	الاعتناء بطفل واحد أو أكثر في عمر يزيد أو يقل عن ثلاث (3) سنوات	مراقبة وضمان تواجد عرضي وقصير الأمد مع طفل واحد أو أكثر فوق سن الثالثة (3).
	تنظيف مساحة معيشة الطفل	
	الإشراف على طفل واحد أو أكثر في إنجاز الواجبات	
		الاعتناء بملابس الطفل

Description des emplois-repères appartenant au domaine « Enfant »

Emploi-repère : **Baby-sitter**

L'emploi-repère de Baby-sitter consiste à surveiller et assurer une présence occasionnelle et de courte durée auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de trois (3) ans.

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- **surveiller et assurer une présence occasionnelle et de courte durée auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de trois (3) ans** : par exemple accompagner l'enfant dans ses activités (jeux, travaux manuels...), lors d'une promenade, aider l'enfant dans la prise de son repas (goûter, dîner...), aider l'enfant dans les actes courants d'hygiène (mains, dents, ...).

Emploi-repère : **Garde d'enfant(s) A**

L'emploi-repère de Garde d'enfant(s) A consiste à s'occuper d'un ou de plusieurs enfants de plus ou de moins de trois (3) ans.

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- **s'occuper d'un ou de plusieurs enfants de plus ou de moins de trois (3) ans** : par exemple effectuer sa toilette, procéder aux changes, préparer et aider à la prise de ses repas ou biberons, accompagner l'enfant lors d'une promenade, organiser des activités ludiques et d'éveil ;
- **nettoyer les espaces de vie de l'enfant** (utilisés durant le temps de travail du ou de la garde d'enfant(s)) : par exemple les pièces, les équipements et les accessoires utilisés par ou pour l'enfant (chambre, jouets, baignoire, ...)
- **surveiller un ou plusieurs enfants dans la réalisation des devoirs** : par exemple lecture, exercices.

Emploi-repère : **Garde d'enfant(s) B**

L'emploi-repère de Garde d'enfant(s) B consiste à s'occuper d'un ou de plusieurs enfants de plus ou de moins de trois (3) ans.

Selon les consignes de l'employeur, les activités comprennent principalement :

- les activités de l'emploi-repère **Garde d'enfant(s) A** ;
- et
- **entretenir le linge de l'enfant** : par exemple trier, laver, repasser, plier et ranger le linge.

وصف الوظائف المعيارية المنتمية إلى مجال «الطفل»

الوظيفة المعيارية: **جليس أطفال**

تتمثل الوظيفة المعيارية جليس أطفال في مراقبة وضمان تواجد عرضي وقصير الأمد مع طفل واحد أو أكثر فوق سن الثالثة (٣).

وفقاً لتعليمات المستخدم، تتمثل الأنشطة بشكل أساسي في ما يلي:

- **مراقبة وضمان تواجد عرضي وقصير الأمد مع طفل واحد أو أكثر فوق سن الثالثة (٣):** مثلاً مرافقة الطفل في أنشطته (ألعاب، عمل يدوي، ...)، وأثناء التجول، ومساعدة الطفل على تناول وجبته (وجبة خفيفة، عشاء، ...)، ومساعدة الطفل في أعمال النظافة الروتينية (غسل اليدين، الأسنان، ...).

الوظيفة المعيارية: **رعاية الطفل مستوى (أ)**

تتمثل الوظيفة المعيارية رعاية طفل مستوى أ في الاعتناء بطفل واحد أو أكثر في عمر يزيد أو يقل عن ثلاث (٣) سنوات.

وفقاً لتعليمات المستخدم، تتمثل الأنشطة بشكل أساسي في ما يلي:

- **الاعتناء بطفل واحد أو أكثر في عمر يزيد أو يقل عن ثلاث (٣) سنوات:** على سبيل المثال، في الاغتسال وتغيير الملابس وتحضير والمساعدة على تناول الوجبات أو الرضاعة، ومرافقة الطفل في نزهة، وتنظيم أنشطة ترفيهية وإنمائية؛
- **تنظيف مساحات معيشة الطفل** (المستخدمة خلال ساعات عمل مقدم أو مقدمة رعاية الأطفال): مثلاً الأجزاء والمعدات والملحقات المستخدمة من قبل الطفل أو لأجله (الغرفة، الألعاب، حوض الاستحمام، إلى غير ذلك.) ;
- **مراقبة طفل أو عدة أطفال في إنجاز الواجبات** على سبيل المثال القراءة والتمارين.

الوظيفة المعيارية: **مقدم رعاية للأطفال مستوى (ب)**

تتمثل الوظيفة المعيارية رعاية طفل مستوى ب في الاعتناء بطفل واحد أو أكثر في عمر يزيد أو يقل عن ثلاث (٣) سنوات.

وفقاً لتعليمات المستخدم، تتمثل الأنشطة بشكل أساسي في ما يلي:

- **أنشطة الوظيفة المعيارية مقدم رعاية للأطفال مستوى أ؛**

إضافة إلى

- **الاعتناء بملابس الطفل:** فرز الملابس وغسلها وكيها وطيها وتخزينها.

ANNEXE B Domaine adulte

Quatre emplois-repères d'assistant(e) de vie appartiennent au domaine d'activités « Adulte ». Les emplois d'assistant(e) de vie consistent à accompagner des personnes adultes dont l'autonomie est altérée de manière temporaire, évolutive ou permanente dans la réalisation de leurs activités pouvant aller des tâches courantes aux actes essentiels de la vie quotidienne. En fonction des besoins de la personne, l'assistant(e) de vie peut être amené(e) à faire le lien avec l'entourage et/ou les professionnels de santé.

Les activités de chaque emploi-repère d'assistant(e) de vie (telles qu'énumérées ci-après et dont la liste des tâches n'est pas exhaustive) correspondent aux activités principales de l'emploi-repère même si elles ne sont pas toutes demandées au salarié.

Description des emplois-repères appartenant au domaine

« Adulte »

Emploi-repère : **Assistant(e) de vie (A)**

L'emploi-repère d'Assistant(e) de vie A consiste à accompagner une personne adulte dont l'autonomie est altérée de manière temporaire, évolutive ou permanente dans la réalisation des tâches courantes.

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

effectuer et /ou accompagner l'employeur dans :

- > **les activités sociales et/ou de loisirs ;**
- > **les courses ;**
- > **les tâches ménagères :** par exemple entretenir les espaces de vie (intérieurs et extérieurs), par exemple nettoyer les sols, les meubles, les objets, les vitres, les sanitaires, les terrasses, s'occuper de la literie ;
- > **l'entretien du linge ;**
- > **la préparation de repas courants :** par exemple préparer un repas de tous les jours ;
- > **les tâches administratives courantes :** par exemple la gestion du courrier, de documents et leur classement.

الملحق ب: مجال «البالغ»

تنتمي أربع وظائف معيارية لمقدم أو مقدمة رعاية معيشية إلى مجال الأنشطة «بالغ». تتمثل وظائف مقدم أو مقدمة الرعاية المعيشية في دعم أشخاص بالغين يعانون من ضعف استقلالية مؤقت أو تدريجي أو دائم في القيام بأنشطتهم التي قد تمتد من المهام الروتينية إلى الأعمال الأساسية في الحياة اليومية. تبعاً لاحتياجات الشخص، قد يُطلب من مقدم أو مقدمة الرعاية المعيشية إقامة ارتباط مع محيط الشخص و / أو مهنيي الصحة.

تتوافق أنشطة كل وظيفة معيارية لمقدم أو مقدمة الرعاية المعيشية (كما هي مبينة أسفله ضمن قائمة غير حصرية) مع الأنشطة الرئيسية للوظيفة المعيارية حتى لو لم تطلب جميعها من الموظف.

وصف الوظائف المعيارية في مجال

«البالغ»

الوظيفة المعيارية: مقدم / مقدمة رعاية معيشية مستوى (أ)

تتمثل الوظيفة المعيارية لمقدم أو مقدمة رعاية معيشية مستوى أ في دعم شخص بالغ يعاني من ضعف استقلالية مؤقت أو تدريجي أو دائم في أداء الأنشطة اليومية.

وفقاً لتعليمات المستخدم، تتمثل الأنشطة بشكل أساسي في ما يلي:

أداء و / أو مرافقة المستخدم في ما يلي:

< **الأنشطة الاجتماعية و / أو الترفيهية؛**

< **التسوق؛**

< **الأعمال المنزلية:** على سبيل المثال الاعتناء بمساحات المعيشة (الداخلية والخارجية) وتنظيف الأرضيات والأثاث والأشياء والنوافذ والحمامات والشرفات والعناية بالفرش؛

< **الاعتناء بالملابس؛**

< **تحضير الوجبات المعتادة:** على سبيل المثال تحضير وجبة يومية؛

< **المهام الإدارية الروتينية:** على سبيل المثال إدارة البريد والمستندات وحفظها.

Emploi-repère : Assistant(e) de vie (B)

L'emploi-repère d'Assistant(e) de vie B consiste à accompagner une personne adulte dont l'autonomie est altérée de manière temporaire, évolutive ou permanente dans la réalisation des tâches courantes et des actes essentiels de la vie quotidienne.

Selon les consignes de l'employeur, les activités comprennent principalement :

- les activités de l'emploi-repère Assistant(e) de vie A ; et
- effectuer et/ou accompagner l'employeur dans la préparation de repas spécifiques : par exemple sans sel, sans sucre, sans apport de matière grasse ;
- accompagner l'employeur dans :
 - la prise des repas : par exemple installer correctement l'employeur, préparer la table, couper les aliments ;
 - la réalisation des gestes d'hygiène corporelle que la personne pourrait faire elle-même : par exemple l'aide à la toilette non médicalisée, le rasage, les soins cosmétiques ;
 - les transferts et les déplacements à l'intérieur ou à l'extérieur du domicile : par exemple pour se relever d'une chaise, descendre un escalier, traverser une rue ;
 - l'habillage : par exemple enfiler un gilet, une veste, attacher les chaussures, passer de la tenue de jour à la tenue de nuit et inversement.

Emploi-repère : Assistant(e) de vie (C)

L'emploi-repère d'Assistant(e) de vie C consiste à réaliser les tâches courantes et les actes essentiels de la vie quotidienne (hors soins d'hygiène corporelle) d'une personne dont l'autonomie est altérée de manière temporaire, évolutive ou permanente qu'elle ne peut effectuer seule.

Selon les consignes de l'employeur, les activités comprennent principalement :

- les activités de l'emploi-repère Assistant(e) de vie A ;
- et
- réaliser à la place de l'employeur la préparation de repas spécifiques : par exemple semi-liquide ou liquide, sans sel, sans sucre, sans apport de matière grasse ;
- assister :
 - l'employeur dans la prise des repas : par exemple, installer correctement l'employeur, préparer la table, couper les aliments, utiliser le cas échéant les matériels d'aide à l'alimentation (cuillère spécifique, bol...) ;
 - l'employeur lors de ses transferts et déplacements à l'intérieur ou à l'extérieur du domicile : par exemple pour se relever d'une chaise, descendre un escalier, traverser une rue ;
 - l'employeur lors de l'habillage : par exemple passer de la tenue de jour à la tenue de nuit et inversement ;
 - une tierce personne (professionnel de santé, aidant familial) dans la réalisation des soins d'hygiène corporelle.

الوظيفة المعيارية: مقدم / مقدمة رعاية معيشية مستوى (ب)

تتمثل الوظيفة المعيارية لمقدم أو مقدمة رعاية معيشية مستوى ب في دعم شخص بالغ يعاني من ضعف استقلالية مؤقت أو تدريجي أو دائم في أداء الأنشطة المعتادة وأعمال أساسية للحياة اليومية.

وفقاً لتعليمات المستخدم، تتمثل الأنشطة بشكل أساسي في ما يلي:

- أنشطة الوظيفة المعيارية مقدم / مقدمة رعاية معيشية مستوى أ؛ و
- أداء و / أو مرافقة المستخدم في إعداد وجبات خاصة على سبيل المثال بدون ملح، بدون سكر، بدون دهون؛
- مرافقة المستخدم في:
 - تناول الوجبات: على سبيل المثال مساعدة المستخدم على الجلوس بشكل صحيح، تحضير الطاولة، تقطيع الطعام؛
 - القيام بأنشطة النظافة الشخصية التي يمكن أن ينجزها الشخص بنفسه: على سبيل المثال، استخدام دورة المياه غير الطبية، والحلاقة، والتزين
 - الانتقال والتنقلات داخل المنزل أو خارجه : على سبيل المثال النهوض من الكرسي، أو النزول على الدرج، أو عبور الشارع؛
 - ارتداء الملابس: على سبيل المثال، ارتداء الصدرية، أو السترة، أو ربط الحذاء، أو تبديل ملابس النهار بملابس الليل والعكس.

الوظيفة المعيارية: مقدم / مقدمة رعاية معيشية مستوى (ج)

تتمثل الوظيفة المعيارية لمقدم أو مقدمة رعاية معيشية مستوى ج في أداء الواجبات المعتادة والأنشطة الأساسية للحياة اليومية (عدا أنشطة النظافة الشخصية) لشخص يعاني من ضعف استقلالية مؤقت أو تدريجي أو دائم ولا يستطيع إنجازها بنفسه.

وفقاً لتعليمات المستخدم، تتمثل الأنشطة بشكل أساسي في ما يلي:

- أنشطة الوظيفة المعيارية مقدم / مقدمة رعاية معيشية مستوى أ؛
- إضافة إلى
- تحضير وجبات خاصة بدلا من المستخدم: مثلا على شكل شبه سائل أو سائل، أو دون ملح، أو دون سكر، أو دون دهون؛
- مساعدة:
 - المستخدم على تناول وجبات الطعام: على سبيل المثال، مساعدة المستخدم على الجلوس بشكل صحيح، وتحضير الطاولة، وتقطيع الطعام، وإذا اقتضى الأمر استخدام أدوات المساعدة على الأكل (ملعقة خاصة، أو طاسة، ...) ;
 - المستخدم في انتقاله وتنقلاته داخل المنزل أو خارجه: على سبيل المثال النهوض من الكرسي، أو النزول على الدرج، أو عبور الشارع؛
 - المستخدم أثناء ارتداء الملابس: على سبيل المثال تبديل ملابس النهار بملابس الليل والعكس؛
 - شخص ثالث (أخصائي صحي، مساعد عائلي) في القيام بأنشطة النظافة الشخصية

Cartographie des emplois-repères du domaine « Adulte »			
Assistant(e) de vie A Échelle 3	Assistant(e) de vie B Échelle 4	Assistant(e) de vie C Échelle 5	Assistant(e) de vie D Échelle 6
<p>Effectuer et/ou accompagner l'employeur dans ses activités courantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> > activités sociales et/ou de loisirs > courses > tâches ménagères > entretien du linge > préparation de repas courants > tâches administratives courantes 	Assistant(e) de vie A	Assistant(e) de vie A	
	<p>Effectuer et/ou accompagner l'employeur dans la préparation de repas spécifiques</p>	Réaliser à la place de l'employeur la préparation de repas spécifiques	Assistant(e) de vie C
	<p>Accompagner l'employeur dans :</p> <ul style="list-style-type: none"> > la prise des repas > la réalisation des gestes d'hygiène corporelle > les transferts et les déplacements > l'habillement 	<p>Assister :</p> <ul style="list-style-type: none"> > l'employeur dans la prise des repas > une tierce personne dans la réalisation des soins d'hygiène corporelle > l'employeur lors de ses transferts et déplacements > l'employeur lors de l'habillement 	
			<p>Réaliser les gestes liés à la délégation des soins d'un employeur en situation de handicap</p>

رسم توضيحي للوظائف المعيارية في مجال «البالغ»			
مقدم / مقدمة رعاية معيشية (د) سلم ٦	مقدم / مقدمة رعاية معيشية مستوى ج سلم ٥	مقدم / مقدمة رعاية معيشية مستوى ب سلم ٤	مقدم / مقدمة رعاية معيشية مستوى أ سلم ٣
	مقدم / مقدمة رعاية معيشية مستوى أ	مقدم / مقدمة رعاية معيشية مستوى أ	<p>أداء و / أو مرافقة المستخدم في الأنشطة المعتادة الخاصة به:</p> <ul style="list-style-type: none"> < الأنشطة الاجتماعية و / أو الترفيهية؛ < التسوق < الأعمال المنزلية < الاعتناء بالملابس؛ < تحضير الوجبات المعتادة < المهام الإدارية الروتينية
	مرافقة المستخدم في إعداد وجبات خاصة	<p>أداء و / أو مرافقة المستخدم في إعداد وجبات خاصة</p>	
	<p>مساعدة:</p> <ul style="list-style-type: none"> < مرافقة المستخدم في تناول الوجبات < شخص ثالث في العناية بالنظافة الشخصية < المستخدم أثناء انتقاله وتنقلاته < المستخدم أثناء ارتداء الملابس 	<p>مرافقة المستخدم في:</p> <ul style="list-style-type: none"> < تناول الوجبات < في القيام بأنشطة النظافة الشخصية < الانتقال والتنقلات < ارتداء الملابس 	
	إنجاز أفعال مرتبطة بالنيابة عن مستخدم ذي إعاقة في أعمال العناية		

Emploi-repère : Assistant(e) de vie (D)

L'emploi-repère d'Assistant(e) de vie D consiste à réaliser les tâches courantes et les actes essentiels de la vie quotidienne d'une personne en situation de handicap qu'elle ne peut effectuer seule dont les gestes liés à des soins délégués.

Selon les consignes de l'employeur, les activités comprennent principalement :

➤ les activités de l'emploi-repère **Assistant(e) de vie C** ;

et

➤ **réaliser les gestes délégués liés à des soins d'un employeur en situation de handicap** : accomplir des gestes de soins donnant lieu à un apprentissage obligatoire dispensé par un médecin ou un infirmier qui est responsable de la mise en œuvre de cette délégation de soins.

La délégation de gestes de soins

La délégation de gestes de soins est précisée dans l'article L.1111-6-1 du code de la santé publique, (créé par la loi n°2005-102 du 11 février 2005 et modifié par la loi n°2005-370 du 22 avril 2005 - art. 10 JORF 23 avril 2005). Il est rédigé comme suit :

« Une personne durablement empêchée, du fait de limitations fonctionnelles des membres supérieurs en lien avec un handicap physique, d'accomplir elle-même des gestes liés à des soins prescrits par un médecin, peut désigner, pour favoriser son autonomie, un aidant naturel ou de son choix pour les réaliser.

La personne handicapée et les personnes désignées reçoivent préalablement, de la part d'un professionnel de santé, une éducation et un apprentissage adaptés leur permettant d'acquérir les connaissances et la capacité nécessaires à la pratique de chacun des gestes pour la personne handicapée concernée. Lorsqu'il s'agit de gestes liés à des soins infirmiers, cette éducation et cet apprentissage sont dispensés par un médecin ou un infirmier.

Les conditions d'application du présent article sont définies, le cas échéant, par décret. »

الوظيفة المعيارية : مقدم / مقدمة رعاية معيشية مستوى (د)

تتمثل الوظيفة المعيارية لمقدم / مقدمة رعاية معيشية مستوى د في أداء الواجبات الاعتيادية والأنشطة الأساسية للحياة اليومية لشخص ذي إعاقة لا يمكنه القيام بها بمفرده، بما يشمل الأعمال المتعلقة بالرعاية المفوضة.

وفقاً لتعليمات المستخدم، تتمثل الأنشطة بشكل أساسي في ما يلي:

➤ أنشطة الوظيفة المعيارية مقدم / مقدمة رعاية معيشية مستوى ج؛

إضافة إلى

➤ **إنجاز الأعمال المفوضة المتعلقة برعاية شخص ذي إعاقة**: تنفيذ أنشطة علاج تستوجب تدريباً إلزامياً يقدمه طبيب أو ممرض مسؤول عن تنفيذ هذه الرعاية المفوضة.

تفويض إجراءات الرعاية

تفويض إجراءات الرعاية محددة في المادة L.1111-6-1 من قانون الصحة العامة، (أنشأ بموجب القانون رقم 2005-102 المؤرخ 11 فبراير / شباط 2005 والمعدل بموجب القانون رقم 2005-370 المؤرخ 22 أبريل / نيسان 2005 - المادة 10 من الجريدة الرسمية للجمهورية الفرنسية الصادرة في 23 أبريل / نيسان 2005). وردت صياغته كما يلي:

« يمكن للشخص الذي تعذر عليه بشكل دائم، بسبب موانع وظيفية في الأطراف العلوية ناتجة عن إعاقة جسدية، القيام بنفسه بإجراءات علاجية وصفها طبيب، أن يعين مقدم رعاية أو مساعداً من اختياره لإنجازها، تعزيزاً لاستقلاليتها.

يتلقى الشخص ذو الإعاقة والأشخاص المعينون من أخصائي صحي تعليماً وتدريباً مناسبين مسبقاً يسمح لهم باكتساب المعرفة والقدرة الضروريتين لممارسة كل من الإجراءات للشخص ذي الإعاقة المعني. عندما يتعلق الأمر بإجراءات التمريض، يقدم هذا التعليم والتدريب من قبل طبيب أو ممرضة.

تحدد شروط تطبيق هذه المادة بمرسوم عند الاقتضاء. »

ANNEXE C

Domaine espaces de vie

Trois emplois-repères appartiennent au domaine d'activités « Espaces de vie » :

- > deux emplois d'employé(e) familial(e) ;
- > un emploi d'employé(e) familial(e) auprès d'enfant(s).

Les activités de chaque emploi-repère du domaine « Espaces de vie » (telles qu'énumérées ci-après et dont la liste des tâches n'est pas exhaustive) correspondent aux activités principales de l'emploi-repère même si elles ne sont pas toutes demandées au salarié.

Cartographie des emplois-repères du domaine « Espaces de vie »		
Employé(e) familial(e) A Échelle 1	Employé(e) familial(e) B Échelle 2	Employé(e) familial(e) auprès d'enfant(s) Échelle 3
Entretenir les espaces de vie	Employé(e) familial(e) A	Employé(e) familial(e) B
Repasser le linge courant		
Entretenir le linge		
Repasser le linge délicat		
Préparer les repas courants		
Effectuer les courses		
	Surveiller et assurer une présence auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de 3 ans	
	Surveiller un ou plusieurs enfants dans la réalisation des devoirs	

الملحق ج

مجال «مساحات المعيشة»

تتتمي ثلاث وظائف معيارية إلى مجال النشاط «مساحات المعيشة»:

< وظيفتان من صنف مستخدم / مستخدمة عائلية؛

< وظيفة من صنف مستخدم / مستخدمة عائلية للأطفال.

تتوافق أنشطة كل وظيفة معيارية في مجال «مساحات المعيشة» (كما هي مبينة أسفله ضمن قائمة مهام غير حصرية) مع الأنشطة الرئيسية للوظيفة المعيارية حتى لو لم تطلب جميعها من الموظف.

رسم توضيحي للوظائف المعيارية في مجال «مساحات المعيشة»		
مستخدم / مستخدمة عائلية للأطفال سلم ٣	مستخدم / مستخدمة عائلية «ب» سلم ٢	مستخدم / مستخدمة عائلية مستوى أ سلم ١
	مستخدم / مستخدمة عائلية مستوى أ	الاعتناء بمساحات المعيشة
	الاعتناء بالملابس	أعمال الكي الاعتيادية
مستخدم / مستخدمة عائلية «ب»	كي الملابس الرقيقة	
	إعداد الوجبات الاعتيادية	
	القيام بالتسوق	
مراقبة وضمان التواجد مع طفل واحد أو أكثر فوق سن الثالثة (٣)		
الإشراف على طفل واحد أو أكثر في إنجاز الواجبات		

Description des emplois-repères appartenant au domaine « Espaces de vie »

Emploi-repère : Employé(e) familial(e) A

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- entretenir les espaces de vie : par exemple nettoyer les espaces de vie (intérieurs et extérieurs), nettoyer les sols, les meubles, les objets, les vitres, les sanitaires, les terrasses, s'occuper de la literie ;
- repasser le linge courant ou dont les matières ne demandent pas de technique particulière de repassage, le plier et le ranger.

Emploi-repère : Employé(e) familial(e) B

Selon les consignes de l'employeur, les activités comprennent principalement :

- les activités de l'emploi-repère Employé(e) familial(e) A ;

et

- entretenir le linge : par exemple effectuer l'entretien du linge courant et délicat (tri, lavage, séchage ;
- repasser le linge délicat ou dont les matières demandent des techniques particulières de repassage, le plier et le ranger ;
- préparer des repas courants : par exemple préparer un repas de tous les jours ;
- effectuer les courses.

Emploi-repère : Employé(e) familial(e) auprès d'enfant(s)

Selon les consignes de l'employeur, les activités comprennent principalement :

- les activités de l'emploi-repère Employé(e) familial(e) B ;

et

- surveiller et assurer une présence auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de 3 ans : par exemple accompagner l'enfant dans ses activités (jeux, travaux manuels, ...), lors d'une promenade, aider l'enfant dans la prise de son repas (goûter, dîner, ...), aider l'enfant dans les actes courants d'hygiène (mains, dents, ...) ;
- surveiller un ou plusieurs enfants dans la réalisation des devoirs : par exemple lecture, exercices.

وصف الوظائف المعيارية المنتمية إلى مجال «مساحات المعيشة»

الوظيفة المعيارية: مستخدم / مستخدمة عائلية «أ»

وفقًا لتعليمات المستخدم، تتمثل الأنشطة بشكل أساسي في ما يلي:

- الاعتناء بمساحات المعيشة: على سبيل المثال تنظيف مساحات المعيشة (الداخلية والخارجية) وتنظيف الأرضيات والأثاث والأشياء والنوافذ والحمامات والشرفات والعناية بالفرش؛
- كي الملابس الاعتيادية أو التي لا يتطلب نسيجها تقنية كي معينة، وطبها وتخزينها.

الوظيفة المعيارية: مستخدم / مستخدمة عائلية «ب»

وفقًا لتعليمات المستخدم، تتمثل الأنشطة بشكل أساسي في ما يلي:

- أنشطة الوظيفة المعيارية مستخدم / مستخدمة عائلية «أ»؛

إضافة إلى

- الاعتناء بالملابس: على سبيل المثال الاعتناء بالملابس العادية والدقيقة (الفرز والغسل والتجفيف)؛
- كي الملابس الدقيقة أو التي يتطلب نسيجها تقنيات كي خاصة، وطبها وتخزينها؛
- تحضير الوجبات المعتادة: على سبيل المثال تحضير وجبة يومية؛
- القيام بالتسوق.

الوظيفة المعيارية: مستخدم / مستخدمة عائلية للأطفال

وفقًا لتعليمات المستخدم، تتمثل الأنشطة بشكل أساسي في ما يلي:

- أنشطة الوظيفة المعيارية مستخدم / مستخدمة عائلية «ب»؛

إضافة إلى

- مراقبة وضمان التواجد مع طفل واحد أو أكثر فوق سن الثالثة (٣): مثلًا مرافقة الطفل في أنشطته (العب، عمل يدوي، ...)، وأثناء التجول، ومساعدة الطفل على تناول وجبته (وجبة خفيفة، عشاء، ...)، ومساعدة الطفل في أعمال النظافة الروتينية (غسل اليدين، الأسنان، ...) ;
- مراقبة طفل أو عدة أطفال في إنجاز الواجبات على سبيل المثال القراءة والتمارين.

ANNEXE D

Domaine environnement technique

Sept emplois-repères appartiennent au domaine d'activités « Environnement technique » :

- un emploi d'accompagnateur(rice) correspond à la dame ou à l'homme de compagnie ;
- un emploi de secrétaire particulier(ère) ;
- trois emplois d'enseignant(e) particulier(ère) en fonction du niveau de l'apprenant ;
- deux emplois d'assistant(e) informatique.

Les activités de chaque emploi-repère du domaine « Environnement technique » (telles qu'énumérées ci-après et dont la liste des tâches n'est pas exhaustive) correspondent aux activités principales de l'emploi-repère même si elles ne sont pas toutes demandées au salarié.

Cartographie des emplois-repères du domaine « Environnement technique »	
Accompagnateur (rice) / Personne de compagnie Échelle 2	Secrétaire particulier(ère) Échelle 3
Accompagner une personne adulte dans les activités de loisirs	Rédiger des écrits, rechercher des documents
	Réaliser : ➤ une assistance administrative ➤ une assistance à la gestion du budget familial

Cartographie des emplois-repères du domaine « Environnement technique »				
Enseignant (e) particulier (ère) (niveau élémentaire) A Échelle 6	Enseignant (e) particulier (ère) (niveau collège, lycée) B Échelle 7	Enseignant (e) particulier (ère) (niveau études supérieures) C Échelle 8	Assistant(e) informatique A Échelle 6	Assistant(e) informatique B Échelle 7
Évaluer le niveau de l'apprenant	Évaluer le niveau de l'apprenant	Évaluer le niveau de l'apprenant	Identifier le besoin	Assistant(e) informatique A
Élaborer et/ou dispenser l'enseignement particulier	Élaborer et/ou dispenser l'enseignement particulier	Élaborer et/ou dispenser l'enseignement particulier	Installer et configurer le matériel informatique	
			Intervenir sur une panne informatique	
				Accompagner la personne dans le domaine informatique

الملحق د

مجال «البيئة التقنية»

تنتمي سبع وظائف معيارية إلى مجال النشاط «البيئة التقنية»:

- وظيفة المرافق أو المرافقة تعني شخصا، رجلا أو امرأة، يؤدي دور الرفيق؛
- وظيفة من صنف سكرتير / سكرتيرة خاصة؛
- ثلاث وظائف من صنف مدرس خاص حسب مستوى المتعلم؛
- وظيفتان من صنف مساعد / مساعدة في شؤون تكنولوجيا المعلومات.

تتوافق أنشطة كل وظيفة معيارية في مجال «البيئة التقنية» (كما هي مبينة أسفله ضمن قائمة مهام غير حصرية) مع الأنشطة الرئيسية للوظيفة المعيارية حتى لو لم تطلب جميعها من الموظف.

رسم توضيحي للوظائف المعيارية في مجال «البيئة التقنية»	
سكرتير / سكرتيرة خاصة سلم ٣	مرافق / مرافقة أو أنيس / أنيسة سلم ٢
كتابة نصوص والبحث عن وثائق	مرافقة شخص بالغ في الأنشطة الترفيهية
القيام: ➤ المساعدة الإدارية ➤ بمساعدة في تدبير ميزانية الأسرة	

رسم توضيحي للوظائف المعيارية في مجال «البيئة التقنية»				
مساعد / مساعدة في شؤون تكنولوجيا المعلومات «ب» سلم ٧	مساعد / مساعدة في شؤون تكنولوجيا المعلومات «أ» سلم ٦	مدرس خاص / مدرسة خاصة (مستوى جامعي) «ج» سلم ٨	مدرس خاص / مدرسة خاصة (مستوى إعدادي، ثانوي) «ب» سلم ٧	مدرس خاص / مدرسة خاصة (مستوى ابتدائي) «أ» سلم ٦
	تحديد الاحتياجات	تقييم مستوى المتعلم	تقييم مستوى المتعلم	تقييم مستوى المتعلم
مساعد / مساعدة في شؤون تكنولوجيا المعلومات «أ»	تثبيت وتهيئة المعدات الحاسوبية	تطوير الدروس الخاصة و / أو إعطائها	تطوير الدروس الخاصة و / أو إعطائها	تطوير الدروس الخاصة و / أو إعطائها
	التدخل في حالة عطل حاسوبي			
دعم الشخص في مجال تكنولوجيا المعلومات				

Description des emplois-repères appartenant au domaine « Environnement technique »

Emploi-repère : Accompagnateur(rice)

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- accompagner une personne adulte dans les activités de loisirs : par exemple aider, proposer à l'employeur la réalisation de tout ou partie de ses activités de loisirs à son domicile ou à l'extérieur (notamment des activités sociales, culturelles, de loisirs adaptées).

Emploi-repère : Secrétaire particulier(ère)

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- rédiger des écrits, rechercher des documents
par exemples lettres, CV, courriels ou tout autre écrit ;
- réaliser :
 - une assistance administrative : par exemple la gestion de l'agenda, la prise de rendez-vous, la réalisation du montage d'un dossier simple (demande de prise en charge, d'allocation, ...), la rédaction d'un courrier administratif (URSSAF, impôts, retraite, ...), la prise de notes ;
 - une assistance à la gestion du budget familial : par exemple l'élaboration et le suivi du budget (hebdomadaire, mensuel), la réalisation d'un comparatif de devis.

Dans le cadre de l'ensemble des activités décrites ci-dessus, il peut être demandé au secrétaire particulier de sauvegarder, classer et archiver tous les documents selon les consignes de l'employeur.

Emploi-repère : Enseignant(e) particulier(ère) A (niveau élémentaire)

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- évaluer le niveau de l'apprenant : par exemple à l'aide d'exercices simples (QCM, quizz, tests...), en identifiant les points forts et les points à améliorer ;
- élaborer et /ou dispenser l'enseignement particulier et d'après le programme scolaire : par exemple enseigner les fondamentaux (cours de lecture, d'écriture, de grammaire, géométrie, histoire, géographie, ...), apprendre à l'élève à acquérir des méthodes de travail (méthodologie de mémorisation, de réalisation de ses devoirs), proposer des exercices, élaborer un ou des supports en appui du cours de la ou des matières à enseigner (tableaux, plans, schémas, fiches, ...).

Emploi-repère : Enseignant(e) particulier(ère) B (niveau collège, lycée)

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- évaluer le niveau de l'apprenant : par exemple à l'aide d'exercices simples (QCM, quizz, tests...), en identifiant les points forts et les points à améliorer ;

وصف الوظائف المعيارية المنتمية إلى مجال « البيئة التقنية »

الوظيفة المعيارية: مرافق / مرافقة

وفقاً لتعليمات المستخدم، تتمثل الأنشطة بشكل أساسي في ما يلي:

- مرافقة شخص بالغ في الأنشطة الترفيهية: على سبيل المثال الاقتراح على المستخدم ومساعدته في القيام بكل أنشطته الترفيهية أو جزء منها في المنزل أو في الخارج (خاصة الأنشطة الاجتماعية والثقافية والترفيهية المكيفة).

الوظيفة المعيارية: سكرتير / سكرتيرة خاصة

وفقاً لتعليمات المستخدم، تتمثل الأنشطة بشكل أساسي في ما يلي:

- كتابة نصوص والبحث عن وثائق

مثلا الرسائل والسير الذاتية ورسائل البريد الإلكتروني أو أي كتابات أخرى؛

- القيام:

- بالمساعدة الإدارية: على سبيل المثال، إدارة جدول الأعمال وتحديد المواعيد، إعداد ملف بسيط (طلب تغطية، طلب استحقاق، ...)، صياغة رسالة إدارية (اتحادات تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي والإعانات العائلية، مصلحة الضرائب، التقاعد، ...) ، تدوين الملاحظات؛
- المساعدة في تدبير ميزانية الأسرة: على سبيل المثال إعداد ومراقبة الميزانية (أسبوعية، شهرية)، إنجاز مقارنة بين عروض الأسعار.

في سياق جميع الأنشطة الموضحة أعلاه، قد يُطلب من السكرتير الخاص حفظ جميع المستندات وتصنيفها وأرشفتها وفقاً لتعليمات المستخدم.

الوظيفة المعيارية: مدرس خاص / مدرسة خاصة «أ» (مستوى ابتدائي)

وفقاً لتعليمات المستخدم، تتمثل الأنشطة بشكل أساسي في ما يلي:

- تقييم مستوى المتعلم: على سبيل المثال استخدام تمارين بسيطة (استبيانات متعددة الاختيارات، أسئلة سريعة، اختبارات، ...) ، من خلال تحديد نقاط القوة والمجالات المحتاجة للتحسين؛
- تطوير الدروس الخاصة و / أو إعطائها وفقاً للبرنامج المدرسي: على سبيل المثال تعليم الأساسيات (القراءة، والكتابة، والقواعد النحوية، والهندسة، والتاريخ، والجغرافيا، وما إلى ذلك)، وتعليم التلميذ طرق العمل (منهجية الحفظ، وتنفيذ الواجبات المنزلية)، واقتراح تمارين، وتطوير مادة أو مواد تعليمية لدعم المادة أو المواد المُدرّسة (جداول، خطط، رسوم بيانية، بطاقات، ...).

الوظيفة المعيارية: مدرس خاص / مدرسة خاصة «ب» (مستوى إعدادي، ثانوي)

وفقاً لتعليمات المستخدم، تتمثل الأنشطة بشكل أساسي في ما يلي:

- تقييم مستوى المتعلم: على سبيل المثال استخدام تمارين بسيطة (استبيانات متعددة الاختيارات، أسئلة سريعة، اختبارات، ...) ، من خلال تحديد نقاط القوة والمجالات المحتاجة للتحسين؛

- élaborer et dispenser l'enseignement particulier et d'après le programme scolaire : par exemple consolider, améliorer les connaissances de l'apprenant dans la ou les matières à enseigner (mathématiques, français, philosophie, sciences économiques, langues,...), acquérir des méthodes de travail (méthodologie de mémorisation, de réalisation des exercices, de prise de note de ses cours) proposer des exercices, élaborer un ou des supports en appui du cours de la ou des matières à enseigner (tableaux, plans, schémas, fiches,...), préparer l'apprenant à un contrôle ou à un examen (réaliser des fiches de synthèse, élaborer un plan de révision,...).

Emploi-repère : Enseignant(e) particulier(ère) C (niveau études supérieures)

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- évaluer le niveau de l'apprenant : par exemple à l'aide d'exercices simples (QCM, quizz, tests...), en identifiant les points forts et les points à améliorer ;
- élaborer et dispenser l'enseignement particulier : par exemple consolider, améliorer les connaissances de l'apprenant dans la ou les matières à enseigner (mathématiques, français, philosophie, sciences économiques, langues,...), acquérir des méthodes de travail (méthodologie de mémorisation, de réalisation des exercices, de prise de note de ses cours), proposer des exercices, élaborer un ou des supports en appui du cours de la ou des matières à enseigner (tableaux, plans, schémas, fiches,...), préparer l'apprenant à un examen, à un concours ou à l'entrée aux grandes écoles (réaliser des fiches de synthèse, élaborer un plan de révision,...).

Emploi-repère : Assistant(e) informatique A

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- identifier le besoin : par exemple déterminer avec l'utilisateur ses attentes et la durée maximum de l'intervention ;
- installer et configurer le matériel informatique ;
- intervenir sur une panne informatique : par exemple effectuer un diagnostic de la panne et remédier aux problèmes.

Emploi-repère : Assistant(e) informatique B

Selon les consignes de l'employeur, les activités comprennent principalement :

- les activités de l'emploi-repère Assistant(e) informatique A ;
- et
- accompagner la personne dans le domaine informatique : par exemple dans l'utilisation de l'ordinateur, des périphériques et des logiciels (traitement de texte, navigation web, courrier électronique, tableur).

- تطوير الدروس الخاصة و / أو إعطائها وفقاً للبرنامج المدرسي: على سبيل المثال، تقوية وتحسين معارف المتعلم في المادة أو المواد المدرسة (الرياضيات، والفرنسية، والفلسفة، والاقتصاد، واللغات، ...)، واكتساب طرق العمل (منهجية الحفظ وتنفيذ التمارين وتدوين الملاحظات) واقتراح تمارين، وتطوير مادة أو مواد تعليمية لدعم الموضوع أو المواضيع المُدرّسة (جداول، خطط، رسوم بيانية، بطاقات، ...)، إعداد المتعلم لاختبار أو فرض مراقبة (إنشاء بطاقات الملخصات، وضع خطة مراجعة، ...).

الوظيفة المعيارية: مدرس خاص / مدرسة خاصة «ج» (مستوى جامعي)

وفقاً لتعليمات المستخدم، تتمثل الأنشطة بشكل أساسي في ما يلي:

- تقييم مستوى المتعلم: على سبيل المثال استخدام تمارين بسيطة (استبيانات متعددة الاختيارات، أسئلة سريعة، اختبارات، ...) ، من خلال تحديد نقاط القوة والمجالات المحتاجة للتحسين؛
- تطوير الدروس الخاصة و / أو إعطائها وفقاً للبرنامج المدرسي: على سبيل المثال، تقوية وتحسين معارف المتعلم في المادة أو المواد المدرسة (الرياضيات، والفرنسية، والفلسفة، والاقتصاد، واللغات، ...)، واكتساب طرق العمل (منهجية الحفظ وتنفيذ التمارين وتدوين الملاحظات) واقتراح تمارين، وتطوير مادة أو مواد تعليمية لدعم الموضوع أو المواضيع المُدرّسة (جداول، خطط، رسوم بيانية، بطاقات، ...)، إعداد المتعلم لاختبار أو فرض مراقبة (إنشاء بطاقات الملخصات، وضع خطة مراجعة، ...).

الوظيفة المعيارية: مساعد / مساعدة في شؤون تكنولوجيا المعلومات «أ»

وفقاً لتعليمات المستخدم، تتمثل الأنشطة بشكل أساسي في ما يلي:

- تحديد الحاجيات: على سبيل المثال التوصل مع المستخدم إلى تحديد توقعاته ومدة العمل القصوى معه؛
- تثبيت وتهيئة المعدات الحاسوبية؛
- التدخل في حالة عطل حاسوبي: مثلاً تشخيص الخلل ومعالجة المشاكل.

الوظيفة المعيارية: مساعد / مساعدة في شؤون تكنولوجيا المعلومات «ب»

وفقاً لتعليمات المستخدم، تتمثل الأنشطة بشكل أساسي في ما يلي:

- أنشطة الوظيفة المعيارية مساعد / مساعدة في شؤون تكنولوجيا المعلومات «أ»؛
- إضافة إلى
- مرافقة الشخص في مجال تكنولوجيا المعلومات: في استخدام الحاسوب والأجهزة الملحقة به والبرامج (معالجة النصوص، وتصفح الإنترنت، والبريد الإلكتروني، جدولة البيانات).

ANNEXE E

Domaine environnement externe

Quatre emplois-repères appartiennent au domaine d'activités « Environnement externe » :

- > deux emplois d'employé(e) d'entretien et petits travaux / homme-femme toutes mains ;
- > deux emplois de gardien(ne).

Les activités de chaque emploi-repère du domaine « Environnement externe » (telles qu'énumérées ci- après et dont la liste des tâches n'est pas exhaustive) correspondent aux activités principales de l'emploi- repère même si elles ne sont pas toutes demandées au salarié.

Cartographie des emplois-repères du domaine « Environnement technique »	
Employé(e) d'entretien et petits travaux/ Homme-Femme toutes mains A Échelle 1	Employé(e) d'entretien et petits travaux/ Homme-femme toutes mains B Échelle 2
Effectuer des petits travaux de bricolage	Employé(e) d'entretien et petits travaux/ Homme-Femme toutes mains A
Nettoyer et entretenir les espaces extérieurs	
	Effectuer des petits travaux de jardinage

Gardien(ne) A Échelle 2	Gardien(ne) B Échelle 3
Surveiller la propriété (habitation et dépendances)	Gardien A
Entretien la propriété (habitation et dépendances)	
	Assurer des tâches complémentaires

المرفق هـ

مجال « البيئة الخارجية »

تنتمي أربع وظائف معيارية إلى مجال النشاط « البيئة الخارجية »:

- < وظيفتان من صنف مستخدم الصيانة والأعمال الصغيرة / وعامل أو عاملة متعددة المهام؛
- < وظيفتان من صنف حارس أو حارسة.

تتوافق أنشطة كل وظيفة معيارية في مجال « البيئة الخارجية » (كما هي مبينة أسفله ضمن قائمة مهام غير حصرية) مع الأنشطة الرئيسية للوظيفة المعيارية حتى لو لم تطلب جميعها من الموظف.

رسم توضيحي للوظائف المعيارية في مجال « البيئة التقنية »	
مستخدم صيانة وأعمال صغيرة / عامل أو عاملة متعددة المهام «ب» سلم ٢	مستخدم صيانة وأعمال صغيرة / عامل أو عاملة متعددة المهام «أ» سلم ١
مستخدم صيانة وأعمال صغيرة / عامل أو عاملة متعددة المهام «أ»	القيام بأعمال التصليح الصغيرة تنظيف وصيانة المساحات الخارجية
القيام بأعمال البستنة الصغيرة	

حارس / حارسة (ب) سلم ٣	حارس / حارسة (أ) سلم ٢
حارس أو حارسة «أ»	مراقبة الملكية (المنزل وملحقاته) الاعتناء بالملكية (المنزل وملحقاته)
أداء مهام إضافية	

Description des emplois-repères appartenant au domaine « Environnement externe »

Emploi-repère : Employé(e) d'entretien et petitstravaux/Homme-Femmetoutes mains(A)

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- effectuer des petits travaux de bricolage : par exemple monter et démonter des meubles, les déplacer, effectuer des petits travaux de peinture, reboucher des petits trous dans un mur, une porte, changer des ampoules, changer des joints de robinets ;
- nettoyer et entretenir les espaces extérieurs : par exemple tondre la pelouse et ramasser les déchets verts, ramasser les feuilles, les branches et évacuer les déchets, désherber, arroser les plantes, nettoyer et entretenir le mobilier extérieur (salon de jardin, barbecue, bacs à fleurs), cueillette des fruits.

Emploi-repère : Employé(e) d'entretien et petitstravaux/Homme-Femme toutes mains(B)

Selon les consignes de l'employeur, les activités comprennent principalement :

- les activités de l'emploi-repère Employé(e) d'entretien et petits travaux / Homme-Femme toutes mains A ;

et

- effectuer des petits travaux de jardinage : par exemple repoter des plantes et autres arbustes, bêcher la terre en vue d'une plantation de fleurs ou plants légumiers pour usage personnel, tailler des arbustes, rosiers, haies et autres plantes, nettoyer et entretenir les bassins, la piscine et autres pièces d'eau ornementales ainsi que les annexes techniques.

Emploi-repère : Gardien(ne) (A)

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- surveiller la propriété (habitation et dépendances) : par exemple repérer les limites de la propriété ainsi que ses accès et les surveiller, vérifier l'objet de la présence de personnes et les accompagner, veiller à la propreté des espaces extérieurs ;
- entretenir la propriété (habitation et dépendances) : par exemple tondre la pelouse et ramasser les déchets verts, ramasser les feuilles, les branches, désherber, arroser les plantes, gérer l'alimentation en énergie de la propriété (gaz, fuel, bois, ...), nettoyer le portail, les portes d'entrée, les dépendances, les allées, réaliser des petits travaux de bricolage, nettoyer et entretenir le mobilier extérieur (salon de jardin, barbecue, bacs à fleurs, ...).

وصف الوظائف المعيارية المنتمية إلى مجال «البيئة الخارجية»

الوظيفة المعيارية: مستخدم صيانة وأعمال صغيرة / عامل أو عاملة متعددة المهام «أ»

وفقاً لتعليمات المستخدم، تتمثل الأنشطة بشكل أساسي في ما يلي:

- القيام بأعمال التصليح الصغيرة: على سبيل المثال تجميع الأثاث وتفكيكه ونقله، والقيام بأعمال الطلاء الصغيرة، وإصلاح الثقوب الصغيرة في الحائط أو الباب، وتغيير المصابيح الكهربائية، وتغيير مفاصل الحفريات؛
- تنظيف المساحات الخارجية والاعتناء بها: على سبيل المثال جز العشب وجمع النفايات الخضراء والأوراق والأغصان، والتخلص من النفايات، وإزالة الأعشاب غير المرغوب فيها، وسقي النباتات، وتنظيف وصيانة المنقولات الخارجية (مجلس الحديقة، الشواية، صناديق الزهور)، قطف الفواكه.

الوظيفة المعيارية: مستخدم صيانة وأعمال صغيرة / عامل أو عاملة متعددة المهام «ب»

وفقاً لتعليمات المستخدم، تتمثل الأنشطة بشكل أساسي في ما يلي:

- أنشطة الوظيفة المعيارية مستخدم صيانة وأعمال صغيرة / عامل أو عاملة متعددة المهام «أ»؛ إضافة إلى

- القيام بأعمال البستنة الصغيرة: على سبيل المثال إعادة غرس النباتات والشجيرات الأخرى، وعزق الأرض لزراعة الزهور أو خضروات الاستخدام الشخصي، وتشذيب الشجيرات والورود والأسيجة الخضراء والنباتات الأخرى، وتنظيف وصيانة الأحواض والمسبح وغيرها من معالم الزينة المائية وكذلك الملحقات التقنية.

الوظيفة المعيارية: حارس / حارسة «أ»

وفقاً لتعليمات المستخدم، تتمثل الأنشطة بشكل أساسي في ما يلي:

- مراقبة الملكية (المنزل وملحقته): على سبيل المثال، ضبط حدود الملكية ومسالكه ومراقبتها، والتحقق من غرض تواجد الأشخاص ومراقبتهم، والحرص على نظافة المساحات الخارجية؛
- الاعتناء بالملكية (المنزل وملحقته): على سبيل المثال جز العشب وجمع النفايات الخضراء والأوراق والأغصان، وإزالة الأعشاب غير المرغوب فيها، وسقي النباتات، القيام على تزويد الملكية بالطاقة (غاز، وقود، خشب، ...)، تنظيف البوابة، وأبواب الدخول، والمباني الملحقة، والممرات، وإنجاز أعمال التصليح الخفيفة، وتنظيف وصيانة المنقولات الخارجية (مجلس الحديقة، والشواية، وصناديق الزهور، وما إلى ذلك).

Emploi-repère : Gardien(ne) (B)

Selon les consignes de l'employeur, les activités comprennent principalement :

➤ les activités de l'emploi-repère Gardien(ne) A ;

et

➤ assurer des tâches complémentaires : par exemple s'occuper des animaux de compagnie (les promener, les alimenter, nettoyer leur espace), nettoyer et entretenir les bassins, la piscine ainsi que les annexes techniques, nettoyer la voiture de l'employeur, fendre, ranger et stocker le bois.

الوظيفة المعيارية: حارس / حارسة «ب»

وفقاً لتعليمات المستخدم، تتمثل الأنشطة بشكل أساسي في ما يلي:

➤ أنشطة الوظيفة المعيارية حارس / حارسة «أ»؛

إضافة إلى

➤ أداء مهام إضافية: على سبيل المثال رعاية الحيوانات الأليفة (التجول معها، وإطعامها، وتنظيف أمكنتها)، تنظيف وصيانة الأحواض والمسبح والملحقات التقنية وتنظيف سيارة المستخدم وتقطيع الخشب وترتيبه وتخزينه.

FICHES ET DOCUMENTS PÉDAGOGIQUES



Avenant n° 1 à la Convention collective
de la branche du secteur
des particuliers employeurs
et de l'emploi à domicile

FICHES ET DOCUMENTS PÉDAGOGIQUES
AYANT UNE VALEUR INDICATIVE
ET NON CONVENTIONNELLE,
ANNEXÉS À LA CONVENTION COLLECTIVE

صائف بيانات ووثائق تعليمية



تعديل رقم 1 للاتفاقية الجماعية
لفرع قطاع اتحاد الأفراد المستخدمين
والعمل المنزلي

صائف بيانات ووثائق
تعليمية ذات قيمة إرشادية
وغير تعاقدية، ملحقه
بالاتفاقية الجماعية

TABLE DES MATIÈRES

AVENANT N° 1 À LA CONVENTION COLLECTIVE DU SECTEUR DE LA BRANCHE DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE 294

Préambule	297
Article 1 Champ d'application professionnel et géographique	297
Article 2 Objet	297
Article 3 Contenu de l'« Annexe fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle »	298
Article 4 Modalités d'entrée en vigueur, dispositions transitoires et suivi du présent avenant	299
Article 4-1 Durée et entrée en vigueur	299
Article 4-2 Suivi de l'avenant	300
Article 4-3 Révision et dénonciation	300

ANNEXE FICHES ET DOCUMENTS PÉDAGOGIQUES AYANT UNE VALEUR INDICATIVE ET NON CONVENTIONNELLE 303

SOCLE COMMUN 303

Document pédagogique relatif aux formalités d'embauche	303
Fiche pédagogique relative au décompte des congés payés	307
Fiche pédagogique relative au calcul de l'ancienneté	309
Modèle de courrier informant du décès de l'enfant	311
Modèle d'attestation précisant la date à laquelle le salarié se trouve libre de tout engagement	313
Modèle de reçu pour solde de tout compte	315
Modèle de certificat de travail	317
Glossaire	319

SOCLE ASSISTANT MATERNEL 326

Modèle d'engagement réciproque	326
Modèle de contrat de travail à durée indéterminée	328
Autorisation de transport de l'enfant	341
Autorisation d'intervention médicale d'urgence	342
Autorisation d'administrer des médicaments	343

جدول المحتويات

تعديل رقم ١ للاتفاقية الجماعية لقطاع فرع المستخدمين الأفراد والعمل المنزلي ٢٩٤

ديباجة	٢٩٧
المادة ١ نطاق التطبيق المهني والجغرافي	٢٩٧
المادة ٢ الموضوع	٢٩٧
المادة ٣ محتوى « الملاحق وصحائف البيانات والوثائق التعليمية ذات القيمة الإرشادية وغير التعاقدية »	٢٩٨
المادة ٤ طرق الدخول حيز التنفيذ، الأحكام الانتقالية و متابعة هذا التعديل	٢٩٩
المادة ١-٤ المدة والدخول حيز التنفيذ	٢٩٩
المادة ٢-٤ متابعة التعديل	٣٠٠
المادة ٣-٤ المراجعة والانسحاب	٣٠٠

صحائف بيانات ووثائق تعليمية ذات قيمة إرشادية وغير تعاقدية ٣.٣

أرضية مشتركة ٣.٣

وثيقة تعليمية تتعلق بإجراءات التعيين	٣.٣
صحيفة تعليمية تتعلق ببيان الإجازات المدفوعة الأجر	٣.٧
صحيفة تعليمية تتعلق بحساب الأقدمية	٣.٩
نموذج رسالة تبلغ عن وفاة الطفل	٣١١
نموذج شهادة تحديد التاريخ الذي يكون فيه الموظف حرا من أي التزام	٣١٣
نموذج إيصال التسوية المالية	٣١٥
نموذج شهادة عمل	٣١٧
مسرد مصطلحات	٣١٩

أرضية عامل الحضانه ٣٢٦

نموذج الالتزام المتبادل	٣٢٦
نموذج عقد العمل غير محدد المدة	٣٢٨
تصريح نقل الطفل	٣٤١
تصريح لتدخل طبي مستعجل	٣٤٢
ترخيص إعطاء الأدوية	٣٤٣

Modèle de fiche mensuelle de suivi	344
Fiche pédagogique : le retrait de l'enfant	345

SOCLE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Modèle de lettre d'engagement	348
Contrat de travail à durée indéterminée (hors garde partagée)	353
Contrat de travail à durée indéterminée en cas de garde partagée	369
Carnet de transmission	381
Informations utiles en cas d'urgence	382
Connaissance de la personne accompagnée	383
Modèle de page de transmission	385
Fiche mensuelle de suivi en cas de durée de travail irrégulière	387
Modèle de courrier informant du décès de l'employeur	389
Fiche pédagogique : la distinction entre la présence responsable de jour et la présence de nuit	391
Fiche pédagogique : la déduction des périodes d'absence du particulier employeur	393
Fiche pédagogique relative au licenciement	396

٣٤٤
٣٤٥

٣٤٨

٣٤٨

٣٥٣

٣٦٩

٣٨١

٣٨٢

٣٨٣

٣٨٥

٣٨٧

٣٨٩

٣٩١

٣٩٣

٣٩٦

نموذج لورقة المتابعة الشهرية
صحيفة تعليمية: سحب الطفل

أرضية موظف الفرد المستخدم

نموذج رسالة التزام
عقد عمل غير محدد المدة (باستثناء الحضانة المشتركة)
عقد العمل غير المحدد المدة في حالة الحضانة المشتركة
سجل الإرسال
معلومات مفيدة في حالات الطوارئ
معرفة الشخص المرافق
نموذج صفحة الإرسال
ورقة متابعة شهرية في حالة عدم انتظام مدة العمل
نموذج لرسالة تبليغ عن وفاة المستخدم
صحيفة تعليمية: التمييز بين تواجد المسؤول نهارا
والتواجد ليلا
صحيفة تعليمية: اقتطاع فترات غياب
الفرد المستخدم
صحيفة تعليمية تتعلق بالفصل عن العمل

L'architecture de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile telle que définie dans la convention collective se compose d'un texte de base ainsi que d'avenants et annexes.

Le texte de base de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile s'articule autour :

- d'un socle commun applicable à l'ensemble des salariés relevant du champ d'application conventionnel fixé au chapitre 1 de la Partie I de la présente convention collective ;
- de deux socles spécifiques :
 - le socle spécifique « assistant maternel » a vocation à s'appliquer exclusivement aux assistants maternels du particulier employeur ;
 - le socle spécifique « salarié du particulier employeur » a vocation à s'appliquer aux salariés visés par l'article L.7221-1 du code du travail.

Les annexes revêtent deux natures différentes :

- des annexes ayant valeur conventionnelle ;
- des fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle (modèles, notes explicatives et un glossaire).

En effet, compte tenu de la singularité de la relation de travail entre les salariés et les particuliers employeurs, les partenaires sociaux souhaitent apporter une dimension pédagogique aux dispositions conventionnelles et ainsi permettre aux salariés et aux employeurs de s'approprier les dispositions conventionnelles.

C'est dans ce cadre qu'à la suite de la signature de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, le 15 mars 2021, les partenaires sociaux se sont attachés à poursuivre leurs travaux afin de prévoir les fiches et documents à visée pédagogique constituant une annexe ayant une valeur indicative et non conventionnelle.

Article 1 Champ d'application professionnel et géographique

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

Article 2 Objet

Le présent avenant a pour objet d'annexer à la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile des fiches et documents pédagogiques ayant une

تتكون الاتفاقية الجماعية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي على النحو المبين في الاتفاقية الجماعية من نص أساسي بالإضافة إلى تعديلات وملاحق.

يتمحور النص الأساسي للاتفاقية الجماعية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي حول:

- أرضية مشتركة تنطبق على جميع الموظفين الذين يشملهم نطاق تطبيق الاتفاقية المنصوص عليه في الفصل ١ من الجزء الأول من هذه الاتفاقية الجماعية؛
- أرضيتين مخصصتين:

- تنطبق الأرضية المخصصة «عامل حضانة» حصريا على عمال الحضانة التابعين للفرد المستخدم؛
- تنطبق الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم» على الموظفين المشمولين بالمادة L.7221-1-1 من قانون العمل.

تكتسي الملاحق طابعين مختلفين:

- ملاحق ذات قيمة تعاقدية؛

- صحائف ووثائق تعليمية ذات قيمة إرشادية وغير اتفاقية (نماذج ، ملاحظات توضيحية ومسرود مصطلحات).

بالفعل، نظراً لتفرد علاقة العمل بين الموظفين والأفراد المستخدمين، يرغب الشركاء الاجتماعيون في إدخال بُعد تعليمي على الأحكام التعاقدية، وبالتالي السماح للموظفين والمستخدمين بملائمة الأحكام التعاقدية.

في هذا السياق، وبعد توقيع الاتفاقية الجماعية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي، في ١٥ مارس/آذار ٢٠٢١، سعى الشركاء الاجتماعيون إلى مواصلة عملهم من أجل توفير الصحائف والوثائق ذات الهدف التعليمي التي تشكل ملحقاً له قيمة إرشادية وغير اتفاقية.

المادة ١ نطاق التطبيق المهني والجغرافي

يغطي هذا الملحق جميع الأفراد المستخدمين والموظفين المندرجين ضمن النطاق المهني والجغرافي للاتفاقية الجماعية الوطنية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

المادة ٢ الغرض

الغرض من هذا التعديل هو إلحاق الوثائق التعليمية ذات القيمة الإرشادية وغير الاتفاقية بالاتفاقية الجماعية

valeur indicative et non conventionnelle.

Cette annexe est intitulée « Annexe fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle », elle est positionnée à la suite de l'ensemble des annexes ayant valeur conventionnelle.

Article 3 Contenu de l'« Annexe fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle »

Conformément aux dispositions prévues par la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, les fiches et documents pédagogiques contenus dans l'« Annexe fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle » sont :

- des modèles sur lesquels les parties à la relation de travail pourront s'appuyer. Il est précisé que les commentaires en italique, bleu, ont pour objet d'aider les utilisateurs dans la rédaction des actes juridiques. Ils sont à supprimer de la version définitive de ces derniers ;
- des notes explicatives destinées, sur une thématique donnée, à expliciter les dispositions de la convention collective ;
- un glossaire.

Il est précisé, en en-tête de chaque fiche et document pédagogique, si sont concernés :

- l'ensemble des salariés de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (socle commun) ;
- ou les salariés relevant du socle spécifique « assistant maternel » ;
- ou les salariés relevant du socle spécifique « salarié du particulier employeur ».

L'« Annexe fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle » comprend des :

- Fiches et documents pédagogiques à destination de l'ensemble des salariés relevant du champ d'application de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (socle commun) :
 - Fiche pédagogique relative aux formalités d'embauche ;
 - Fiche pédagogique relative au décompte des congés payés ;
 - Fiche pédagogique sur l'ancienneté et les périodes prises en compte et exclues du calcul ;
 - Modèle de courrier d'information relatif au décès de l'enfant ;
 - Modèle d'attestation précisant la date à laquelle le salarié se trouver libre de tout engagement ;
 - Modèle de reçu pour solde de tout compte ;
 - Modèle de certificat de travail ;
 - Glossaire.

لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

عنوان هذا الملحق «ملاحق صحائف البيانات والوثائق التعليمية ذات القيمة الإرشادية وغير الاتفاقية»، ويتم وضعه بعد كل الملاحق ذات القيمة الاتفاقية.

المادة ٣ محتوى «ملاحق صحائف البيانات والوثائق التعليمية ذات القيمة الإرشادية وغير الاتفاقية»

وفقًا لأحكام الاتفاقية الجماعية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي، فإن صحائف البيانات والوثائق التعليمية الواردة في «الملاحق والوثائق التعليمية ذات القيمة الإرشادية وغير الاتفاقية» هي:

◀ نماذج يمكن أن تعتمد عليها أطراف علاقة العمل. يشار إلى أن التعليقات المكتوبة بخط مائل، أزرق، تهدف إلى مساعدة المستخدمين في صياغة العقود القانونية. يجب حذفها من النسخة النهائية من هذه الأخيرة؛

◀ تهدف الملاحظات التفسيرية حول موضوع معين إلى توضيح أحكام هذه الاتفاقية الجماعية؛

◀ مسرد مصطلحات.

يشار إلى أنه، في رأس كل صحيفة بيانات ووثيقة تعليمية، إذا كان الأمر يتعلق بما يلي:

◀ جميع الموظفين في قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي (أرضية مشتركة)؛

◀ أو الموظفين المندرجين ضمن الأرضية المخصصة «عامل الحضانة»؛

◀ أو الموظفين المندرجين ضمن الأرضية المخصصة «موظفي الفرد المستخدم».

تشمل «ملاحق صحائف البيانات والوثائق التعليمية ذات القيمة الإرشادية وغير الاتفاقية»:

◀ صحائف البيانات والوثائق التعليمية المخصصة لجميع الموظفين الذين يندرجون في نطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي (أرضية مشتركة):

• صحيفة تعليمية تتعلق بتعلق بإجراءات التعيين؛

• صحيفة تعليمية تتعلق ببيان الإجازات المدفوعة الأجر؛

• صحيفة تعليمية تتعلق بالأقدمية والفترات المأخوذة في الاعتبار والمستثناة من الحساب؛

• نموذج رسالة إعلامية تتعلق بوفاة الطفل؛

• نموذج شهادة تحديد التاريخ الذي يكون فيه الموظف حراً من أي التزام؛

• نموذج إيصال التسوية المالية؛

• نموذج شهادة العمل؛

• مسرد مصطلحات.

➤ Fiches et documents pédagogiques à destination des salariés relevant du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile :

- Modèle d'engagement réciproque ;
- Modèle de contrat de travail à durée indéterminée ;
- Modèle de fiche mensuelle de suivi ;
- Fiche pédagogique relative au retrait de l'enfant.

➤ Fiches et documents pédagogiques à destination des salariés relevant du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile :

- Modèle de lettre d'engagement ;
- Modèle de contrat de travail à durée indéterminée (hors garde partagée) ;
- Modèle de contrat de travail à durée indéterminée en cas de garde partagée ;
- Modèle de carnet de transmission ;
- Modèle de fiche mensuelle de suivi en cas de durée de travail irrégulière ;
- Modèle de courrier d'information en cas de décès du particulier employeur ;
- Fiche pédagogique relative à la distinction entre la présence responsable de jour et la présence de nuit ;
- Fiche pédagogique relative à la déduction des périodes d'absence du particulier employeur ;
- Fiche pédagogique relative au licenciement.

L'« Annexe fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle » contenant l'ensemble des fiches et documents sus mentionnés est annexée au présent avenant.

Article 4 Modalités d'entrée en vigueur, dispositions transitoires et suivi du présent avenant

Article 4-1 Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il est annexé à la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Il entre en vigueur à la même date que la convention collective, telle que prévue à l'article 8 de cette dernière.

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt dans les conditions habituelles. Les parties signataires conviennent de ne pas en demander l'extension compte tenu du caractère non conventionnel des fiches et documents pédagogiques qu'il a pour objet d'annexer à la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

➤ صحائف البيانات والوثائق التعليمية المخصصة للموظفين المندرجين ضمن الأرضية المخصصة «عامل الحضانة» من الاتفاقية الجماعية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي:

- نموذج الالتزام المتبادل؛
- نموذج عقد العمل غير محدد المدة؛
- نموذج لورقة المتابعة الشهرية؛
- صحيفة تعليمية تتعلق بسحب الطفل.

➤ صحائف البيانات والوثائق التعليمية المخصصة للموظفين المندرجين ضمن الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم» من الاتفاقية الجماعية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي:

- نموذج رسالة التزام؛
- نموذج عقد عمل غير محدد المدة (باستثناء الحضانة المشتركة)؛
- نموذج عقد العمل غير محدد المدة في حالة الحضانة المشتركة؛
- نموذج سجل الإرسال؛
- ورقة متابعة شهرية في حالة عدم انتظام مدة العمل؛
- نموذج رسالة إعلامية في حالة وفاة الفرد المستخدم؛
- صحيفة تعليمية تتعلق بالتمييز بين الحضور المسؤول أثناء النهار والحضور ليلاً؛
- صحيفة تعليمية تتعلق باقتطاع فترات غياب الفرد المستخدم؛
- صحيفة تعليمية تتعلق بالفصل عن العمل.

«الملحق صحائف البيانات والوثائق التعليمية ذات القيمة الإرشادية وغير الاتفاقية» الذي يشمل جميع صحائف البيانات والوثائق المذكورة أعلاه مرفق بهذا التعديل.

المادة ٤ إجراءات بدء النفاذ والأحكام الانتقالية ومتابعة هذا الملحق

المادة ٤-١ المدة والدخول حيز التنفيذ

يبرم هذا التعديل لمدة غير محددة. وهو مرفق بالاتفاقية الجماعية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

يدخل حيز التنفيذ في نفس تاريخ الاتفاقية الجماعية، على النحو المنصوص عليه في المادة ٨ من الأخيرة.

يخضع هذا التعديل للإيداع في ظل الظروف المعتادة. توافق الأطراف الموقعة على عدم طلب تمديد نظراً للطبيعة غير الاتفاقية للصحائف والوثائق التعليمية التي تهدف إلى إلحاقها بالاتفاقية الجماعية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

Article 4-2 Suivi de l'avenant

Les fiches et documents pédagogiques annexés à la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile par le présent avenant ont une valeur indicative et non conventionnelle. Les partenaires sociaux s'engagent à les mettre à jour autant que de besoin ou en ajouter des nouvelles, selon les évolutions de dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables.

Article 4-3 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.

المادة ٢-٤ متابعة التعديل

إن صحائف البيانات والوثائق التعليمية الملحقة بالاتفاقية الجماعية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي بموجب هذا التعديل لها قيمة إرشادية وغير اتفافية. يتعهد الشركاء الاجتماعيون بتحديثها حسب الضرورة أو إضافة أخرى جديدة، وفقاً للتغييرات في الأحكام القانونية والتنظيمية والاتفاقية المعمول بها.

المادة ٣-٤ المراجعة والانسحاب

يجوز مراجعة هذا التعديل والانسحاب منه بموجب الشروط المنصوص عليها في المادتين ٥ و ٦ من الاتفاقية الجماعية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

Fait à Paris, le 16 décembre 2021, modifié le 2 février 2022.

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

La Fédération des Particuliers Employeurs de France - FEPEM

DocuSigned by:
POUTARD Anita
564DDB37CA254EF...

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

DocuSigned by:
FUSTEL Stéphane
15732F36CA074EB...

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

DocuSigned by:
CAMIGNAUX Sylvie
B4225612895246E...

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

DocuSigned by:
DARWANE Saïd
243CC17857A142E...

حرر في باريس في ١٦ ديسمبر / كانون الأول ٢٠٢١، معدل في ٢ فبراير / شباط ٢٠٢٢.

بالنسبة لفرع عمال الحضانه التابعين للفرد المستخدم المشمولين بالاتفاقية الجماعية الوطنية لعمال الحضانه التابعين للفرد المستخدم المؤرخة ١ يوليو / تموز ٢٠٠٤

اتحاد الأفراد المستخدمين في فرنسا (FEPEM)

DocuSigned by:
POUTARD Anita
564DDB37CA254EF...

اتحاد عمال الكنفدرالية العامة للشغل الخاص بالتجارة والخدمات والتوزيع

DocuSigned by:
FUSTEL Stéphane
15732F36CA074EB...

كنفدرالية نقابات أخصائيي الأسرة وعمال الحضانه (CSAFAM)

النقابة المهنية لعمال الحضانه وأخصائيي الأسرة (SPAMAF)

DocuSigned by:
CAMIGNAUX Sylvie
B4225612895246E...

الاتحاد الوطني للنقابات المستقلة - اتحاد نقابات الخدمات والأنشطة المتنوعة والقطاع الثالث والأنشطة ذات الصلة (UNSA - FESSAD)

DocuSigned by:
DARWANE Saïd
243CC17857A142E...

Fait à Paris, le 16 décembre 2021, modifié le 2 février 2022.

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

DocuSigned by:
POUTARD Anita
564DDB37CA254EF...

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

DocuSigned by:
Aurélien FLISAR
FA4D722B5B4F4AE...

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

DocuSigned by:
FUSTEL Stéphane
15732F36CA074EB...

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.

DocuSigned by:
345B5A46338C43C...

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

DocuSigned by:
DARWANE Said
243CC17857A142E...

حرر في باريس في ١٦ ديسمبر / كانون الأول ٢٠٢١، معدل في ٢ فبراير / شباط ٢٠٢٢.

بالنسبة لفرع إجراء الفرد المستخدم المشمولين بالاتفاقية الجماعية الوطنية لأجراء الفرد المستخدم المؤرخة ٢٤ نوفمبر / تشرين الثاني ١٩٩٩

اتحاد الأفراد المستخدمين في فرنسا - (FEPEM)

DocuSigned by:
POUTARD Anita
564DDB37CA254EF...

اتحاد الخدمات - الكنفدرالية الفرنسية الديمقراطية للشغل (CFDT)

DocuSigned by:
Aurélien FLISAR
FA4D722B5B4F4AE...

اتحاد عمال الكنفدرالية العامة للشغل الخاص بالتجارة والخدمات والتوزيع

DocuSigned by:
FUSTEL Stéphane
15732F36CA074EB...

الاتحاد العام لعمال الفلاحة والأغذية والتبغ والأنشطة ذات الصلة / القوى العاملة (FGTA / FO)

DocuSigned by:
345B5A46338C43C...

الاتحاد الوطني للنقابات المستقلة - اتحاد نقابات الخدمات والأنشطة المتنوعة والقطاع الثالث والأنشطة ذات الصلة (UNSA - FESSAD)

DocuSigned by:
DARWANE Said
243CC17857A142E...

ANNEXE



Fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle



SOCLE COMMUN

Document pédagogique relatif aux formalités d'embauche

À l'attention des utilisateurs du présent document pédagogique.

Ce document est destiné à aider le particulier employeur à identifier les différentes démarches à réaliser en amont, et lors de l'embauche de son salarié. Il comprend un premier tableau relatif à l'embauche d'un salarié, et un second tableau relatif à l'embauche d'un assistant maternel. Il est rappelé que le recours au contrat de travail écrit est obligatoire pour les assistants maternels et les autres salariés du particulier employeur. Le recours au contrat travail oral doit être limité aux cas visés à l'article L1271-5 du code du travail.

Ce document présente une valeur indicative et non conventionnelle.

1 | L'embauche d'un salarié (hors assistant maternel)

Formalités	Contrat écrit	Contrat oral dans les cas prévus par la loi ⁽¹⁾	
Identifier les besoins	Besoin ponctuel ou régulier	X	X
	Rythme(s), jour(s), horaire(s) de travail sur la semaine et l'année	X	X
	Jours fériés travaillés	X	X
	Dimanches travaillés	X	X
	Absences du particulier employeur	X	X
	Modalités spécifiques d'organisation du travail (besoins spécifiques, mise à disposition d'un logement etc.)	X	X

ملحق



صدايف بيانات ووثائق تعليمية ذات قيمة إرشادية وغير تعاقدية



أرضية مشتركة

وثيقة تعليمية تتعلق بإجراءات التعيين

موجهة لمستخدمي هذه الوثيقة التعليمية.

تهدف هذه الوثيقة إلى مساعدة الفرد المستخدم على تحديد الخطوات المختلفة التي يجب اتخاذها في بداية الطريق، وأثناء تعيين موظفه. يتضمن جدولاً أولاً يتعلق بتعيين موظف، وجدولاً ثانياً يتعلق بتوظيف عامل حضانة. وتجدر الإشارة إلى أن استخدام عقد عمل مكتوب إلزامي بالنسبة إلى عمال الحضانة والموظفين الآخرين التابعين للفرد المستخدم. يجب أن يقتصر استخدام عقد العمل الشفوي على الحالات المشار إليها في المادة L1271-5 من قانون العمل.

هذه الوثيقة لها قيمة إرشادية وغير اتفاقية.

1 | تعيين موظف (باستثناء عامل الحضانة)

عقد شفوي في الحالات المنصوص عليها في القانون ⁽¹⁾	عقد مكتوب	الإجراءات
X	X	الحاجة الدقيقة أو المنتظمة
X	X	الوتيرة، اليوم (الأيام)، جدول (جدول) العمل على مدار الأسبوع والسنة
X	X	العطل الرسمية المؤدى فيها عمل؛
X	X	أيام الأحد المؤدى فيها عمل
X	X	غياب الفرد المستخدم
X	X	طرق تنظيم العمل المخصصة (الاحتياجات الخاصة، توفير المسكن، إلخ)

Contacteur les organismes sociaux en amont de l'embauche pour bénéficier d'aides à l'emploi à domicile, sous réserve d'en remplir les conditions	Selon la situation du particulier employeur	X	X
S'immatriculer auprès des organismes sociaux et enregistrer le salarié en lui demandant les informations nécessaires à cet effet	CESU / PAJEMPLOI / URSSAF / MSA	X	X
Collecter les informations nécessaires à l'établissement du contrat de travail et/ ou à la déclaration du salarié auprès de l'URSSAF	Demander au salarié ses coordonnées, et son numéro de sécurité sociale	X	X
Vérifier l'identité du salarié	Demander au futur salarié de présenter sa pièce d'identité	X	X
	Si le futur salarié est de nationalité étrangère (hors ressortissant de l'Union européenne) : vérifier, par le biais d'une demande écrite adressée à la Préfecture au moins 2 jours ouvrables avant la prise de poste, la validité du titre de séjour	X	x
	Vérifier que le futur salarié est en âge de travailler, et le cas échéant, recueillir l'autorisation du représentant légal (sauf pour les mineurs émancipés)	X	X
En cas d'usage d'un véhicule du salarié	Vérifier le permis de conduire du salarié, l'attestation d'assurance du véhicule en cours de validité et la carte grise.	X	X
En cas d'usage du véhicule du particulier employeur	Vérifier le permis de conduire du salarié. Informé au préalable sa compagnie d'assurance et mettre à la disposition du salarié le permis de conduire et la carte grise du véhicule.	X	X

X	X	حسب حالة الفرد المستخدم	الاتصال بالهيئات الاجتماعية قبل التوظيف للاستفادة من مساعدة التوظيف المنزلي، بشرط استيفاء الشروط
X	X	خدمة شيك التشغيل الشاملة (CESU) / باجومبلا (PAJEMPLOI) / الصندوق الوطني لاتحادات / تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي واستحقاقات الأسر (URSSAF) / التعاضدية الاجتماعية الفلاحية (MSA)	التسجيل في الهيئات الاجتماعية وتسجيل الموظف عن طريق مطالبتهم بالمعلومات اللازمة لهذا الغرض
X	X	طلب من الموظف تقديم تفاصيل الاتصال به ورقم الضمان الاجتماعي	جمع المعلومات اللازمة لإبرام عقد العمل و / أو التصريح بالموظف لدى الصندوق الوطني لاتحادات تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي واستحقاقات الأسر (URSSAF)
X	X	الطلب من الموظف المستقبلي تقديم وثيقة هويته	التحقق من هوية الموظف
x	X	إذا كان الموظف المستقبلي يحمل جنسية أجنبية (باستثناء مواطني الاتحاد الأوروبي): التحقق من خلال طلب كتابي يتم إرساله إلى المحافظة قبل يومي عمل على الأقل من توليه للمنصب، صلاحية تصريح الإقامة	
X	X	التحقق من أن الموظف المستقبلي في سن العمل، وإذا لزم الأمر، الحصول على إذن من الممثل القانوني (باستثناء القصر المتحررين)	
X	X	التحقق من رخصة قيادة الموظف وشهادة تأمين السيارة سارية المفعول ووثيقة تسجيل المركبة.	في حالة استخدام سيارة الموظف
X	X	التحقق من رخصة قيادة الموظف. إبلاغ شركة التأمين الخاصة به مسبقاً ووضع تحت تصرف الموظف رخصة القيادة ووثيقة تسجيل المركبة.	في حالة استخدام مركبة الفرد المستخدم

Formalités		Contrat écrit	Contrat oral dans les cas prévus par la loi ⁽¹⁾
Remettre au futur salarié une lettre d'engagement	Néant	Facultatif	
Rédaction et remise au salarié d'un contrat de travail écrit	Au plus tard le jour de l'embauche ou au terme de la période d'essai prévue dans la lettre d'engagement	X	

(1) À la date de rédaction du document, l'article L. 1271-5 du code du travail autorise, pour l'employeur et le salarié qui utilisent le chèque emploi-service universel, le recours au contrat oral pour les emplois dont la durée de travail n'excède pas huit heures par semaine ou ne dépasse pas quatre semaines consécutives dans l'année.

2 | L'embauche d'un assistant maternel

Formalités	
Identifier les besoins de l'enfant accueilli	Besoin ponctuel ou régulier
	Rythme(s), jour(s), horaire(s) de travail sur la semaine et l'année
	Identification des semaines non travaillées
	Jours fériés travaillés
	Dimanches travaillés
Contacteur les organismes sociaux en amont de l'embauche pour bénéficier d'aides à l'emploi à domicile, sous réserve d'en remplir les conditions	Selon la situation du particulier employeur
S'immatriculer auprès des organismes sociaux et enregistrer l'assistant maternel en lui demandant les informations nécessaires à cet effet	PAJEMPLOI
Collecter les informations nécessaires à l'établissement du contrat de travail et/ou à la déclaration du salarié auprès de l'URSSAF	Demander à l'assistant maternel ses coordonnées et son numéro de sécurité sociale

عقد شفوي في الحالات المنصوص عليها في القانون ⁽¹⁾	عقد مكتوب	الإجراءات	
		اختياري	لاشيء
			منح الموظف المستقبلي رسالة التزام
	X		صياغة عقد عمل مكتوب وتسليمه للموظف
			في موعد أقصاه يوم التعيين أو في نهاية الفترة التجريبية المنصوص عليها في رسالة الالتزام

(1) في تاريخ كتابة المستند، تسمح المادة L 1271-5 من قانون العمل، للفرد المستخدم والموظف الذين يستخدمون خدمة شريك التشغيل الشاملة (CESU)، باستخدام عقد شفوي للوظائف التي لا تتجاوز مدة عملها ثماني ساعات في الأسبوع أو لا تتجاوز أربعة أسابيع متتالية في السنة.

٢ | تعيين عامل الحضانه

الإجراءات	
الحاجة الدقيقة أو المنتظمة	تحديد احتياجات الطفل المستفيد من الرعاية
الوتيرة، اليوم (الأيام)، جدول (جداول) العمل على مدار الأسبوع والسنة	
تحديد الأسابيع غير المؤدى فيها عمل	
العطل الرسمية المؤدى فيها عمل؛	
أيام الأحد المؤدى فيها عمل	
حسب حالة الفرد المستخدم	الاتصال بالهيئات الاجتماعية قبل التوظيف للاستفادة من مساعدة التوظيف المنزلي، بشرط استيفاء الشروط
باجومبلوا (PAJEMPLOI)	التسجيل في الهيئات الاجتماعية وتسجيل عامل الحضانه عن طريق مطالبته بالمعلومات اللازمة لهذا الغرض
الطلب من الموظف تقديم تفاصيل الاتصال به ورقم الضمان الاجتماعي	جمع المعلومات اللازمة لإبرام عقد العمل و / أو التصريح بالموظف لدى الصندوق الوطني لاتحادات تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي واستحقاقات الأسر (URSSAF)

Formalités	
Vérifier l'identité de l'assistant maternel	Demander à l'assistant maternel de présenter sa pièce d'identité
	Si l'assistant maternel est de nationalité étrangère (hors ressortissant de l'Union européenne) : vérifier, par le biais d'une demande écrite adressée à la Préfecture au moins 2 jours ouvrables avant la prise de poste, la validité du titre de séjour
Vérifier que l'assistant maternel remplit les conditions pour exercer ses fonctions	S'assurer que l'assistant maternel est titulaire d'un agrément en cours de validité, et recueillir les références de celui-ci
	Vérifier que l'assurance responsabilité civile professionnelle de l'assistant maternel est en cours de validité
En cas d'usage d'un véhicule	Vérifier les documents originaux suivants : <ul style="list-style-type: none"> ➤ le permis de conduire de l'assistant maternel et/ou de la personne visée par le contrat de travail et autorisée par le particulier employeur à transporter l'enfant ; ➤ l'attestation d'assurance automobile en cours de validité ; ➤ et la carte grise.
Remettre au futur salarié l'engagement réciproque s'il y a lieu	Néant
Rédaction et remise au salarié d'un contrat de travail écrit, en annexant les consignes et informations relatives à l'enfant	Au plus tard le premier jour d'accueil de l'enfant

الإجراءات	
الطلب من عامل الحضانه تقديم وثيقة هويته	التحقق من هوية عامل الحضانه
إذا كان مربية الأطفال من جنسية أجنبية (باستثناء مواطني الاتحاد الأوروبي): تحقق من صلاحية تصريح الإقامة عن طريق طلب كتابي مُرسل إلى المحافظة قبل يومين عمل على الأقل من توليه للمنصب.	
تأكد من توفر عامل الحضانه على ترخيص ساري المفعول، وجمع مراجع هذا الأخير	التأكد من استيفاء عامل الحضانه لشروط ممارسة مهامه
التحقق من صلاحية تأمين المسؤولية المهنية لعامل الحضانه	
تحقق من الوثائق الأصلية التالية: <ul style="list-style-type: none"> ◀ رخصة القيادة لعامل الحضانه و / أو الشخص المشمول بعقد العمل والمصرح له من قبل الفرد المستخدم بنقل الطفل؛ ◀ شهادة التأمين على السيارة سارية المفعول؛ ◀ ورخصة تسجيل المركبة. 	في حالة استخدام سيارة
لا شيء	منح الموظف المستقبلي الالتزام المتبادل إن أمكن
في موعد لا يتجاوز اليوم الأول لاستقبال الطفل	صياغة عقد عمل مكتوب وتسليمه للموظف، مع إلحاق التعليمات والمعلومات المتعلقة بالطفل

SOCLE COMMUN

Fiche pédagogique relative au décompte des congés payés

À l'attention des utilisateurs du présent document.

L'objet du présent document est d'illustrer le décompte des jours de congés pris par le salarié.

Ce document a une valeur indicative et non conventionnelle.

Les salariés bénéficient de 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois travaillé ou par période équivalente telle que définie par les dispositions légales et réglementaires de droit commun. Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine à l'exception :

- du jour de repos hebdomadaire prévu par le contrat de travail ;
- des jours reconnus fériés par la loi et habituellement non travaillés par le salarié.

Lors de la prise des congés payés, le premier jour de congés à décompter est le premier jour ouvrable qui aurait dû être travaillé par le salarié.

Illustration

Exemple 1

Madame X est assistante maternelle. Elle travaille les lundi, mardi, jeudi et vendredi. Son jour de repos hebdomadaire est fixé au dimanche.

Elle indique à ses employeurs vouloir partir en congé le mardi 5 août au soir, après son travail.

Elle souhaite donc poser des jours de congés payés du jeudi 7 août au samedi 16 août inclus.

- Le premier jour qui aurait dû être travaillé par Madame X est le jeudi 7 août ;
- Le dernier jour ouvrable non travaillé par Madame X est le samedi 16 août, avant la reprise du travail le lundi 18 août ;
- Les dimanches 10 et 17 août, correspondant au repos hebdomadaire de la salariée, ne sont pas décomptés ;
- Le 15 août, jour férié non travaillé prévu au contrat de travail, n'est pas décompté.

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
4 août	5 août	6 août	7 août	8 août	9 août	10 août
11 août	12 août	13 août	14 août	15 août	16 août	17 août
18 août	19 août	20 août	21 août	22 août	23 août	24 août

 Jour férié
 Jour de repos hebdomadaire
 Jour de congé payé à décompter

→ 8 jours ouvrables de congés payés sont à décompter.

أرضية مشتركة

صحيفة تعليمية تتعلق ببيان الإجازات المدفوعة الأجر

موجه لمستخدمي هذه الوثيقة.

الغرض من هذه الوثيقة هو توضيح عدد أيام الإجازة التي أخذها الموظف. هذه الوثيقة لها قيمة إرشادية وغير اتفافية.

يستفيد الموظفون من ٢,٥ يوم عمل من الإجازة مدفوعة الأجر لكل شهر عمل أو لكل فترة معادلة على النحو المحدد في الأحكام القانونية والتنظيمية للقانون العام.

تعتبر جميع أيام الأسبوع أيام عمل ما عدا:

➤ يوم الراحة الأسبوعي المنصوص عليه في عقد العمل؛

➤ الأيام المعترف بها كعطلات رسمية بموجب القانون وعادة لا يعمل أثناءها الموظف.

عند أخذ إجازة مدفوعة الأجر، فإن أول يوم إجازة يتم احتسابه هو أول يوم عمل يجب أن يعمل الموظف.

توضيح

المثال ١

السيدة فلانية عاملة حضانة. تعمل أيام الاثنين والثلاثاء والخميس والجمعة. يوم راحتها الأسبوعية هو الأحد.

أخبرت الفرد المستخدم التابعة أنها تريد الذهاب في إجازة مساء الثلاثاء ٥ أغسطس / آب، بعد الانتهاء من العمل. لذلك فهي ترغب في أخذ أيام إجازة مدفوعة الأجر من الخميس ٧ أغسطس / آب إلى السبت ١٦ أغسطس / آب متضمناً.

➤ اليوم الأول الذي كان من المفترض أن تعمل فيه السيدة الفلانية هو الخميس ٧ أغسطس / آب؛

➤ آخر يوم عمل لم تعمله السيدة فلانة هو السبت ١٦ أغسطس / آب قبل العودة إلى العمل يوم الاثنين ١٨ أغسطس / آب؛

➤ أيام الأحد ١٠ و ١٧ أغسطس / آب، المقابلة للراحة الأسبوعية للموظف، لا تحسب؛

➤ ١٥ أغسطس / آب، إجازة لا يؤدي فيها العمل منصوص عليها في عقد العمل، لا تحسب.

الاثنين	الثلاثاء	الأربعاء	الخميس	الجمعة	السبت	الأحد
٤ أغسطس / آب	٥ أغسطس / آب	٦ أغسطس / آب	٧ أغسطس / آب	٨ أغسطس / آب	٩ أغسطس / آب	١٠ أغسطس / آب
١١ أغسطس / آب	١٢ أغسطس / آب	١٣ أغسطس / آب	١٤ أغسطس / آب	١٥ أغسطس / آب	١٦ أغسطس / آب	١٧ أغسطس / آب
١٨ أغسطس / آب	١٩ أغسطس / آب	٢٠ أغسطس / آب	٢١ أغسطس / آب	٢٢ أغسطس / آب	٢٣ أغسطس / آب	٢٤ أغسطس / آب

 عطلة رسمية
 يوم الراحة الأسبوعي
 يوم إجازة مدفوعة الأجر يتم احتسابه

← يتم احتساب ٨ أيام عمل من الإجازة مدفوعة الأجر

Exemple 2

Madame X travaille chez Madame Y comme assistante de vie du mercredi au dimanche. Son jour de repos hebdomadaire est fixé au lundi.

Elle souhaite poser des jours de congés payés du mercredi 6 août au mardi 19 août inclus.

Elle souhaite donc poser des jours de congés payés du jeudi 7 août au samedi 16 août inclus.

- Le premier jour qui aurait dû être travaillé par Madame X est le mercredi 6 août.
- Le dernier jour ouvrable non travaillé par Madame X est le mardi 19 août avant la reprise du travail le mercredi 20 août.
- Les lundis 11 et 18 août, correspondant au repos hebdomadaire de la salariée, ne sont pas décomptés.
- Le 15 août, jour férié non travaillé prévu au contrat de travail, n'est pas décompté.

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
4 août	5 août	6 août	7 août	8 août	9 août	10 août
11 août	12 août	13 août	14 août	15 août	16 août	17 août
18 août	19 août	20 août	21 août	22 août	23 août	24 août

 Jour férié
 Jour de repos hebdomadaire
 Jour de congé payé à décompter

→ 11 jours ouvrables de congés payés sont à décompter.

مثال ٢

تعمل السيدة فلانة عند السيدة علانة كمقدمة رعاية معيشية من الأربعاء إلى الأحد. يوم راحتها الأسبوعية هو يوم الاثنين.

تريد أن تأخذ أيام إجازة مدفوعة الأجر من الأربعاء ٦ أغسطس / آب إلى الثلاثاء ١٩ أغسطس / آب متضمناً. لذلك فهي ترغب في أخذ أيام إجازة مدفوعة الأجر من الخميس ٧ أغسطس / آب إلى السبت ١٦ أغسطس / آب متضمناً.

◀ اليوم الأول الذي كان من المفترض أن تعمل فيه السيدة فلانة هو الأربعاء ٦ أغسطس / آب.

◀ آخر يوم عمل لم تعمل فيه السيدة فلانة هو الثلاثاء ١٩ أغسطس / آب قبل العودة إلى العمل يوم الأربعاء ٢٠ أغسطس / آب.

◀ لا يتم احتساب أيام الاثنين ١١ و ١٨ أغسطس / آب المقابلة للراحة الأسبوعية للموظف.

◀ ١٥ أغسطس / آب، إجازة لا يؤدي فيها العمل منصوص عليها في عقد العمل، لا تحتسب.

الاثنين	الثلاثاء	الأربعاء	الخميس	الجمعة	السبت	الأحد
٤ أغسطس / آب	٥ أغسطس / آب	٦ أغسطس / آب	٧ أغسطس / آب	٨ أغسطس / آب	٩ أغسطس / آب	١٠ أغسطس / آب
١١ أغسطس / آب	١٢ أغسطس / آب	١٣ أغسطس / آب	١٤ أغسطس / آب	١٥ أغسطس / آب	١٦ أغسطس / آب	١٧ أغسطس / آب
١٨ أغسطس / آب	١٩ أغسطس / آب	٢٠ أغسطس / آب	٢١ أغسطس / آب	٢٢ أغسطس / آب	٢٣ أغسطس / آب	٢٤ أغسطس / آب

 عطلة رسمية
 يوم الراحة الأسبوعي
 يوم إجازة مدفوعة الأجر يتم احتسابه

← يتم احتساب ١١ يوم عمل من الإجازة مدفوعة الأجر.

Fiche pédagogique relative au calcul de l'ancienneté

À l'attention des utilisateurs du présent document.

En application de l'article 60 du « socle commun » de la convention collective, l'ancienneté est appréciée en fonction de la durée des services du salarié auprès du particulier employeur, au titre d'un même contrat de travail, quelle que soit la durée de travail.

L'ancienneté est déterminée à compter de la date d'effet de l'embauche et s'arrête à la date à laquelle le contrat de travail prend fin.

Certaines périodes de suspension du contrat de travail sont prises en compte pour déterminer l'ancienneté du salarié.

Ces périodes sont rappelées dans le présent document.

Ce document a une valeur indicative et non conventionnelle.

Sauf dispositions spécifiques, notamment pour les fratries à l'article 90-1 du « socle assistant maternel » de la convention collective, l'ancienneté est appréciée par contrat de travail.

Son décompte débute à la date d'effet de l'embauche et se termine à la date de fin de ce contrat de travail.

Certaines périodes non travaillées sont assimilées à du temps de travail effectif et doivent donc être intégrées dans le calcul de l'ancienneté. A l'inverse, certaines absences suspendent l'ancienneté du salarié.

1 | Les périodes prises en compte dans le calcul de l'ancienneté

Sont notamment pris en compte pour la détermination d'ancienneté :

- Les jours fériés à l'exception des jours fériés tombant sur une semaine non travaillée prévue au contrat de travail ;
- Les périodes de prise des congés acquis par le salarié ;
- La période de congé maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- Le congé parental uniquement pour la moitié de sa durée ;
- Les congés pour événements familiaux ;
- Le congé pour la journée de la défense et de la citoyenneté ;
- Le congé pour assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française ;
- Le congé de présence parentale ;
- La période de suspension du contrat de travail pour cause de maladie professionnelle, d'accident de travail et d'accident de trajet ;
- Les absences des salariés de la branche pour la participation aux commissions paritaires de la branche ;

صحيفة تعليمية تتعلق بحساب الأقدمية

موجه لمستخدمي هذه الوثيقة.

عملاً بالمادة 60 من «الأرضية المشتركة» للاتفاقية الجماعية، يتم حساب الأقدمية وفقاً لمدة خدمة الموظف لدى الفرد المستخدم، بموجب نفس عقد العمل، بغض النظر عن وقت العمل.

تحدد الأقدمية ابتداء من تاريخ التشغيل الفعلي وتنتهي في تاريخ انتهاء عقد العمل.

تؤخذ في الاعتبار بعض فترات تعليق عقد العمل عند تحديد أقدمية الموظف.

وترد إشارة لهذه الفترات في هذه الوثيقة.

هذه الوثيقة لها قيمة إرشادية وغير اتفافية.

باستثناء أحكام محددة، خاصة لشقيقات المادة 90-1 من «أرضية عامل الحضانة» من الاتفاقية الجماعية، يتم حساب الأقدمية بموجب عقد العمل.

يبدأ حسابها في التاريخ الفعلي للتوظيف وينتهي في تاريخ انتهاء عقد العمل هذا.

يتم ماثلة فترات معينة لم يؤدي العمل فيها بمدة العمل الفعلي، وبالتالي يجب تضمينها في حساب الأقدمية. على العكس من ذلك، تؤدي بعض حالات الغياب إلى تعليق أقدمية الموظف.

1 | الفترات التي تؤخذ في الاعتبار في حساب الأقدمية

يؤخذ ما يلي في الاعتبار على وجه الخصوص لتحديد الأقدمية:

- ◀ العطل الرسمية باستثناء أيام العطل الرسمية التي تقع في أسبوع لا يؤدي فيها العمل منصوص عليه في عقد العمل؛
- ◀ فترات الإجازة التي حصل عليها الموظف؛
- ◀ فترة إجازة الأمومة والأبوة واستقبال الطفل والتبني؛
- ◀ إجازة والدية لنصف مدتها فقط؛
- ◀ إجازة للمناسبات العائلية؛
- ◀ إجازة يوم الدفاع والمواطنة؛
- ◀ إجازة حضور حفل الترحيب بالحاصلين على الجنسية الفرنسية؛
- ◀ إجازة حضور الوالدين؛
- ◀ مدة تعليق عقد العمل بسبب مرض مهني، حادث مهني، وحادث تنقل؛
- ◀ تغيب موظفي الفرع للمشاركة في اللجان المشتركة للفرع؛

- Les absences des salariés de la branche pour leur participation à la vie statutaire de leur syndicat ou à une formation syndicale.

Cette liste n'est pas exhaustive et présente une valeur indicative.

Illustration

Madame X est assistante de vie. Elle a été embauchée le 2 septembre 2019 et son contrat de travail a pris fin le 10 septembre 2021.

Ses seules absences concernent les congés payés qu'elle a régulièrement posés entre le 2 septembre 2019 et le 10 septembre 2021.

Ses congés payés sont pris en compte dans le calcul de l'ancienneté.

Au titre de son contrat de travail, Madame X a donc acquis 2 ans d'ancienneté et 9 jours.

2 | Les périodes non prises en compte dans le calcul de l'ancienneté

À l'inverse, certaines absences suspendent l'ancienneté du salarié.

Ne sont notamment pas pris en compte pour la détermination de l'ancienneté :

- L'arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel du salarié ;
- Les congés pour convenance personnelle ;
- Les absences injustifiées du salarié ;
- Le congé pour enfant malade.

Cette liste n'est pas exhaustive et présente une valeur indicative.

Illustration

Madame Y est assistante maternelle. Le 31 août 2020, elle a été embauchée par un particulier employeur, Monsieur Z, pour l'accueil de son enfant unique.

Madame Y a fait l'objet d'un arrêt de travail pour maladie non professionnelle du 14 décembre 2020 au 4 janvier 2021 inclus.

Monsieur Z a procédé au retrait de l'enfant par lettre remise en main propre contre décharge le 16 avril 2021.

En raison de la durée du préavis fixée dans la convention collective, la date de fin du contrat de travail de Madame Y est fixée donc au 30 avril 2021.

L'ancienneté de Madame Y comprend :

- la période du 31 août 2020 au 13 décembre 2020 (3 mois et 14 jours) ;
- et celle du 5 janvier 2021 au 30 avril 2021 (3 mois et 26 jours).

La période de l'arrêt de travail n'est pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Au titre de son contrat de travail, Madame Y a donc acquis 7 mois et 10 jours d'ancienneté.

- تغيب موظفي الفرع للمشاركة في الحياة النظامية لنقابتهم أو في التدريب النقابي. هذه القائمة ليست شاملة ولها قيمة إرشادية.

توضيح

السيدة فلانة مقدمة رعاية معيشية. تم تعيينها في ٢ سبتمبر / أيلول ٢٠١٩ وانتهى عقد عملها في ١٠ سبتمبر / أيلول ٢٠٢١.

غياباتها الوحيدة تتعلق بإجازة مدفوعة الأجر كانت تأخذها بانتظام بين ٢ سبتمبر / أيلول ٢٠١٩ و ١٠ سبتمبر / أيلول ٢٠٢١.

تؤخذ إجازتها المدفوعة الأجر في الاعتبار عند حساب الأقدمية.

وبناءً على ذلك، فقد اكتسبت السيدة فلانة، بموجب عقد عملها، سنتين (٢) و ٩ أيام من الأقدمية.

٢ | الفترات التي لا تؤخذ في الاعتبار في حساب الأقدمية

على العكس من ذلك، تؤدي بعض حالات الغياب إلى تعليق أقدمية الموظف.

على وجه الخصوص، لا يؤخذ ما يلي في الاعتبار عند تحديد الأقدمية:

➤ التوقف عن العمل بسبب مرض أو حادث غير مهني للموظف؛

➤ إجازة للأسباب الشخصية؛

➤ الغياب غير المبرر للموظف؛

➤ إجازة طفل مريض.

هذه القائمة ليست شاملة ولها قيمة إرشادية.

توضيح

السيدة علانية عاملة حضانية. في ٣١ أغسطس / آب ٢٠٢٠، تم تعيينها من قبل الفرد المستخدم السيد علان لرعاية طفله الوحيد.

قامت السيدة فلانة بالتوقف عن العمل بسبب مرض غير مهني من ١٤ ديسمبر / كانون الأول ٢٠٢٠ إلى ٤ يناير / كانون الثاني ٢٠٢١ ضمناً.

شرع السيد علان في سحب الطفل بموجب رسالة سلمت باليد مقابل مخالصة في ١٦ أبريل / نيسان ٢٠٢١.

نظرًا لفترة الإخطار المحددة في الاتفاقية الجماعية، تم تحديد تاريخ انتهاء عقد عمل السيدة فلانة في ٣٠ أبريل / نيسان ٢٠٢١.

تشمل أقدمية السيدة فلانة:

➤ الفترة من ٣١ أغسطس / آب ٢٠٢٠ إلى ١٣ ديسمبر / كانون الأول ٢٠٢٠ (٣ أشهر و ١٤ يومًا)؛

➤ والفترة من ٥ يناير / كانون الثاني ٢٠٢١ إلى ٣٠ أبريل / نيسان ٢٠٢١ (٣ أشهر و ٢٦ يومًا).

لا تؤخذ مدة التوقف عن العمل في الاعتبار لحساب الأقدمية.

وبناءً على ذلك، فقد اكتسبت السيدة فلانة، بموجب عقد عملها، ٧ أشهر و ١٠ أيام من الأقدمية.

SOCLE COMMUN

Modèle de courrier informant du décès de l'enfant

À l'attention des utilisateurs du présent document

Lorsque le contrat de travail est conclu exclusivement pour la garde d'un enfant, le décès de ce dernier entraîne la rupture de plein droit du contrat de travail au jour du décès.

Les articles 119-4-2 (socle spécifique « assistant maternel ») et 161-4-2 (socle spécifique « salarié du particulier employeur ») de la convention collective nationale applicable prévoient que le salarié doit être informé par le particulier employeur, ou par défaut par un tiers, du décès de l'enfant gardé.

Ce document écrit est à adresser au salarié par courrier recommandé avec accusé réception, dans les 30 jours calendaires à compter du décès de l'enfant.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique (et en bleu). Ils sont à supprimer du document définitif remis au salarié.

Particulier employeur :

[Choisir entre] Mme/M

[Adresse]

N°CESU/PAJEMPLOI [Rayer la mention inutile et préciser le numéro]

[OPTION : si le particulier employeur est représenté par un tiers]

Représenté par :

[Choisir entre] Mme/M

[Adresse]

Salarié(e) :

[Choisir entre] Mme/M

[Adresse]

À Le

أرضية مشتركة

نموذج رسالة تبليغ عن وفاة الطفل

موجه لمستخدمي هذه الوثيقة

عندما يبرم عقد العمل حصريًا لرعاية طفل، فإن وفاته تستلزم انتهاء عقد العمل بحكم القانون في يوم الوفاة.

تنص المواد 119-4-2 (أرضية مخصصة «عامل حضانة») و161-4-2 (أرضية مخصصة «موظف الفرد المستخدم») من الاتفاقية الجماعية الوطنية المعمول بها على أنه يجب إبلاغ الموظف من قبل الفرد المستخدم أو، إن تعذر ذلك، من قبل طرف ثالث عن وفاة الطفل المستفيد من الرعاية.

يجب إرسال هذه الوثيقة المكتوبة إلى الموظف عن طريق البريد المسجل مع إشعار بالاستلام، في غضون ٣٠ يومًا تقويميًا من يوم وفاة الطفل.

هذا النموذج له قيمة إرشادية وغير اتفاقية.

لتسهيل استخدام هذا النموذج، يتم إدراج التعليقات بخط مائل (وبالأزرق). يجب حذفها من الوثيقة النهائية الممنوحة للموظف.

الفرد المستخدم:

[اختر بين] السيدة / السيد

[العنوان]

رقم CESU / PAJEMPLOI [شطب ما لا ينطبق وحدد الرقم]

[خيار: إذا تم تمثيل الفرد المستخدم الفردي من قبل طرف ثالث]

ممثلاً بما يلي:

[اختر بين] السيدة / السيد

[العنوان]

موظف / موظفة:

[اختر بين] السيدة / السيد

[العنوان]

في بتاريخ

Lettre recommandée avec accusé de réception n° [Numéro figurant sur l'accusé réception]

Objet : Décès de l'enfant

[Choisir entre] Madame / Monsieur,

Je suis au regret de vous annoncer le décès de mon/l'enfant, [Nom, prénom de l'enfant décédé]

.....intervenu le [Date du décès]

....., rendant impossible le maintien du contrat de travail qui nous lie / qui vous lie à Monsieur/Madame [Nom, prénom du particulier employeur]

..... en tant que [Choisir entre] garde d'enfant/ou assistant maternel.

En application de l'article [Choisir entre « 119-4-2 » (si le salarié est assistant maternel) et « 161-4-2 » (si le salarié est garde d'enfant à domicile embauché exclusivement pour garder l'enfant décédé)] de la convention collective nationale applicable, votre contrat de travail conclu le [Date du contrat de travail ou de l'embauche le cas échéant] / / a donc été automatiquement rompu à la date du décès de [Choisir entre] mon enfant/de l'enfant [Nom, prénom de l'enfant décédé]

Dans cette situation, vous ne pouvez pas effectuer votre préavis d'une durée de [Durée du préavis fixée par la convention collective applicable], au titre duquel vous percevrez une indemnité compensatrice.

Les documents de fin de contrat (certificat de travail, attestation pôle emploi, reçu pour solde de tout compte) seront à votre disposition à compter du / /

[Les documents de fin de contrat doivent être établis dans un délai maximum de 30 jours calendaires à compter du décès. Ils doivent être mis à la disposition du salarié sur son ancien lieu de travail. Il est toutefois possible, pour les parties, de s'accorder par écrit sur l'envoi de ces documents par courrier recommandé avec avis de réception.]

S'il le souhaite, le salarié dont le contrat de travail est rompu du fait du décès de l'enfant du particulier employeur présente une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi pour l'ouverture des droits au chômage.]

L'intégralité des indemnités de fin de contrat auxquelles vous avez droit compte tenu de votre ancienneté vous sera versée, avec l'éventuel solde des salaires qui vous sont dus, lors de la remise du reçu pour solde de tout compte.

Je vous prie d'agrèer, [Choisir entre] Madame/Monsieur [Nom, prénom du salarié],

....., nos sincères salutations.

Signature du particulier employeur :

ou

Signature du tiers agissant pour le compte du particulier employeur :

[La lettre est adressée au salarié et une copie est conservée par le particulier employeur.]

رسالة مسجلة مع الإشعار بالاستلام رقم ° [الرقم الظاهر في الإشعار بالاستلام]

الموضوع: وفاة الطفل

[اختر بين] السيدة/ السيد،

يؤسفني أن أعلن وفاة طفلي [اللقب، اسم الطفل المتوفى]

..... الذي وقع بتاريخ [تاريخ الوفاة]

..... مما يجعل من المستحيل الحفاظ على عقد العمل الذي يربطنا / الذي يربطك بالسيد / السيدة [لقب واسم الفرد المستخدم]

..... بصفتي [اختر بين] عامل حضانة-مقدم رعاية للأطفال.

وفقا للمادة [اختر من بين « 119-4-2 » (إذا كان الموظف عامل حضانة) و « 161-4-2 » (إذا كان الموظف هو مقدم

رعاية للأطفال بالمنزل تم تعيينه حصريًا لرعاية الطفل المتوفى)] من الاتفاقية الجماعية الوطنية المعمول بها، تم

إبرام عقد العمل الخاص بك بتاريخ [تاريخ عقد العمل أو التعيين حيثما ينطبق ذلك]

..... / / لذلك تم إنهاؤه تلقائيًا في تاريخ وفاة [اختر بين] طفلي / للطفل [اللقب، اسم الطفل المتوفى]

في هذه الحالة، لا يمكنك القيام بالإخطار الخاص بك لمدة [مدة الإشعار التي حدتها الاتفاقية الجماعية ال

سارية], والتي بموجبها سوف تحصل على تعويض.

ستكون مستندات نهاية العقد (شهادة العمل، شهادة مركز التوظيف (Pôle emploi)، إيصال التسوية

المالية) في متناولك من تاريخ / /

[يجب إعداد مستندات نهاية العقد في غضون فترة أقصاها ٣٠ يومًا تقويميًا من تاريخ الوفاة. يجب أن تكون

تحت تصرف الموظف في مكان عمله السابق. ومع ذلك، يمكن للطرفين الاتفاق كتابيًا على إرسال هذه

المستندات بالبريد المسجل مع إشعار بالاستلام.]

يقدم الموظف الذي انتهى عقد عمله بسبب وفاة طفل الفرد المستخدم طلب تعويض إلى هيئة بول

أومبلا (Pôle Emploi) للحصول على التعويض عن البطالة، إذا رغب في ذلك.

سيتم دفع جميع تعويضات نهاية العقد التي تستحقها نظرًا لأقدميتك، مع أي رصيد للأجور المستحقة لك،

عند تسليم إيصال التسوية النهائية.

تفضلوا، [اختر بين] السيدة / السيد [اللقب، اسم الموظف]

..... بقبول فائق الاحترام.

توقيع الفرد المستخدم:

أو

توقيع الطرف الثالث الذي يتصرف نيابة عن الفرد المستخدم:

[الرسالة الموجهة إلى الموظف ويحتفظ الفرد المستخدم بنسخة منها.]

SOCLE COMMUN

Modèle d'attestation précisant la date à laquelle le salarié se trouve libre de tout engagement

À l'attention des utilisateurs du présent document

En application des dispositions de l'article 64 du « socle commun » de la convention collective, la date de fin du contrat de travail correspond :

- à la date de fin du préavis, en cas d'exécution totale de celui-ci par le salarié ;
- à la date prévue de fin du préavis, en cas d'inexécution totale ou partielle du préavis à l'initiative du particulier employeur ;
- au dernier jour travaillé, en cas d'inexécution totale ou partielle du préavis à l'initiative du salarié.

En cas de rupture du contrat de travail, lorsque le préavis n'est pas exécuté à la demande du salarié, une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouve libre de tout engagement peut lui être remise par le particulier employeur.

Une telle attestation peut également être établie dès lors que le préavis n'est pas effectué, à la demande du particulier employeur, et que le salarié souhaite reprendre une activité professionnelle auprès d'un autre employeur, avant la date de la fin de son contrat de travail. Attention, la remise d'une telle attestation n'a pas pour effet d'avancer le terme du contrat fixé à la date de fin du préavis non exécuté. Elle ne dispense pas le particulier employeur de verser l'indemnité compensatrice de préavis due.

Cette attestation s'ajoute aux autres documents que le particulier employeur remet au salarié à la fin du contrat de travail, à savoir le certificat de travail, l'attestation pour présenter une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi et le reçu pour solde de tout compte détaillant les sommes versées au salarié à l'occasion de la date de la rupture du contrat de travail.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Les éléments en italique (et en bleu) constituent une aide au remplissage. Ils sont à supprimer du document définitif remis au salarié.

أرضية مشتركة

نموذج شهادة تحديد التاريخ الذي يكون فيه الموظف حراً من أي التزام

موجه لمستخدمي هذه الوثيقة

وفقاً لأحكام المادة 64 من «الأرضية المشتركة» للاتفاقية الجماعية، يتوافق تاريخ انتهاء عقد العمل مع:

- ◀ تاريخ انتهاء الإخطار في حال تم تنفيذه كاملاً من قبل الموظف؛
- ◀ التاريخ المحدد لنهاية الإخطار في حالة عدم التنفيذ الكلي أو الجزئي للإخطار بمبادرة من الفرد المستخدم؛

◀ آخر يوم عمل في حالة عدم التنفيذ الكلي أو الجزئي للإخطار بمبادرة من الموظف. في حالة إنهاء عقد العمل، عندما لا يتم تنفيذ الإخطار بناءً على طلب الموظف، يجوز أن يقدم الفرد المستخدم شهادة تحديد التاريخ الذي يكون فيه هذا الموظف حراً من أي التزام.

يمكن أيضاً تقديم مثل هذه الشهادة عندما لا يتم الإخطار، بناءً على طلب الفرد المستخدم، ويرغب الموظف في استئناف نشاط مهني عند استخدام آخر، قبل تاريخ انتهاء عقد العمل. يرجى الانتباه، تسليم مثل هذه الشهادة ليس الغرض منه تقديم تاريخ انتهاء العقد المحدد في تاريخ انتهاء الإخطار غير المنفذ. وهي لا تعفي الفرد المستخدم من دفع التعويض المستحق عن الإخطار.

تضاف هذه الشهادة إلى المستندات الأخرى التي يمنحها الفرد المستخدم للموظف في نهاية عقد العمل، وهي شهادة العمل، وشهادة تقديم مطالبة بالتعويض إلى هيئة باجومبلا (Pôle emploi) وإيصال التسوية المالية يوضح بالتفصيل المبالغ المدفوعة للموظف في تاريخ إنهاء عقد العمل.

هذا النموذج له قيمة إرشادية وغير اتفاقية.

العناصر المكتوبة بخط مائل (وأزرق) تساعد على ملء المستندات. يجب حذفها من الوثيقة النهائية الممنوحة للموظف.

Je soussigné(e) [Nom, prénom du particulier employeur]
 demeurant au [Adresse]
 N°CESU/PAJEMPLOI [Rayer la mention inutile et préciser le numéro]

Atteste sur l'honneur que :

[Choisir entre] Madame/Monsieur [Nom, prénom du salarié]
 Demeurant au [Adresse]

Embauché(e) en qualité de [Préciser assistant maternel ou toute autre fonction du salarié]

Depuis le [Préciser la date d'embauche]

Au titre d'un contrat à durée indéterminée / déterminée [Rayer la mention inutile]

Est libre de tout engagement à mon égard à compter du / / [Préciser la date]
 Pour faire valoir ce que de droit.

Fait à, le [Préciser le lieu et la date]

Signature du particulier employeur :

[L'attestation est remise au salarié et une copie est conservée par le particulier employeur.]

أنا الموقع(ة) أدناه [اللقب، اسم الفرد المستخدم]
 المقيم في [العنوان]
 رقم CESU / PAJEMPLOI [شطب ما لا ينطبق وتحديد الرقم]

أصرح بشرفي ما يلي:

[اختر بين] السيدة/ السيد [اللقب، اسم الموظف]
 المقيم في [العنوان]

تم توظيفي بصفتي [حدد عامل حضانة أو أي وظيفة أخرى للموظف]

منذ [حدد تاريخ التوظيف]

بموجب عقد غير محدد المدة / محدد المدة [شطب ما لا ينطبق]

حر/ حرة من أي التزام بالنسبة لي اعتبارا من / / [حدد التاريخ]
 لخدمة وتأكيد ما هو الحق والصواب.

حرر في بتاريخ [حدد المكان والتاريخ]

توقيع الفرد المستخدم:

[تُمنح الشهادة للموظف ويحتفظ الفرد المستخدم بنسخة منها.]

SOCLE COMMUN

Modèle de reçu pour solde de tout compte

À l'attention des utilisateurs du présent document

Conformément aux dispositions de l'article 69 du « socle commun » de la convention collective, le reçu pour solde de tout compte est un document écrit dans lequel le particulier employeur énumère les sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail.

Ce document est remis au salarié quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail et la durée du contrat.

Il est établi en double exemplaire.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique (et en bleu). Ils sont à supprimer du document définitif remis au salarié.

Je soussigné(e) [Nom, prénom du salarié]
demeurant au [Adresse]
embauché(e) en tant que [Emploi du salarié]
[Ajouter pour l'assistant maternel, le nom et le prénom de l'enfant concerné par la fin de l'accueil]

Reconnais avoir reçu de [Choisir entre] Madame/Monsieur [Nom, prénom du particulier employeur],
mon ex-employeur, mon certificat de travail, mon attestation pôle emploi et pour solde de tout compte,
la somme de [À compléter] €,
ainsi répartie [Le reçu pour solde de tout compte doit préciser la nature des sommes versées à l'occasion de la rupture et leurs montants. Il convient ainsi de bien indiquer le dernier salaire versé et éventuelles indemnités prévues, l'éventuelle indemnité compensatrice de préavis, l'éventuelle indemnité de rupture, l'éventuelle indemnité compensatrice de congés payés et les éventuels éléments relatifs à la régularisation des salaires.] :

-
-

أرضية مشتركة

نموذج إيصال التسوية المالية

موجه لمستخدمي هذه الوثيقة

وفقاً لأحكام المادة 69 من «الأرضية المشتركة» للاتفاقية الجماعية، فإن إيصال التسوية المالية هو مستند مكتوب يسرد فيه الفرد المستخدم المبالغ المدفوعة بمناسبة إنهاء عقد العمل.

يتم تقديم هذه الوثيقة للموظف بغض النظر عن سبب إنهاء عقد العمل ومدة العقد.
يتم كتابته في نسختين.

هذا النموذج له قيمة إرشادية وغير اتفاقية.

لتسهيل استخدام هذا النموذج، يتم إدراج التعليقات بخط مائل (وبالأزرق). يجب حذفها من الوثيقة النهائية الممنوحة للموظف.

أنا الموقع أدناه) [اللقب، اسم الموظف]
أقيم في [العنوان]
تم توظيفي بصفتي [وظيفة الموظف]
[بالنسبة لعامل الحضانه، يضاف لقب واسم الطفل المستفيد من الرعاية]

نعترف بتلقي من [اختر بين] السيدة / السيد [اللقب، اسم الفرد المستخدم]،
الفرد المستخدم السابق، شهادة العمل الخاصة بي، شهادة مركز العمل (Pôle emploi) الخاصة بي وللتسوية المالية، مبلغ [للملأ] يورو،
هكذا وزعت [يجب أن يحدد إيصال التسوية المالية طبيعة المبالغ المدفوعة بمناسبة إنهاء عقد العمل ومجموعها. لذلك من الضروري الإشارة بوضوح إلى آخر راتب تم دفعه وأي تعويض منصوص عليه، وأي تعويض عن الإخطار، وأي تعويض عن إنهاء العمل، وأي تعويض عن الإجازة مدفوعة الأجر وأي عناصر تتعلق بتسوية الرواتب.]:

-
-

Je reconnais que, du fait de ce versement, tout compte entre *[Choisir entre]* Madame/Monsieur *[Nom, prénom du particulier employeur]* et moi-même, pour les sommes et indemnités qui y sont indiquées, se trouve définitivement apuré et réglé, sous réserve de leur paiement par le particulier employeur.

J'ai été informé(e) que je dispose de six mois, à compter de la date de signature du présent reçu, pour le dénoncer, par lettre recommandée adressée au particulier employeur.

Je suis conscient(e) qu'au-delà de ce délai je ne pourrai plus, faute d'avoir dénoncé le présent reçu, contester le décompte des sommes et indemnités qui y sont indiquées.

Le présent reçu a été établi en deux exemplaires, dont un m'a été remis.

Fait à, le *[Préciser le lieu et la date]*
en 2 exemplaires

[Un exemplaire est remis au salarié et l'autre est conservé par le particulier employeur]

Signature du (de la) salarié(e) :

(Précédée de la mention « bon pour solde de tout compte »)

[Le salarié est libre de refuser de signer le reçu pour solde de tout compte. Le versement des sommes précisées dans le présent document ne peut être refusé en raison de l'absence de signature]

أقر بأنه نتيجة لهذا الدفع، فإن أي حساب بين *[اختر بين]* السيدة / السيد *[اللقب، اسم الفرد المستخدم]* وبيني شخصيا، فيما يتعلق بالمبالغ والتعويضات المشار إليها في هذه الوثيقة، قد تمت تسويتها وتصفيتها نهائيا، رهنا بدفعها من قبل الفرد المستخدم.

لقد تم إبلاغي بأن أمامي ستة أشهر من تاريخ التوقيع على هذا الإيصال لنقضه بموجب رسالة مسجلة موجهة إلى الفرد المستخدم.

أدرك أنني لن أتمكن بعد هذه المهلة، إذا لم أنقض هذا الإيصال، من الطعن في بيان المبالغ والتعويضات المشار إليها فيه.

تم تحرير هذا الإيصال في نسختين، وقد سلمت لي إحداهما.

حرر في بتاريخ *[حدد المكان والتاريخ]*
في نسختين

[تسلم نسخة للموظف ويحتفظ الفرد المستخدم بالنسخة الأخرى]

توقيع الموظف/الموظفة:

(مسبوقة بعبارة «تمت التسوية المالية»)

[يجوز للموظف رفض توقيع إيصال التسوية المالية. لا يمكن رفض دفع المبالغ المحددة في هذا المستند لعدم وجود توقيع]

SOCLE COMMUN

Modèle de certificat de travail

À l'attention des utilisateurs du présent document.

Conformément aux dispositions de l'article 69 du « socle commun » de la convention collective, le certificat de travail est un document écrit qui sert de preuve de l'existence et de la durée de la relation de travail.

Ce document est remis au salarié sur son lieu de travail quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail et la durée du contrat.

Il doit être signé par le particulier employeur.

Il ne remplace pas la lettre de recommandation qui peut être établie par le particulier employeur au bénéfice du salarié.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique (et en bleu). Ils sont à supprimer du document définitif remis au salarié.

Je soussigné(e) [Nom, prénom du particulier employeur]
demeurant au [Adresse]
et immatriculé(e) sous le numéro d'employeur [Il s'agit du numéro Cesu, Pajemploi, MSA],

Certifie avoir employé [Choisir entre] Madame/Monsieur [Nom, prénom du salarié]
demeurant au [Adresse du salarié]
....., en qualité de [Nature
de ou des emplois occupé(s) par le salarié et, le cas échéant, périodes au cours desquels ils ont été
occupés], du / / [Date du premier jour travaillé] au / /
[Date de fin du contrat de travail], [le cas échéant si le salarié a travaillé en tant qu'assistant maternel] pour
accueillir l'enfant [à compléter avec le nom et le prénom de l'enfant.]

[Choisir entre] Madame/Monsieur [Nom, prénom du salarié]
me quitte libre de tout engagement.

أرضية مشتركة

نموذج شهادة العمل

موجه لمستخدمي هذه الوثيقة.

وفقاً لأحكام المادة 69 من «الأرضية المشتركة» للاتفاقية الجماعية، فإن شهادة العمل هي وثيقة مكتوبة تستخدم كدليل على وجود علاقة العمل ومدتها.

يتم تسليم هذه الوثيقة للموظف في مكان عمله مهما كان سبب إنهاء عقد العمل ومدة العقد.

يجب أن تُوقع من قبل الفرد المستخدم.

لا تحل محل رسالة التوصية التي يمكن للفرد المستخدم صياغتها لصالح الموظف.

هذا النموذج له قيمة إرشادية وغير اتفاقية.

لتسهيل استخدام هذا النموذج، يتم إدراج التعليقات بخط مائل (وبالأزرق). يجب حذفها من الوثيقة النهائية الممنوحة للموظف.

أنا الموقع أدناه) [اللقب، اسم الفرد المستخدم]
أقيم في [العنوان]
ومسجل / مسجلة تحت رقم صاحب العمل [رقم Cesu و Pajemploi و MSA]،

أشهد على أنني اشتغلت [اختر بين] السيدة / السيد [اللقب، اسم الموظف]
أقيم في [عنوان الموظف]
بصفتي [طبيعة الوظيفة (الوظائف) التي يشغلها الموظف، وعند الاقتضاء، الفترات التي
قضاها فيها]، من / / [تاريخ أول يوم عمل] في / / [تاريخ انتهاء
عقد العمل]، [إذا كان ذلك ممكناً إذا كان الموظف قد اشتغل كعامل حضانه] لرعاية الطفل [يُستكمل بذكر اسم
ولقب الطفل].

[اختر بين] السيدة / السيد [اللقب، اسم الموظف]

قد ترك منصبه حرًا من أي التزام.

Sous réserve de percevoir une indemnisation au titre du chômage, *[Choisir entre]* Madame/Monsieur *[Nom, prénom du salarié]* bénéficiera, à compter de la date de cessation de son contrat de travail, soit à compter du *[Le lendemain du dernier jour du contrat]*, du maintien à titre gratuit des garanties de prévoyance assurées par l'Ircem Prévoyance (domiciliée 261 avenue des Nations-Unies - BP 593 - 59 060 ROUBAIX Cedex), dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Je soussigné(e), *[Choisir entre]* Madame/Monsieur *[Nom, prénom du particulier employeur]*
..... délivre le présent certificat pour faire valoir et servir ce que de droit.

Fait à, le *[Préciser le lieu et la date]*

Signature du particulier employeur :

[Le certificat de travail est remis au salarié et une copie est conservée par le particulier employeur.]

مع مراعاة الحصول على تعويض البطالة، *[اختر بين]* السيدة / السيد *[اسم ولقب الموظف]*
سوف يستفيد، من تاريخ إنهاء عقد عمله، أي من *[اليوم التالي لليوم الأخير من العقد]*، من استمرار مجانية تأمينات الادخار المقدمة من شركة Ircem Prévoyance (مقرها ٢٦١ BP - avenue des Nations-Unies - ٥٩٣ - ٠٥٩ - ROUBAIX Cedex)، بموجب الشروط القانونية والتنظيمية والتعاقدية السارية.

أنا الموقع أدناه، *[اختر بين]* السيدة / السيد *[اسم ولقب الفرد المستخدم]*
..... يسلم هذه الشهادة لتأكيد وخدمة ما هو الحق والصواب.

حرر في بتاريخ *[حدد المكان والتاريخ]*

توقيع الفرد المستخدم:

[تُمنح شهادة العمل للموظف ويحتفظ الفرد المستخدم بنسخة منها.]

À l'attention des utilisateurs du glossaire :

Ce document a une valeur indicative et non conventionnelle.

A

Accident de trajet : fait accidentel qui survient au salarié lors de son trajet habituel aller/retour de sa résidence principale (ou autre lieu de résidence où il se rend de façon habituelle pour des raisons familiales) à son lieu de travail.

Accident de travail (ou dit d'origine professionnelle) : fait accidentel, quelle qu'en soit la cause, qui survient pendant le temps de travail du salarié et du fait ou à l'occasion de ce dernier.

Agrément : document obligatoire pour exercer le métier d'assistant maternel, délivré par le Conseil départemental et accordé pour une durée fixe, renouvelable. Il mentionne notamment le nombre d'enfants que l'assistant maternel est autorisé à accueillir simultanément.

Ancienneté : durée dans le temps de la période d'emploi d'un salarié. Sauf dispositions spécifiques, elle est appréciée par contrat de travail. Son décompte débute à la date d'effet de l'embauche et se termine à la date de fin de ce contrat de travail. Certaines périodes non travaillées doivent être intégrées dans le calcul de l'ancienneté. A l'inverse, certaines absences suspendent l'ancienneté du salarié.

Arrêt de travail : période de suspension du contrat de travail en raison d'une maladie ou d'un accident du travail d'origine professionnelle ou non professionnelle. L'arrêt de travail est justifié par une prescription médicale établie par un médecin.

Assistant maternel du particulier employeur : professionnel agréé par le Conseil départemental de son lieu de travail, qui accueille habituellement et de façon non permanente, à son domicile, ou dans une maison d'assistants maternels, moyennant rémunération, des mineurs dans le cadre d'une relation contractuelle de travail qui le lie à un ou plusieurs particulier(s) employeur(s).

Attestation Pôle emploi : document obligatoire remis, à la fin du contrat de travail, par le particulier employeur à son salarié pour lui permettre de faire valoir ses droits au chômage auprès de Pôle emploi. L'employeur doit remettre ce document quel que soit le mode de rupture du contrat de travail (rupture de la période d'essai, licenciement, retrait d'enfant, démission, fin de contrat à durée déterminée etc.) et quel que soit le type de contrat conclu, écrit ou verbal.

Avenant au contrat de travail : document négocié et signé par les deux parties, le particulier employeur et son salarié, matérialisant l'accord intervenu entre elles pour compléter ou modifier un ou plusieurs éléments du contrat de travail initial pour l'avenir.

لمستخدمي مسرد المصطلحات:

هذه الوثيقة لها قيمة إرشادية وغير اتفافية.

أ

حادث التنقل: حادث عرضي يحدث للموظف أثناء رحلته المعتادة ذهابًا وإيابًا من محل إقامته الرئيسي (أو مكان إقامة آخر حيث يذهب عادةً لأسباب عائلية) إلى مكان عمله.

حادث عمل (أو ما يسمى حادث مهني): الحادث العرضي، مهما كان السبب، والذي يحدث أثناء وقت عمل الموظف ونتيجة أو بمناسبة هذا الأخير.

الاعتماد: وثيقة إلزامية لمزاولة مهنة عامل حضانة صادرة عن مجلس المحافظة وتمنح لمدة محددة قابلة للتجديد. ويذكر على وجه الخصوص عدد الأطفال المسموح لعامل الحضانة برعايتهم في نفس الوقت.

الأقدمية: المدة الزمنية التي يقضيها الموظف في العمل. باستثناء أحكام محددة، يتم حسابها من خلال عقد العمل. يبدأ حسابها في التاريخ الفعلي للتوظيف وينتهي في تاريخ انتهاء عقد العمل هذا. يجب تضمين فترات معينة لم يؤدي العمل فيها في حساب الأقدمية. على العكس من ذلك، تؤدي بعض حالات الغياب إلى تعليق أقدمية الموظف.

التوقف عن العمل: فترة تعليق عقد العمل بسبب مرض أو حادث عمل من أصل مهني أو غير مهني. التوقف عن العمل مبرر بوصفة طبية يكتبها الطبيب.

عامل حضانة لدى الفرد المستخدم: موظف محترف معتمد من قبل مجلس المحافظة لمكان عمله، والذي يقوم بالرعاية عادة وعلى أساس غير دائم، في منزله، أو في منزل عمال حضانة، مقابل أجر، للقصر في سياق علاقة عمل تعاقدية والتي تلزمه بفرد مستخدم واحد أو أكثر.

شهادة مركز التوظيف (Pôle emploi): وثيقة إلزامية يمنحها الفرد المستخدم لموظفه في نهاية عقد العمل لتأكيد حقوقه في البطالة لدى مركز التوظيف (Pôle emploi). يجب على الفرد المستخدم تقديم هذه الوثيقة بغض النظر عن طريقة إنهاء عقد العمل (إنهاء الفترة التجريبية، الفصل عن العمل، سحب الطفل، الاستقالة، نهاية العقد المحدد المدة، إلخ) وبغض النظر عن نوع العقد المبرم، سواء كان مكتوبًا أو شفهيًا.

تعديل عقد العمل: وثيقة تم التفاوض عليها وتوقيعها من قبل الطرفين، الفرد المستخدم وموظفه، والتي تجسد الاتفاق الذي تم التوصل إليه بينهما لإكمال أو تعديل عنصر أو أكثر من عقد العمل الأولي للمستقبل.

Ayant droit : personne pouvant agir à la place du bénéficiaire direct d'un droit en raison de son lien (familial, juridique, financier) avec ce dernier. A titre d'exemple, en cas de décès, peuvent avoir la qualité d'ayants droit : l'époux, les descendants, le concubin pacsé ou non, ou encore les ascendants de la personne décédée.

B

Bulletin de salaire : document obligatoire établi mensuellement ou selon la périodicité de la paie définie dans le contrat de travail. Il indique le montant du salaire versé (brut, net imposable, net à payer...) au salarié, récapitule le montant des cotisations sociales et contient d'autres éléments liés à la relation du travail. En cas de déclaration par le biais du Chèque emploi service universel (CESU) ou PAJEMPLOI, le bulletin de salaire est établi par ces organismes sur la base de la déclaration mensuelle effectuée par l'employeur et disponible dans l'espace personnel du salarié.

C

Caisse d'Allocations Familiales (CAF) : organisme de sécurité sociale qui verse, aux particuliers, dans les conditions prévues par la loi, des prestations familiales financières.

Chèque emploi service universel (CESU) : service du réseau URSSAF ((Union de Recouvrement pour la Sécurité Sociale et les Allocations Familiales) permettant aux particuliers employeurs d'effectuer la déclaration, de manière simplifiée, du salaire et des autres éléments versés, le cas échéant, à un salarié du particulier employeur, hors assistants maternels.

Certificat médical : acte d'un médecin / praticien (ou tout professionnel de santé habilité) attestant de l'état de santé de la personne qui l'a consulté et permettant de justifier la situation du salarié auprès de son employeur. A titre d'exemple, le certificat médical est établi dans le cadre d'une grossesse, d'un congé enfant malade ou d'une absence de l'enfant.

Certificat de travail : document écrit délivré obligatoirement par l'employeur au salarié à la fin du contrat de travail, quel que soit le mode de rupture et le type de contrat de travail, à durée déterminée ou indéterminée, écrit ou oral. Il permet de certifier la période d'emploi du salarié et le(s) emploi(s) occupé(s) auprès du particulier employeur

Contrat de travail à durée déterminée (CDD) : contrat de travail qui ne peut être conclu que dans les cas limitativement énumérés par la loi. Ce contrat de travail est affecté d'un terme. Le CDD ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente chez le particulier employeur.

Contrat de travail à durée indéterminée (CDI) : contrat de travail général qui constitue la forme principale de la relation de travail. Par définition, il ne comprend pas de terme. Il a pour but de fixer les obligations entre les parties et doit être rédigé au moment de l'embauche. Ce contrat perdure tant que l'une ou l'autre des parties ne l'a pas rompu.

ذوي الحقوق: الشخص الذي يمكنه أن ينوب عن المستفيد المباشر من الحق بسبب ارتباطه (الأسري، القانوني، المالي) بهذا الأخير. على سبيل المثال، في حالة الوفاة، قد يكون لما يلي وضع ذوي الحقوق: الزوج، أو الأبناء، أو المرتبط المقترن مدنياً أو لا، أو حتى أصول الشخص المتوفى.

ب

قسمة الراتب: وثيقة إلزامية يتم إعدادها شهرياً أو وفقاً لدورية الأجر المحدد في عقد العمل. يشير إلى مبلغ الراتب المدفوع (الإجمالي، الصافي الخاضع للضريبة، الصافي للدفع، وما إلى ذلك) للموظف، ويخلص مبلغ مساهمات الضمان الاجتماعي ويحتوي على عناصر أخرى تتعلق بعلاقة العمل. في حالة الإعلان عن طريق خدمة شيك التشغيل الشاملة (CESU) أو باجومبلا (PAJEMPLOI)، يتم إعداد قسمة الراتب من قبل هاتين الهيئتين على أساس التصريح الشهري الذي يقوم به الفرد المستخدم والمتوفر في المساحة الشخصية للموظف.

ت

صندوق الإعانات العائلية (CAF): مؤسسة الضمان الاجتماعي التي تدفع للأفراد، بموجب الشروط المنصوص عليها في القانون، الاستحقاقات الأسرة المالية.

خدمة شيك التشغيل الشاملة (CESU): خدمة تابعة لشبكة الصندوق الوطني لاتحادات تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي واستحقاقات الأسر (URSSAF) التي تسمح للأفراد المستخدمين بالتصريح، بطريقة مبسطة، عن الراتب والعناصر الأخرى المدفوعة، إذا لزم الأمر، لموظف الفرد المستخدم، ما عدا عمال الحضانة.

شهادة طبية: وثيقة يصدرها طبيب / ممارس (أو أي مهني صحي معتمد) يشهد على الحالة الصحية للشخص الذي استشاره ويسمح للموظف بتبرير حالته اتجاه المستخدم التابع له. على سبيل المثال، يتم كتابة الشهادة الطبية في سياق الحمل أو إجازة الطفل المرضية أو غياب الطفل.

شهادة العمل: وثيقة مكتوبة صادرة إلزامياً من قبل المستخدم إلى الموظف في نهاية عقد العمل، بغض النظر عن طريقة الإنهاء ونوع عقد العمل، محدد المدة أو غير محدد المدة، مكتوباً أو شفهيّاً. يجعل من الممكن التصديق على فترة توظيف الموظف والوظيفة (الوظائف) التي يشغلها لدى الفرد المستخدم

عقد العمل محدد المدة (CDD): عقد العمل الذي لا يمكن إبرامه إلا في الحالات التي ينص عليها القانون حصراً. يكون عقد العمل هذا ذو مدة معينة. لا يمكن أن يكون للعقد محدد المدة غرض أو يؤدي إلى شغل وظيفة مرتبطة بالنشاط العادي والدائم لدى الفرد المستخدم بشكل دائم.

عقد العمل غير محدد المدة (CDI): عقد العمل العام الذي يمثل الشكل الرئيسي لعلاقة العمل. بحكم التعريف، فإنه لا يتضمن مدة. يهدف إلى تحديد الالتزامات بين الطرفين ويجب أن تتم صياغته في وقت التوظيف. يستمر هذا العقد طالما أن أحد الطرفين لم يقره بإنهائه.

Contrat de travail oral : forme dérogatoire de contrat de travail prévue uniquement pour les salariés déclarés auprès du CESU dans les conditions restrictives posées par la loi et le respect des dispositions conventionnelles. Dans ces conditions, il vaut contrat écrit.

Cotisations sociales : ensemble des prélèvements obligatoires sur le salaire brut et les éléments assimilés à du salaire, supportés par le salarié (cotisations salariales) et par l'employeur (cotisations patronales) et servant à financer diverses prestations sociales (l'assurance maladie, l'assurance chômage, les allocations familiales, les pensions de retraite, etc.). (Voir aussi URSSAF caisse nationale, CESU, PAJEMPLOI déclaration du salaire, salaire brut et salaire net).

Cumul emploi-retraite : situation du salarié qui reprend ou poursuit une activité professionnelle en complément de la perception d'une pension de retraite.

D

Date d'effet de l'embauche : date à compter de laquelle le salarié prend ses fonctions auprès du particulier employeur. Elle correspond au premier jour de travail du salarié au domicile du particulier employeur, ou au premier jour d'accueil de l'enfant chez l'assistant maternel ou au sein de la MAM. Cette date sert de point de départ pour déterminer l'ancienneté du salarié. (Voir aussi CDI, CDD et contrat de travail oral)

Décharge : document signé par le destinataire d'un courrier ou d'un acte attestant de sa remise en main propre. Il doit comporter la date de cette remise et être établi en deux exemplaires afin que chacune des parties puisse conserver une preuve écrite.

Déclaration du salaire : obligation pour le particulier employeur de déclarer auprès des différents services du réseau URSSAF ou la MSA, le salaire et, le cas échéant, les indemnités, versés au salarié. Cette déclaration doit être faite à la fin de chaque mois au cours duquel est intervenue une prestation de travail. Elle permet de déterminer les droits des salariés (retraite, assurance maladie, assurance chômage). (Voir aussi caisse nationale des URSSAF, CESU, PAJEMPLOI, MSA, déclaration du salaire, salaire brut et salaire net).

Délai de prévenance : délai à respecter entre l'annonce d'un événement ou d'une décision et sa réalisation. La durée de ce délai est fixée :

- par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables ou celles prévues par les parties dans le contrat de travail ;
- en l'absence de disposition conventionnelle, par le contrat de travail.

E

Emplois-repères : emplois qui illustrent concrètement les situations de travail les plus courantes et dont les activités sont décrites dans le cadre de la classification des emplois applicables aux salariés relevant du socle spécifique salarié du particulier employeur. Les emplois-repères listés permettent de positionner le salarié sur une grille de classification.

Un simulateur paritaire existe pour les salariés relevant du socle spécifique « salarié du particulier employeur » : <https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/>

عقد العمل الشفوي: شكل استثنائي من عقد العمل الموجه فقط للموظفين المصرح بهم لدى خدمة شيك التشغيل الشاملة (CESU) بموجب الشروط التقييدية المنصوص عليها في القانون والامثال للأحكام التعاقدية. في ظل هذه الظروف، يساوي عقدا مكتوبا.

اشتراكات اجتماعية: جميع الاستقطاعات الإلزامية من الراتب الإجمالي والعناصر المماثلة للراتب، والتي يتحملها الموظف (اشتراكات الراتب) والمستخدم (اشتراكات صاحب العمل) وتستخدم لتمويل الخدمات الاجتماعية المختلفة (التأمين الصحي، التأمين ضد البطالة، الإعانات العائلية، المعاشات التقاعدية، إلخ). (انظر أيضًا صندوق URSSAF، CESU، PAJEMPLOI تصريحات الراتب والراتب الإجمالي والراتب الصافي).

تراكم العمالة والتقاعد: حالة الموظف الذي يستأنف أو يواصل نشاطًا مهنيًا بالإضافة إلى الحصول على معاش تقاعدي.

ث

تاريخ نفاذ التعيين: التاريخ الذي يبدأ منه الموظف في تولي واجباته لدى الفرد المستخدم. وهو يتوافق مع أول يوم عمل للموظف في منزل الفرد المستخدم، أو اليوم الأول لرعاية الطفل من قبل عامل الحضنة أو داخل منزل عامل الحضنة (MAM). هذا التاريخ بمثابة نقطة انطلاق لتحديد أقدمية الموظف. (انظر أيضًا عقد عمل غير محدد المدة (CDI) وعقد عمل محدد المدة (CDD) وعقد العمل الشفوي)

اعتراف: وثيقة موقعة من قبل المرسل إليه برسالة أو وثيقة تثبت تسليمه باليد. يجب أن يتضمن تاريخ هذا التسليم وأن يتم تحريره في نسختين حتى يتمكن كل طرف من الاحتفاظ بإثبات مكتوب.

التصريح بالراتب: التزام الفرد المستخدم بالتصريح بالراتب لدى الخدمات المختلفة لشبكة الصندوق الوطني لاتحادات تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي واستحقاقات الأسر (URSSAF) أو التعاضدية الاجتماعية الفلاحية (MSA)، وعند الاقتضاء، التعويضات المدفوعة للموظف. يجب أن يتم هذا الإعلان في نهاية كل شهر تم خلاله أداء العمل. يسمح بتحديد حقوق الموظفين (تقاعد، تأمين صحي، تأمين ضد البطالة). (انظر أيضًا الصندوق الوطني لاتحادات تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي واستحقاقات الأسر (URSSAF) وخدمة شيك التشغيل الشاملة (CESU) وواجومبلوا (PAJEMPLOI) والتعاضدية الاجتماعية الفلاحية (MSA)، تصريحات الراتب والراتب الإجمالي والراتب الصافي).

فترة إشعار: المهلة المحددة بين الإعلان عن حدث أو قرار وبين حدوثه. حدد مدة هذه المهلة:

➤ بموجب الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية المعمول بها أو تلك المنصوص عليها من قبل الطرفين في عقد العمل؛

➤ في حالة عدم وجود نص تعاقدي في عقد العمل.

ج

وظائف معيارية: الوظائف التي توضح بشكل ملموس مواقف العمل الأكثر شيوعًا والتي يتم وصف أنشطتها في إطار تصنيف الوظائف المطبقة على الموظفين الذين يندرجون تحت أرضية مخصصة لموظفي الفرد المستخدم. تتيح الوظائف المعيارية المدرجة إمكانية وضع الموظف على شبكة تصنيف.

يوجد جهاز محاكاة مشترك للموظفين المشمولين بالأرضية المشتركة «موظف الفرد المستخدم»:

<https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/>

Engagement réciproque (socle spécifique « assistant maternel ») : document écrit permettant à l'employeur et à l'assistant maternel agréé de s'accorder sur le principe de la conclusion d'un contrat de travail relatif à l'accueil d'un enfant. Il précède la signature du contrat de travail et intervient lorsque les parties se sont entendues sur les conditions de l'accueil à venir. L'engagement réciproque ne doit pas être confondu avec la lettre d'engagement visée dans le socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective. Un modèle d'engagement réciproque est proposé dans les fiches et documents pédagogiques de la convention collective.

Entretien préalable à un éventuel licenciement (socle spécifique « salarié du particulier employeur ») : étape obligatoire de la procédure de licenciement. Durant l'entretien, l'employeur expose les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié. La décision de licencier le salarié ne peut être prononcée oralement et/ou lors de l'entretien préalable.

F

Faute : comportement du salarié, justifié par des éléments probants matériellement vérifiables, constituant une erreur, une négligence ou résultant du non-respect de ses obligations contractuelles. Selon la gravité du comportement reproché au salarié, la faute peut être qualifiée de simple, grave ou lourde.

Faute simple : comportement du salarié n'entraînant pas nécessairement la rupture du contrat de travail. En cas de rupture du contrat de travail justifié par une faute simple, le préavis est exécuté et l'indemnité de fin de contrat est due.

Faute grave : comportement du salarié constituant une violation de ses obligations telles qu'elles découlent du contrat de travail, de la convention collective, de la loi ou des règlements, d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de son contrat de travail. Elle entraîne l'inexécution du préavis et le non-versement de l'indemnité de fin de contrat. Elle peut se produire, même pendant le préavis, et peut justifier sa rupture immédiate.

Faute lourde : comportement volontaire du salarié, avec l'intention de nuire à l'employeur, constituant une violation de ses obligations telles qu'elles découlent du contrat de travail, de la convention collective, de la loi ou des règlements, d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de son contrat de travail, même pendant le préavis, et justifie sa rupture immédiate. Elle entraîne l'inexécution du préavis et le non-versement de l'indemnité de fin de contrat.

Force majeure : événement exceptionnel imprévisible, irrésistible (insurmontable), qui échappe au contrôle de la personne liée par une ou plusieurs obligation(s) et qui empêche sa/leur réalisation.

G

Grille de classification : grille (présentée sous forme de tableau) comportant une échelle de plusieurs niveaux et répertoriant l'ensemble des métiers (appelés emplois-repères) des salariés relevant du socle spécifique « salarié du particulier employeur », permettant de déterminer le salaire minimum applicable. Un simulateur paritaire existe pour les salariés relevant du socle spécifique « salarié du particulier employeur » : <https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/>

التزام متبادل (أرضية مخصصة «عامل حضانة»): وثيقة مكتوبة تسمح للمستخدم وعامل الحضانة المعتمد بالاتفاق على مبدأ إبرام عقد العمل المتعلق برعاية طفل. يسبق توقيع عقد العمل وينفذ عندما يتفق الطرفان على شروط الرعاية المستقبلية. لا ينبغي الخلط بين الالتزام المتبادل ورسالة الالتزام المشار إليها في الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم» من هذه الاتفاقية الجماعية. نموذج التزام متبادل متوفر ضمن صحائف البيانات والوثائق التعليمية للاتفاقية الجماعية.

مقابلة قبل فصل محتمل من العمل (أرضية مخصصة «موظف الفرد المستخدم»): خطوة إلزامية في إجراءات الفصل عن العمل. أثناء المقابلة، يشرح الفرد المستخدم أسباب القرار المتوخى ويتلقى تفسيرات الموظف. لا يمكن النطق بفصل الموظف شفهيًا و / أو أثناء المقابلة الأولية.

ح

خطأ: سلوك الموظف، المبرر بأدلة مقنعة يمكن التحقق منها مادياً، يشكل خطأ أو إهمالاً أو ناتجاً عن عدم الامتثال لالتزاماته التعاقدية. اعتماداً على خطورة السلوك المتهم به الموظف، يمكن وصف الخطأ بأنه بسيط أو جسيم أو فادح.

خطأ بسيط: لا يؤدي سلوك الموظف بالضرورة إلى إنهاء عقد العمل. في حالة إنهاء عقد العمل المبرر بسبب خطأ بسيط، يتم تنفيذ الإخطار ويكون تعويض الإنهاء مستحقاً.

خطأ جسيم: سلوك الموظف الذي يشكل انتهاكاً لالتزاماته لأنها تنشأ عن عقد العمل أو الاتفاقية الجماعية أو القانون أو اللوائح، بحيث تجعل من المستحيل الحفاظ على عقد العمل الخاص به. يؤدي إلى عدم تنفيذ الإخطار وعدم دفع تعويض إنهاء عقد العمل. يمكن أن يحدث، حتى أثناء الإخطار، ويمكن أن يبرر إنهاؤه الفوري.

خطأ فادح: السلوك المتعمد للموظف، بقصد الإضرار بالمستخدم، يشكل انتهاكاً لالتزاماته التي تنشأ عن عقد العمل، أو الاتفاقية الجماعية، أو القانون أو اللوائح التنظيمية، ذات الأهمية التي تجعل من المستحيل استمرار عقد العمل، حتى خلال فترة الإخطار، ويبرر إنهاءه الفوري. يؤدي إلى عدم تنفيذ الإخطار وعدم دفع تعويض إنهاء عقد العمل.

قوة قاهرة: حدث استثنائي لا يمكن توقعه ولا يمكن مقاومته (لا يمكن التغلب عليه)، وهو خارج عن سيطرة الشخص المرتبط بالتزام بواحد أو أكثر ويمنع الامتثال له/لها.

خ

جدول التصنيف: شبكة (مقدمة في شكل جدول) تشتمل على سلم من عدة مستويات وتسرد جميع المهن (تسمى الوظائف المعيارية) للموظفين الذين يندرجون تحت الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم»، مما يجعل من الممكن تحديد الحد الأدنى للأجور المطبق. يوجد نظام محاكاة مشترك للموظفين المندرجين تحت الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم»:

<https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/>

I

Inaptitude : constatation, exclusivement par le médecin du travail, de l'incompatibilité entre l'état de santé du salarié et le poste qu'il occupe. Elle est d'origine professionnelle ou non professionnelle.

Incapacité : état d'une personne qui se trouve dans l'impossibilité provisoire ou permanente, partielle ou totale, de travailler ou d'effectuer certaines tâches liées à son travail. Le salarié doit alors justifier de son absence à son poste de travail en remettant à son particulier employeur un arrêt de travail.

Indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) : indemnités versées, sous conditions, au salarié (ou, dans certains cas spécifiques, à l'employeur) par la caisse du régime de sécurité sociale dont il relève, pendant un arrêt de travail. Le montant de ces indemnités diffère selon la situation professionnelle du salarié et la cause de l'arrêt de travail (arrêt maladie simple, accident du travail, etc.) et peut être complété sous conditions, par l'organisme de prévoyance. Il est calculé, par la caisse du régime de sécurité sociale dont relève le salarié, sur la base de l'attestation de salaire établie par le particulier employeur.

Invalidité : notion de droit de la sécurité sociale qui correspond à la situation d'une personne qui, après une maladie ou un accident, perd une partie de sa capacité de travail ou de son gain lié au travail. Elle est reconnue par la caisse du régime de sécurité sociale dont relève le salarié.

J

Jours calendaires : tous les jours du calendrier de l'année du 1^{er} janvier au 31 décembre (y compris les jours fériés). Une semaine correspond à 7 jours calendaires.

Jour chômé : jour non travaillé par le salarié selon le planning prévu dans son contrat de travail ou remis, dans les délais impartis, par l'employeur.

Jours fériés : jours de fête ou commémorant un événement, énumérés par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Jour habituellement travaillé : jour qui est prévu comme devant être travaillé par le salarié selon le planning prévu dans son contrat de travail ou remis, dans les délais impartis, au salarié par l'employeur.

Jours ouvrables : tous les jours de la semaine à l'exception du repos hebdomadaire et des jours fériés chômés. A titre d'exemple, une semaine calendaire, sans aucun jour férié, comporte 6 jours ouvrables.

L

Lettre d'engagement (socle spécifique « salarié du particulier employeur ») : document écrit dans lequel les parties indiquent leur intention de conclure ensemble un contrat de travail.

Licenciement (uniquement applicable pour le socle spécifique « salarié du particulier employeur ») : décision de l'employeur de rompre le contrat de travail qui le lie à son salarié.

D

عدم القدرة: إنها المعاينة الحصرية من قبل طبيب العمل، لعدم التوافق بين الحالة الصحية للموظف والوظيفة التي يشغلها. وتكون من أصل مهني أو غير مهني.

عجز: حالة شخص غير قادر بشكل مؤقت أو دائم، جزئيًا أو كليًا، على العمل أو أداء مهام معينة متعلقة بالعمل. يجب على الموظف بعد ذلك تبرير غيابه عن عمله من خلال منح الفرد المستخدم شهادة توقف عن العمل.

تعويضات الضمان الاجتماعي اليومية (IJSS): التعويضات المدفوعة، وفقًا لشروط، للموظف (أو، في بعض الحالات المحددة، للفرد المستخدم) من خلال صندوق نظام الضمان الاجتماعي الذي ينتمي إليه، أثناء التوقف عن العمل. يختلف مقدار هذه التعويضات وفقًا للوضع المهني للموظف وسبب توقف العمل (إجازة مرضية بسيطة، حادث عمل، إلخ) ويمكن استكمالها بشروط، من قبل هيئة الادخار. يتم تحديدها من صندوق نظام الضمان الاجتماعي الذي ينتمي إليه الموظف، على أساس شهادة الراتب التي يقدمها الفرد المستخدم.

الإعاقة: مفهوم في قانون الضمان الاجتماعي يتوافق مع حالة الشخص الذي يفقد، بعد مرض أو حادث، جزءًا من قدرته على العمل أو من مكاسبه المرتبطة بالعمل. ومتعرف بها من قبل صندوق نظام الضمان الاجتماعي الذي ينتمي إليه الموظف.

ذ

أيام التقويم: جميع أيام السنة التقويمية اعتبارًا من ١ يناير / كانون الثاني إلى ٣١ ديسمبر / كانون الأول (بما في ذلك أيام العطل الرسمية). يتوافق الأسبوع مع ٧ أيام تقويمية.

يوم عطلة: يوم لم يعمل فيه الموظف وفقًا للجدول الزمني المنصوص عليه في عقد عمله أو الذي قدمه المستخدم ضمن المهلة المحددة.

أيام العطل: أيام الأعياد أو إحياء ذكرى حدث، مدرجة في الأحكام القانونية والتنظيمية للقانون العام.

يوم عمل عادة: اليوم المنصوص عليه أنه يتعين على الموظف أن يعمل فيه وفقًا للجدول الزمني المنصوص عليه في عقد العمل الخاص به أو الذي تم منحه للموظف من قبل المستخدم، في غضون المهلة المحددة.

أيام العمل: كل يوم من أيام الأسبوع باستثناء الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية. على سبيل المثال، أسبوع تقويمي، دون أي أيام عطلة رسمية، يشمل ستة (٦) أيام عمل.

ر

رسالة التزام (أرضية مخصصة «موظف الفرد المستخدم»): وثيقة مكتوبة يوضح فيها الطرفان نيتهما إبرام عقد عمل معًا.

الفصل عن العمل (ينطبق فقط على الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم»): قرار المستخدم بإنهاء عقد العمل الذي يربطه بموظفه.

M

Maladie professionnelle : maladie causée par l'activité professionnelle ou les conditions de travail du salarié, reconnue comme telle par la caisse du régime de sécurité sociale du régime dont relève le salarié.

Maison d'Assistant(s) Maternel(s) (MAM) : en application des dispositions légales et réglementaires applicables, lieu où les enfants sont accueillis par le ou les assistant(s) maternel(s) du particulier employeur exerçant leur profession en dehors de leur domicile. Ce dispositif permet à un ou à des assistant(s) maternel(s) agréé(s) d'exercer au sein d'un local pour y accueillir les enfants.

Mensualisation du salaire : méthode de calcul du salaire qui permet au salarié de percevoir le même salaire chaque mois quel que soit le nombre de jours calendaires du mois (hors absences non rémunérées du salarié). Des formules de calcul du salaire mensuel sont précisées dans chacun des socles spécifiques de la convention collective.

Modification du contrat de travail : toute modification du contrat de travail doit être faite par avenant (voir la définition du terme « avenant »).

Mutualité Sociale Agricole (MSA) : organisme de sécurité sociale qui gère le régime obligatoire de protection sociale du secteur agricole et rural.

N

Numéro d'identification employeur : numéro attribué personnellement à chaque particulier employeur à la suite de son immatriculation auprès des organismes de déclaration (*URSSAF Caisse Nationale, CESU, PAJEMPLOI, MSA*). Il figure sur les bulletins de salaire édités par ces organismes.

P

PAJEMPLOI : service du réseau URSSAF permettant aux particuliers employeurs d'effectuer la déclaration du salaire d'un assistant maternel agréé ou d'un salarié dont l'emploi-repère relève du domaine « Enfant ».

Période de référence : période légale, fixée de date à date, au cours de laquelle sont appréciés les droits acquis par le salarié et qui ne peut être modifiée par les parties.

Préavis : délai qui doit être respecté entre la notification (date de première présentation du courrier ou de sa remise en mains propres contre décharge) de la rupture du contrat de travail et la date de fin réelle du contrat de travail. Sa durée est définie dans la présente convention collective et diffère selon le mode de rupture (licenciement, retrait d'enfant, démission, etc.) et l'ancienneté du salarié.

Protection sociale complémentaire : garanties complémentaires de celles qui résultent de l'organisation de la sécurité sociale, mises en place au bénéfice des salariés.

Z

مرض مهني: المرض الناجم عن النشاط المهني أو ظروف عمل الموظف، المعترف به على هذا النحو من قبل صندوق نظام الضمان الاجتماعي للنظام الذي ينتمي إليه الموظف.

منزل عامل (عمال) الحضانة (MAM): تطبيقاً للأحكام القانونية والتنظيمية المعمول بها، المكان الذي يتم فيه رعاية الأطفال من قبل عامل (عمال) الحضانة التابع للفرد المستخدم الذي يمارس مهنته خارج منزله. يسمح هذا النظام لعامل حضانة معتمد واحد أو أكثر بالعمل في منزل لرعاية الأطفال.

الدفع الشهري للراتب: طريقة حساب الراتب التي تسمح للموظف بالحصول على نفس الراتب كل شهر بغض النظر عن عدد الأيام التقويمية في الشهر (باستثناء فترات غياب الموظف غير المدفوعة). تم تحديد صيغة حساب الراتب الشهري في كل أرضية من الأرضيات المخصصة للاتفاقية الجماعية.

تعديل عقد العمل: يجب إجراء أي تغيير في عقد العمل عن طريق التعديل (انظر تعريف مصطلح «تعديل»).

التعاضدية الاجتماعية الفلاحية (MSA): هيئة الضمان الاجتماعي التي تدير نظام الحماية الاجتماعية الإلزامي للقطاع الزراعي والريفي.

س

رقم تعريف صاحب العمل: الرقم المخصص شخصياً لكل فرد مستخدم بعد تسجيله لدى هيئات التصريح (الصندوق الوطني لاتحادات تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي واستحقاقات الأسر (URSSAF)، خدمة شيك التشغيل الشاملة (CESU)، باجومبلوا (PAJEMPLOI)، التعاضدية الاجتماعية الفلاحية (MSA)). يظهر في كشوف المرتبات التي تصدرها هذه الهيئات.

ش

باجومبلوا (PAJEMPLOI): خدمة لشبكة الصندوق الوطني لاتحادات تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي واستحقاقات الأسر (URSSAF) التي تسمح للأفراد المستخدمين بالتصريح عن راتب عامل الحضانة المعتمد أو موظف تدرج وظيفته المعيارية ضمن حقل «الطفل».

فترة مرجعية: الفترة القانونية، المحددة من تاريخ إلى تاريخ، والتي يتم خلالها حساب الحقوق المكتسبة من قبل الموظف والتي لا يمكن للطرفين تعديلها.

الإخطار: المهلة التي يجب احترامها بين الإخطار (تاريخ التقديم الأول للرسالة أو التسليم باليد مقابل اعتراف) بإنهاء عقد العمل وتاريخ الانتهاء الفعلي لعقد العمل. يتم تحديد مدتها في هذه الاتفاقية الجماعية وتختلف وفقاً لطريقة الإنهاء (الفصل عن العمل، سحب الطفل، الاستقالة، إلخ) وأقدمية الموظف.

الحماية الاجتماعية التكميلية: الضمانات الإضافية لتلك الناتجة عن تنظيم الضمان الاجتماعي، المستحدثة لصالح الموظفين.

R

Reçu pour solde de tout compte : document écrit réalisé par l'employeur en double exemplaire et délivré obligatoirement au salarié à la fin du contrat de travail et quel que soit le mode de la rupture et le type de contrat de travail, qu'il soit écrit ou oral. Il répertorie les sommes versées au salarié lors de la rupture de son contrat de travail.

Répertoire National de la Certification Professionnelle (RNCP) : répertoire des diplômes, certifications et titres certifiés par la Commission de la Certification Professionnelle. Il contient les fiches descriptives comprenant le détail des compétences acquises aux termes de la formation et les métiers pouvant être exercés à l'issue de celle-ci.

S

Salaires brut : salaire avant déduction des cotisations et contributions sociales salariales et, le cas échéant, du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu du salarié.

Salaires net : salaire versé au salarié après la déduction des cotisations et contributions sociales salariales du salaire brut et le cas échéant du montant du prélèvement à la source de son impôt sur les revenus.

Sécurité sociale : régime obligatoire de protection sociale dont bénéficie le salarié afin de le garantir contre certains risques (notamment maladie, accident, maternité, vieillesse).

Structure mandataire : association ou entreprise agissant pour le compte du particulier employeur, pour assurer la gestion des formalités de recrutement, administratives et déclaratives liées à l'emploi d'un salarié. Le particulier reste juridiquement l'employeur du salarié.

Suspension du contrat de travail : situation durant laquelle le salarié ne travaille pas, sans que la relation de travail ne soit pour autant rompue. Cette suspension peut être du fait du salarié ou du particulier employeur. (*voir aussi ancienneté*)

T

Temps de travail effectif : temps durant lequel le salarié se conforme aux directives de l'employeur. Des périodes non travaillées peuvent être assimilées à du temps de travail effectif pour l'appréciation de certains droits du salarié.

U

URSSAF Caisse nationale : caisse chargée de la collecte, avec le réseau des URSSAF, des cotisations et contributions sociales qui financent les branches du régime général de la Sécurité sociale. Elle permet aux particuliers employeurs, notamment par le biais du CESU et de PAJEMPLOI, d'effectuer leurs déclarations et de bénéficier d'un processus de prélèvement direct de toutes les contributions et cotisations sociales afférentes aux emplois relevant du champ d'application de la convention collective. Chaque année, elle établit le barème des prestations et avantages en nature. (*Voir aussi CESU, PAJEMPLOI, déclaration de salaire, cotisations sociales, salaire net et salaire brut*).

ص

إيصال التسوية النهائية: وثيقة مكتوبة صادرة عن المستخدم في نسختين ويتم تسليمها إجباريًا إلى الموظف في نهاية عقد العمل وبغض النظر عن طريقة الإنهاء ونوع عقد العمل، سواء كان مكتوبًا أو شفهيًا. ويسرد المبالغ المدفوعة للموظف عند إنهاء عقد عمله.

السجل الوطني للشهادات المهنية (RNCP): دليل الدبلومات والشهادات والألقاب مصدق من لجنة الشهادات المهنية. يحتوي على أوراق وصفية تتضمن تفاصيل المهارات المكتسبة في إطار التدريب والحرف التي يمكن ممارستها في نهايته.

ض

الراتب الإجمالي: الراتب قبل خصم الاشتراكات والمساهمات الاجتماعية من الأجور، وعند الاقتضاء، الخصم من المصدر للضريبة على دخل الموظف.

الأجر الصافي: الراتب المدفوع للموظف بعد خصم الاشتراكات والمساهمات الاجتماعية من الراتب الإجمالي، وعند الاقتضاء، مبلغ الخصم من المصدر للضريبة على الدخل.

الضمان الاجتماعي: نظام الحماية الاجتماعية الإجباري الذي يستفيد منه الموظف من أجل تعويضه ضد مخاطر معينة (على وجه الخصوص المرض، والحوادث، والأمومة، والشيخوخة).

الهيكل الإلزامي: جمعية أو شركة تعمل نيابة عن الفرد المستخدم، لضمان إدارة التوظيف والإجراءات الإدارية والتصريح المتعلقة بتعيين موظف. يبقى الفرد هو مستخدم الموظف من الناحية القانونية.

تعليق عقد العمل: الحالة التي لا يعمل فيها الموظف، دون إنهاء علاقة العمل. قد يكون هذا التعليق من جانب الموظف أو من جانب الفرد المستخدم. (انظر أيضًا الأقدمية)

ط

وقت العمل الفعلي: الوقت الذي يلتزم فيه الموظف بتوجيهات المستخدم. يمكن مماثلة فترات التي يؤدي فيها عمل مع وقت العمل الفعلي لتقييم حقوق معينة للموظف.

ظ

الصندوق الوطني لاتحادات تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي واستحقاقات الأجر (URSSAF): الصندوق المسؤول مع اتحادات تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي واستحقاقات الأجر عن تحصيل الاشتراكات والمساهمات الاجتماعية التي تمول فروع النظام العام للضمان الاجتماعي. يسمح للأفراد المستخدمين، ولا سيما من خلال خدمة شيك التشغيل الشاملة (CESU) و باجومبلوا (PAJEMPLOI)، بتقديم تصريحاتهم والاستفادة من عملية الخصم المباشر لجميع الاشتراكات والمساهمات الاجتماعية المتعلقة بالوظائف التي تقع ضمن نطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية. ويحدد كل عام سلم الفوائد والمزايا العينية. (انظر أيضًا باجومبلوا (PAJEMPLOI) وخدمة شيك التشغيل الشاملة (CESU) والتصريح بالراتب والاشتراكات الاجتماعية، الأجر الصافي والراتب الإجمالي).

SOCLE ASSISTANT MATERNEL

Modèle d'engagement réciproque

À l'attention des utilisateurs du présent document.

Conformément aux dispositions de l'article 93 du socle « assistant maternel » de la convention collective, l'engagement réciproque est défini comme un engagement écrit par lequel le particulier employeur et l'assistant maternel s'accordent sur le principe de la formation du contrat de travail, avant le premier jour d'accueil, période d'adaptation comprise. Toute modification des termes de l'engagement réciproque doit faire l'objet d'un nouvel accord entre les parties.

L'engagement réciproque n'est pas obligatoire et ne saurait remplacer la poursuite de la négociation et la conclusion d'un contrat de travail. Il peut être rompu à l'initiative du particulier employeur ou de l'assistant maternel. Dans ce cas, la partie à l'initiative de la rupture, informe l'autre partie de sa décision, par lettre recommandée avec accusé de réception, ou remise en main propre contre décharge, et est tenue de lui verser une indemnité forfaitaire compensatrice.

L'indemnité forfaitaire est d'un montant équivalent à un demi-mois de salaire brut défini au moment de la conclusion de l'engagement réciproque. Elle n'est pas due, sur présentation d'un justificatif, dès lors que les événements suivants surviennent entre la date de l'engagement réciproque et la date d'effet du contrat de travail :

- le décès de l'enfant du particulier employeur,
- le retrait, la suspension ou le non-renouvellement de l'agrément dont est titulaire l'assistant maternel.

Il est précisé que cette indemnité compensatrice forfaitaire n'a pas le caractère d'un salaire. Par conséquent, elle n'est pas soumise à cotisations sociales.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique et en bleu. Ils sont à supprimer de la version définitive de l'engagement réciproque.

À la suite du contact pris ce jour : [Indiquer la date] / /

Entre

[Choisir entre] Madame/Monsieur [Nom, prénom du particulier employeur]

Adresse [Adresse du particulier employeur] :

Téléphone [Téléphone du particulier employeur] :

E-mail [Adresse électronique du particulier employeur] :

Ci-après dénommé « le particulier-employeur »

أرضية عامل الحضانة

نموذج الالتزام المتبادل

موجه لمستخدمي هذه الوثيقة.

وفقاً لأحكام المادة ٩٣ من أرضية «عامل الحضانة» من الاتفاقية الجماعية، يُعرّف الالتزام المتبادل بأنه التزام كتابي يتفق بموجبه الفرد المستخدم وعامل الحضانة على مبدأ تكوين عقد العمل قبل اليوم الأول للرعاية، بما في ذلك فترة التكيف. يجب أن يخضع أي تعديل لشروط الالتزام المتبادل لاتفاق جديد بين الطرفين.

الالتزام المتبادل ليس إلزامياً ولا يمكن أن يحل محل استمرار المفاوضات وإبرام عقد العمل. يمكن إنهاؤه بمبادرة من الفرد المستخدم أو عامل الحضانة. في هذه الحالة، يبلغ الطرف المبادر بإنهاء الطرف الآخر بقراره عن طريق رسالة مسجلة مع إشعار بالاستلام أو تسليم باليد مقابل اعتراف، ويتعين عليه دفع تعويض جزافي له.

يعادل مبلغ التعويض الجزافي نصف شهر من الراتب الإجمالي المحدد عند إبرام الالتزام المتبادل. لا يكون التعويض مستحقاً عند تقديم إثبات بوقوع الأحداث التالية بين تاريخ الالتزام المتبادل وتاريخ سريان عقد العمل:

◀ وفاة طفل الفرد المستخدم،

◀ سحب ترخيص عامل الحضانة أو تعليقه أو عدم تجديده.

تم التنصيص على أن هذا التعويض الجزافي ليس له طابع الأجر. لذلك لا يخضع للاشتراكات الاجتماعية.

هذا النموذج له قيمة إرشادية وغير اتفاقية.

لتسهيل استخدام هذا النموذج، يتم إدراج التعليقات بخط مائل وبالأزرق. يجب حذفها من النسخة النهائية للالتزام المتبادل.

بعد الاتصال الذي تم اليوم: [أدخل التاريخ] / /

بين

[أختر بين] السيدة / السيد [اسم ولقب الفرد المستخدم]

العنوان [عنوان الفرد المستخدم] :

الهاتف [هاتف الفرد المستخدم] :

البريد الإلكتروني [عنوان البريد الإلكتروني للفرد المستخدم] :

يشار إليه فيما يلي باسم «الفرد المستخدم»

Et

[Choisir entre] Madame/Monsieur, Assistant(e) maternel(le), [Nom, prénom du salarié]

Adresse [Adresse du salarié] :

Téléphone [Téléphone du salarié] :

E-mail [Adresse électronique du salarié] :

Ci-après dénommé « le futur salarié »

Pour l'accueil de l'enfant, les parties s'entendent sur l'embauche de

[Choisir entre] Madame/Monsieur [Nom, prénom du salarié]

à effet du / / [Date du début du contrat], avec signature d'un contrat de travail sur les bases suivantes :

Durée hebdomadaire de l'accueil prévue :

Nombre de semaines d'accueil dans une année :

Salaire horaire brut €

Salaire mensuel brut €

Sauf exceptions prévues par l'article 93 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective, si l'une des parties décide de ne pas donner suite à cet accord de principe, elle verse à l'autre une indemnité forfaitaire compensatrice d'un montant équivalent à un demi-mois de salaire brut par rapport à la durée hebdomadaire de l'accueil prévue, d'un montant de €

[À compléter en indiquant le montant du demi-mois de salaire.]

Elle n'est pas due dès lors que les événements suivants surviennent entre la date de l'engagement réciproque et la date d'effet du contrat de travail :

- le décès de l'enfant du particulier employeur ;
- le retrait, la suspension ou le non-renouvellement de l'agrément dont est titulaire l'assistant maternel.

Fait à, le [Préciser le lieu et la date] en 2 exemplaires.

[Un exemplaire est remis au salarié et l'autre est conservé par le particulier employeur.]

Signature du (ou des) futur(s)

particuliers employeur(s)

(précédée de la mention : « Lu et approuvé »)

Signature du futur salarié

(précédée de la mention : « Lu et approuvé »)

وبين

[أختر بين] السيدة / السيد، عامل الحضانة، [اسم ولقب الموظف].....

العنوان [عنوان الموظف]:

الهاتف [هاتف الموظف] :

البريد الإلكتروني [عنوان البريد الإلكتروني للموظف] :

يشار إليه فيما يلي باسم «الموظف المستقبلي»

لرعاية الطفل، يتفق الطرفان على توظيف

[أختر بين] السيدة/ السيد [اسم ولقب الموظف].....

اعتباراً من / / [تاريخ بدء العقد]، مع توقيع عقد العمل على الأسس التالية:

المدة الأسبوعية المنصوص عليها للرعاية:

عدد أسابيع الرعاية في السنة:

أجر الساعة الإجمالي يورو

الراتب الشهري الإجمالي يورو

معداً الاستثناءات المنصوص عليها في المادة 93 من أرضية «عامل الحضانة» المحددة في الاتفاقية الجماعية، إذا قرر أحد الطرفين عدم متابعة هذه الاتفاقية من حيث المبدأ، فإنه يدفع للطرف الآخر تعويض جزافي يعادل الراتب الإجمالي لنصف شهر فيما يتعلق بالمدة الأسبوعية للرعاية المنصوص عليها، بمبلغ يورو [تُستكمل ببيان مبلغ راتب نصف الشهر].

لا يكون التعويض مستحقاً عند تقديم إثبات بوقوع الأحداث التالية بين تاريخ الالتزام المتبادل وتاريخ سريان عقد العمل:

- ◀ وفاة طفل الفرد المستخدم؛
- ◀ سحب ترخيص عامل الحضانة أو تعليقه أو عدم تجديده.

حرر في بتاريخ..... [حدد المكان والتاريخ] في نسختين.

[تُسلم نسخة للموظف ويحتفظ الفرد المستخدم بالنسخة الأخرى.]

توقيع الفرد المستخدم المستقبلي /الأفراد

المستخدمون المستقبليون

(مسبوقة بعبارة: «قرأت ووافقت عليها»)

توقيع الموظف المستقبلي

(مسبوقة بعبارة: «قرأت ووافقت عليها»)

SOCLE ASSISTANT MATERNEL

Modèle de contrat de travail à durée indéterminée

À l'attention des utilisateurs du présent document.

Le contrat de travail permet de fixer par écrit les obligations réciproques des parties. Le modèle présenté ci-dessous peut être utilisé pour la formation d'une relation de travail à durée indéterminée, en cas de durée de travail régulière telle que définie à l'article 98-1 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective. Il peut être adapté aux particularités de la relation de travail à condition qu'il ne prévoit pas de dispositions moins favorables que les règles applicables.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique (et en bleu). Ils sont à supprimer de la version définitive du contrat de travail.

Entre

[Choisir entre] Madame/Monsieur [Nom, prénom du particulier employeur]

Adresse [Adresse du particulier employeur] :

Téléphone [Téléphone du particulier employeur] :

E-mail [Adresse électronique du particulier employeur] :

N° Pajemploi [À compléter] :

Code IDCC : 3239

Numéro de téléphone en cas d'urgence

[Choisir entre] Madame/Monsieur [Nom, prénom de la personne à contacter en cas d'urgence] :

Lien avec l'employeur [Préciser le lien avec le particulier employeur] :

Téléphone [Téléphone de la personne à contacter en cas d'urgence] :

Ci-après dénommé « le particulier-employeur »

[Choisir entre] Madame/Monsieur, Assistant(e) maternel(le), [Nom, prénom du salarié]

Adresse [Adresse du salarié] :

Téléphone [Téléphone du salarié] :

E-mail [Adresse électronique du salarié] :

Numéro de sécurité sociale :

Date de délivrance de l'agrément [Ou date du dernier renouvellement] :

أرضية عامل الحضانة

نموذج عقد العمل غير محدد المدة

موجه لمستخدمي هذه الوثيقة.

يسمح عقد العمل بتحديد كتابيا الالتزامات المتبادلة للطرفين. يمكن استخدام النموذج الموضح أدناه لإنشاء علاقة عمل غير محددة المدة، في حالة ساعات العمل المنتظمة على النحو المحدد في المادة 98-1 من الأرضية المخصصة «عامل الحضانة» من الاتفاقية الجماعية. يمكن تكييفه مع خصوصيات علاقة العمل بشرط ألا تنص على أحكام أقل مواتاة من القواعد المعمول بها.

هذا النموذج له قيمة إرشادية وغير اتفاقية.

لتسهيل استخدام هذا النموذج، يتم إدراج التعليقات بخط مائل (وبالأزرق). يجب حذفها من النسخة النهائية لعقد العمل.

بين

[اختر بين] السيدة/السيد [اسم ولقب الفرد المستخدم]

العنوان [عنوان الفرد المستخدم] :

الهاتف [هاتف الفرد المستخدم] :

البريد الإلكتروني [عنوان البريد الإلكتروني للفرد المستخدم] :

رقم التسجيل في باجومبلا (PAJEMPLOI) [للملاء] :

معرف الاتفاقية الجماعية (IDCC) : 3239

رقم الهاتف في حالات الطوارئ

[اختر بين] السيدة/السيد [اسم ولقب الشخص الذي يجب الاتصال به في حالة الطوارئ] :

العلاقة مع الفرد المستخدم [حدد الرابط مع الفرد المستخدم] :

الهاتف [رقم هاتف الشخص الذي يجب الاتصال به في حالات الطوارئ] :

يشار إليه فيما يلي باسم «الفرد المستخدم»

[اختر بين] السيدة / السيد، عامل الحضانة، [اسم ولقب الموظف]

العنوان [عنوان الموظف] :

هاتف [هاتف الموظف] :

بريد إلكتروني [عنوان البريد الإلكتروني للموظف] :

رقم الضمان الاجتماعي :

تاريخ إصدار الاعتماد [أو تاريخ آخر تجديد] :

Assurance responsabilité civile professionnelle [À compléter par le salarié] :
 Nom :
 Adresse :
 N° de police :

Assurance automobile [À compléter par le salarié] :
 Nom :
 Adresse :
 Identité de l'assuré :
 N° de police :

Ci-après dénommé « le salarié »

Article 1 Engagement

Article 1-1 Convention collective

Ce contrat est régi par les dispositions de la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Le salarié est informé de la possibilité de consulter le texte de la convention collective nationale sur le site internet www.legifrance.gouv.fr.

Article 1-2 Retraite complémentaire et prévoyance

Les institutions compétentes en matière de retraite et de prévoyance sont :

➤ Ircem AGIRC / ARRCO

➤ Ircem prévoyance

Toutes deux domiciliées : 261 avenue des Nations-Unies – BP 593 – 59 060 ROUBAIX Cedex.

Article 2 Date d'effet du contrat

Le présent contrat est établi pour l'accueil de l'enfant [Nom, prénom de l'enfant], né(e) le [Date de naissance de l'enfant] / /

Il prendra effet à la date d'embauche, le / /, pour une durée indéterminée.

[En application de l'article 90-1 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective, dès lors que l'assistant maternel et le particulier employeur sont déjà liés par un contrat de travail conclu pour l'accueil d'un enfant de la même famille et que ce contrat n'a pas été rompu, la règle suivante s'applique : les parties conviennent, dans le cadre du nouveau contrat, juridiquement distinct de toute autre relation contractuelle de travail, de reprendre l'ancienneté acquise par l'assistant maternel au titre du contrat le plus ancien, toujours en cours. Cette reprise s'applique uniquement à l'ancienneté et non aux autres droits acquis par l'assistant maternel, tels que ceux relatifs aux congés payés.]

تأمين المسؤولية المهنية للموظف [يملأ من قبل الموظف] :
 الاسم :
 العنوان :
 رقم البوليصة :

تأمين السيارة [يملأ من قبل الموظف] :

الاسم :
 العنوان :
 هوية المؤمن عليه :
 رقم البوليصة :

يشار إليه فيما يلي باسم «الموظف»

المادة 1 الالتزام

المادة 1-1 الاتفاقية الجماعية

يخضع هذا العقد لأحكام الاتفاقية الجماعية الوطنية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

يتم إبلاغ الموظف بإمكانية الرجوع إلى نص الاتفاقية الجماعية الوطنية على الموقع الإلكتروني www.legifrance.gouv.fr.

المادة 1-2 معاش التقاعد التكميلي والادخار

الهيئات المختصة بشؤون معاش التقاعد والادخار هي:

Ircem AGIRC / ARRCO <

Ircem للادخار <

يقع مقر كليهما في: BP - 261 avenue des Nations-Unies - 093 - 09 - 60. ROUBAIX Cedex.

المادة 3 تاريخ سريان العقد

تم إنشاء هذا العقد لرعاية الطفل [اسم ولقب الطفل] من مواليد [تاريخ ميلاد الطفل] / /

ستصبح سارية المفعول في تاريخ التعيين / / لمدة غير محددة.

[عملاً بالمادة 90-1 من الأرضية المخصصة «عامل الحضانه» من الاتفاقية الجماعية، عندما يكون عامل الحضانه والفرد المستخدم ملزمين بالفعل بعقد عمل مبرم لرعاية طفل من نفس الأسرة وأن هذا العقد لم يتم إنهاؤه، فإنه تنطبق القاعدة التالية: يتفق الطرفان، في إطار العقد الجديد، الذي يختلف قانوناً عن أي علاقة عمل تعاقدية أخرى، على استحقاق الأقدمية التي اكتسبها عامل الحضانه بموجب العقد الأقدم والذي لا يزال ساري المفعول. ينطبق هذا الاستحقاق على الأقدمية فقط وليس على الحقوق الأخرى التي يكتسبها عامل الحضانه، مثل تلك المتعلقة بالإجازة مدفوعة الأجر.]

Article 2-1 Période d'essai

(Articles 44-1 du socle commun et 95-1 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Le présent contrat ne devient définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de mois.

[La période d'essai est facultative. Sa durée maximale dépend du nombre de jours de travail hebdomadaire fixé dans le contrat de travail :

- lorsque l'assistant maternel travaille pour le particulier employeur 1, 2 ou 3 jours calendaires par semaine, la durée maximale de la période d'essai est de 3 mois ;
- lorsque l'assistant maternel travaille pour le particulier employeur 4 jours calendaires et plus par semaine, la durée maximale de la période d'essai est de 2 mois.

Par exception, si le particulier employeur et l'assistant maternel sont liés par un contrat de travail en cours pour l'accueil d'un enfant, au titre duquel une période d'essai était prévue et a été concluante, la durée maximale de la période d'essai du nouveau contrat conclu pour l'accueil d'un autre enfant de la même famille est de 30 jours calendaires, pour s'aligner sur la durée maximale de la période d'adaptation de l'enfant.]

Durant cette période d'essai, chacune des parties peut mettre fin à tout moment, par écrit, au contrat sans indemnité de rupture, ni procédure particulière.

Article 2-2 Période d'adaptation

(Article 94 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

La période d'adaptation débute le premier jour de travail effectif, pour une durée maximale de 30 jours calendaires.

Les parties conviennent d'une période d'adaptation de jours calendaires, organisée du au de la façon suivante :

Date	Horaires de travail	Nombre d'heures de travail

Pendant cette période d'adaptation, incluse dans la période d'essai, le salarié sera rémunéré sur la base du salaire mensuel prévu à l'article 7.2 du présent contrat duquel sera déduite la rémunération des heures de travail non effectuées [Les heures non effectuées sont déterminées sur la base des jours et horaires de travail mentionnés à l'article 3.1 du présent contrat].

Les heures prévues dans le tableau ci-dessus, qui ne seraient finalement pas effectuées du fait du particulier employeur, doivent être rémunérées, à l'exception des absences de l'enfant prévues à l'article 8.1.1 du présent contrat.

المادة ١-٢ فترة التجريب

(المادتين ٤٤-١ من الأرضية المشتركة و٩٥-١ من الأرضية المخصصة «عامل الحضانه» من الاتفاقية الجماعية)

يصبح هذا العقد نهائيًا فقط في نهاية الفترة التجريب لمدة شهرًا.

[الفترة التجريبية اختيارية. تعتمد مدته القصوى على عدد أيام العمل الأسبوعية المحددة في عقد العمل:

- ◀ عندما يشتغل عامل الحضانه لدى الفرد المستخدم لمدة يوم واحد (١) أو يومين (٢) أو ثلاثة (٣) أيام تقويمية في الأسبوع، فإن مدة فترة التجريب القصوى هي ثلاثة (٣) أشهر؛
- ◀ عندما يشتغل عامل الحضانه لدى الفرد المستخدم لمدة أربعة (٤) أيام تقويمية أو أكثر في الأسبوع، فإن مدة فترة التجريب القصوى هي شهران (٢).

واستثناءً، إذا كان الفرد المستخدم وعامل الحضانه مرتبطين بعقد عمل جاري لرعاية طفل، وحددت بموجب العقد فترة تجريب تكللت بالنجاح، فإن مدة فترة التجريب القصوى في العقد الجديد المبرم من أجل رعاية طفل آخر من نفس العائلة هي ثلاثون (٣٠) يومًا تقويميًا، قصد التوافق مع مدة فترة التكيف القصوى.

خلال هذه الفترة التجريبية، يجوز لكل طرف إنهاء العقد في أي وقت، كتابيًا، دون تعويض إنهاء العمل أو أي إجراء خاص.

المادة ٢-٢ فترة التكيف

(المادة ٩٤ من الأرضية المخصصة «عامل الحضانه» من الاتفاقية الجماعية)

تبدأ فترة التكيف في أول يوم عمل فعلي، لمدة أقصاها ٣٠ يومًا تقويميًا.

يتفق الطرفان على فترة تكيف مدتها..... يوما تقويميا، تكون من.....إلى.....على النحو التالي:

عدد ساعات العمل	ساعات العمل	التاريخ

خلال فترة التكيف هذه، المدرجة في الفترة التجريبية، سيتم الدفع للموظف على أساس الراتب الشهري المنصوص عليه في المادة ٢,٧ من هذا العقد والذي سيتم خصم منه أجر الساعات التي لم يؤدي عمل فيها. [تحدد الساعات التي لم يؤدي عمل فيها على أساس أيام وساعات العمل المذكورة في المادة ١,٣ من هذا العقد].

يجب دفع أجر الساعات المنصوص عليها في الجدول أعلاه، والتي لم يؤدي عمل فيها بسبب الفرد المستخدم، باستثناء حالات غياب الطفل المنصوص عليها في المادة ١,١,٨ من هذا العقد.

Article 3 Durée et horaires de travail

Article 3-1 Modalités d'organisation du travail

(Article 97 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

[Opter pour le cas selon que l'enfant est accueilli 52 semaines sur 12 mois consécutifs ou 46 semaines ou moins sur 12 mois consécutifs].

Cas n° 1 :

Accueil de l'enfant 52 semaines, y compris les congés, par période de 12 mois consécutifs :
Le salarié accueille l'enfant toute l'année, à l'exception des périodes de congés payés du salarié.

Cas n° 2 :

Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins, hors congés, par période de 12 mois consécutifs :
Le salarié accueille l'enfant pendant semaines.

À la date d'embauche, il est convenu entre les parties que les semaines non travaillées seront les suivantes :

- >
- >
- >

Ou

Le particulier employeur communique par écrit au salarié les semaines non travaillées, dans le respect d'un délai de prévenance, de semaines/mois calendaires [À définir entre les parties. Ce délai ne peut être inférieur à 2 mois calendaires. Les parties peuvent s'accorder sur des exceptions au respect de ce délai lors de circonstances exceptionnelles qui s'imposent au salarié ou au particulier employeur].

[Dans les deux cas (n° 1 et n° 2), il est possible de prévoir la disposition suivante]. Il est expressément convenu entre les parties que ces dates sont susceptibles de modification, sous réserve d'un accord écrit entre les parties et du respect d'un délai de prévenance de [À définir entre les parties].

Article 3-2 Détermination des périodes de travail

(Article 97 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

[Opter pour le cas selon que les horaires de travail peuvent être déterminés ou non au moment de la conclusion du contrat de travail].

المادة ٣ المدة وساعات العمل

المادة ٣-١ كيفية تنظيم العمل

(المادة ٩٧ من الأرضية المخصصة «عامل الحضانه» من الاتفاقية الجماعية)

[أختر الحالة بناءً على ما إذا كانت رعاية الطفل تتم على مدى اثنين وخمسين (٥٢) أسبوعًا في فترة اثني عشر (١٢) شهرًا متتاليًا أو ستة وأربعين (٤٦) أسبوعًا أو أقل في فترة اثني عشر (١٢) شهرًا متتاليًا].

الحالة ١:

رعاية الطفل لمدة ٥٢ أسبوعًا شاملة الإجازات لكل ١٢ شهرًا متتاليًا:
يقوم الموظف برعاية الطفل على مدار العام، باستثناء فترات الإجازة مدفوعة الأجر للموظف.

الحالة ٢:

رعاية الطفل ٤٦ أسبوعًا أو أقل، باستثناء أيام العطل، لكل ١٢ شهرًا متتاليًا:
يقوم الموظف برعاية الطفل لمدة أسبوعًا/أسابيع.
في تاريخ التعيين، تم الاتفاق بين الطرفين على أن الأسابيع التي لم يؤدي عمل فيها ستكون على النحو التالي:

- <
- <
- <

أو

يقوم الفرد المستخدم بإبلاغ الموظف كتابةً بالأسابيع التي يؤدي عمل فيها، مع احترام فترة الإشعار، مدتها أسابيع/شهرًا تقويميًا [تحدد بين الطرفين. لا تقل هذه الفترة عن شهرين (٢) تقويميين. يجوز للطرفين الاتفاق على استثناءات باحترام هذه المهلة في ظروف استثنائية تُفرض على الموظف أو الفرد المستخدم].
[في كلتا الحالتين (رقم ١ ورقم ٢)، من الممكن النص على الحكم التالي]. يتفق الطرفان صراحة أن هذه التواريخ قابلة للتغيير، رهنا باتفاق مكتوب بين الطرفين والامتنال لفترة إشعار [تحدد بين الطرفين].

المادة ٣-٢ تحديد فترات العمل

(المادة ٩٧ من الأرضية المخصصة «عامل الحضانه» من الاتفاقية الجماعية)

[أختر الحالة بناءً على ما إذا كان يمكن تحديد ساعات العمل في وقت إبرام عقد العمل أم لا].

Cas n° 1 :

Le salarié travaille heures par semaine, réparties de la manière suivante [La durée maximale de travail est fixée à 48 heures par semaine, calculée sur une moyenne de 4 mois] :

Jours de travail	Horaires de travail	Nombre d'heures de travail

Les parties conviennent de la possibilité de modifier les éléments mentionnés ci-dessus, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de jours calendaires [Les parties peuvent s'accorder sur des exceptions au respect de ce délai lors de circonstances exceptionnelles qui s'imposent au salarié ou au particulier employeur.]

Cas n° 2 :

Le salarié travaille heures et jours par semaine. Les jours et horaires de travail sont définis par un planning de travail remis au salarié dans le respect d'un délai de prévenance de jours calendaires [Les parties peuvent s'accorder sur des exceptions au respect de ce délai lors de circonstances exceptionnelles qui s'imposent au salarié ou au particulier employeur.]

[Dans les deux cas (n° 1 et n° 2), il est possible de prévoir la disposition suivante.] Pour faire face aux situations exceptionnelles ou imprévisibles, des heures peuvent être effectuées, d'un commun accord entre les deux parties, au-delà de celles prévues dans le présent contrat. Ces heures seront rémunérées en sus du salaire mensualisé défini à l'article 7.2. ci-dessous.

Article 3-3 Période de repos hebdomadaire

(Articles 46 du socle commun et 100 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

La période de repos hebdomadaire du salarié est fixée au [Fixer le jour de repos hebdomadaire convenu. Si le salarié est embauché par plusieurs particuliers employeurs, le repos hebdomadaire doit être accordé le même jour. Dans tous les cas, le jour de repos est fixé de préférence le dimanche] auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures.

Cependant, l'enfant peut exceptionnellement être confié au salarié, avec son accord écrit. [Il revient à l'assistant maternel, éventuellement en lien avec les services du Conseil départemental, de s'assurer que les termes de son agrément permettent un tel accueil]

Les parties conviennent alors que le travail pendant la période de repos hebdomadaire est [Choisir l'une des deux options mentionnées ci-dessous] :

- rémunéré au taux horaire dû, majoré à hauteur de 25% ;
- ou récupéré par un repos équivalent à la durée de travail majorée de 25%.

الحالة ١:

يعمل الموظف ساعة في الأسبوع، مقسمة على النحو التالي [الحد الأقصى لوقت العمل محدد بـ ٤٨ ساعة في الأسبوع، محسوبًا بمتوسط ٤ أشهر]:

عدد ساعات العمل	ساعات العمل	أيام العمل

يتفق الطرفان على إمكانية تعديل العناصر المذكورة أعلاه، مع مراعاة الالتزام بفترة إشعار لمدة أيام تقويمية [يجوز للطرفين الاتفاق على استثناءات مع مراعاة هذه المهلة في ظل ظروف استثنائية تُفرض على الموظف أو الفرد المستخدم].

الحالة ٢:

يعمل الموظف ساعات و أيام في الأسبوع. يتم تحديد أيام وساعات العمل من خلال جدول عمل يُمنح للموظف وفقًا لفترة إشعار مدتها يومًا تقويميًا [يجوز للطرفين الاتفاق على استثناءات لهذه المهلة في ظل ظروف استثنائية تُفرض على الموظف أو الفرد المستخدم].

[في كلتا الحالتين (رقم ١ ورقم ٢)، من الممكن النص على الحكم التالي]. للتعامل مع المواقف الاستثنائية أو غير المتوقعة، يمكن باتفاق متبادل بين الطرفين إنجاز ساعات عمل تتجاوز تلك المنصوص عليها في عقد العمل هذا. يتم دفع أجر هذه الساعات بالإضافة إلى الراتب الشهري المحدد في المادة ٧,٢. أدناه.

المادة ٣-٣ الراحة الأسبوعية

(المادتان ٤٦ من الأرضية المشتركة و ١٠٠ من الأرضية المخصصة «عامل الحضانه» في الاتفاقية الجماعية)

تم تحديد فترة الراحة الأسبوعية للموظف بـ [تحديد يوم الراحة الأسبوعي المتفق عليه. إذا تم تعيين الموظف من قبل العديد من الأفراد المستخدمين، فيجب منح الراحة الأسبوعية في نفس اليوم. على أي حال، يُفضل تحديد يوم الراحة يوم الأحد] الذي يضاف إليه الراحة اليومية البالغة ١١ ساعة.

ومع ذلك، يمكن أن يُعهد بالطفل بشكل استثنائي إلى الموظف، بموافقة المكتوبة. [الأمر متروك لعامل الحضانه، عند الاقتضاء بالتنسيق مع مصالح مجلس المقاطعة، للتأكد من أن شروط اعتماده تسمح بهذه الرعاية]

يتفق الطرفان بعد ذلك على أن العمل خلال فترة الراحة الأسبوعية [اختر أحد الخيارين المذكورين أدناه]:

◀ يتقاضى أجر الساعة المستحقة مع زيادة بنسبة ٢٥%؛

◀ أو يتم استعادته براحة تعادل مدة العمل مع زيادة بنسبة ٢٥%.

Article 4 Lieu de travail et d'accueil de l'enfant

Le lieu de travail et d'accueil de l'enfant est un élément déterminant ayant conditionné la volonté du ou des particuliers employeurs à conclure le présent contrat de travail.

Il est exclusivement fixé *[Choisir]* au domicile du salarié situé *[À compléter]*
[OU] dans une maison d'assistants maternels située *[À compléter]*
 Toute modification du lieu de travail est matérialisée, au préalable, par un avenant au présent contrat de travail.

Article 5 Jours fériés

(Articles 47 du socle commun et 101 du socle spécifiques « assistants maternel » de la convention collective)

Le 1^{er} mai sera *[Supprimer la mention inutile]* chômé / travaillé.

[Si le 1^{er} mai est chômé] Le paiement du jour férié est inclus dans la mensualisation.

[Si le 1^{er} mai est travaillé] En contrepartie, le salarié bénéficie d'une rémunération majorée à hauteur de 100% (soit une rémunération doublée par rapport à la rémunération habituelle).

Les jours fériés ordinaires travaillés sont, le cas échéant, les suivants :

[Cocher uniquement les cases correspondant au(x) jour(s) férié(s) travaillé(s).]

- 1^{er} janvier
- Vendredi Saint *[en Alsace-Moselle uniquement]*
- Lundi de Pâques
- 8 mai
- Jeudi de l'Ascension
- Lundi de Pentecôte
- Abolition de l'esclavage *[dans les DROM uniquement]*
- 14 juillet
- 15 août
- 1^{er} novembre
- 11 novembre
- 25 décembre
- 26 décembre *[en Alsace-Moselle uniquement]*

[Si le jour férié est chômé] Le jour férié chômé qui tombe un jour habituellement travaillé par le salarié est rémunéré dans les conditions prévues par l'article 47-2 du socle commun de la convention collective.

[Si le jour férié est travaillé] En contrepartie du travail un jour férié ordinaire, le salarié perçoit, au titre des heures effectuées, une rémunération majorée de % *[À compléter : ce taux de majoration ne peut pas être inférieur à 10 %]*, calculée sur la base du salaire habituel fixé à l'article 7 du présent contrat.

المادة ٤ مكان العمل ورعاية الطفل

مكان العمل ورعاية الطفل هو عنصر حاسم جعل إرادة الفرد المستخدم أو الأفراد المستخدمين مشروطة بإبرام عقد العمل هذا.

تم تحديده حصرياً *[اختار]* في منزل الموظف الموجود في *[للملء]* *[أو]* يقع في منزل لعامل الحضانه الموجود في *[للملء]*
 يتم تنفيذ أي تغيير لمكان العمل مسبقاً عن طريق تعديل عقد العمل هذا.

المادة ٥ العطل الرسمية

(المادتان ٤٧ من الأرضية المشتركة و ١٠١ من الأرضية المخصصة «عمال الحضانه» في الاتفاقية الجماعية)
 فاتح مايو / أيار يكون *[شطب ما لا ينطبق]* يوم عطلة / يوم عمل.

[إذا كان فاتح مايو / أيار يوم عطلة] يتم تضمين مدفوع يوم الإجازة في الراتب الشهري.

[إذا كان ١ مايو / أيار يوم عمل] في المقابل، يستفيد الموظف من زيادة الأجر بنسبة ١٠٠٪ (أي مضاعفة الأجر مقارنة بالأجر المعتاد).

أيام العطل الرسمية العادية هي، عند الاقتضاء، ما يلي:

[حدد فقط المربعات المقابلة ليوم/أيام العطل التي يؤدي فيها عمل.]

- ١ يناير / كانون الثاني
- يوم الجمعة العظيمة *[في الألبان - موزيل فقط]*
- عيد الفصح الاثني عشر
- ٨ مايو / أيار
- يوم خميس الصعود
- الاثني عشر عيد العنصرة
- إلغاء العبودية *[في مقاطعات وأقاليم ما وراء البحار (DROM) فقط]*
- ١٤ يوليو / تموز
- ١٥ أغسطس / آب
- ١ نوفمبر / تشرين الثاني
- ١١ نوفمبر / تشرين الثاني
- ٢٥ ديسمبر / كانون الأول
- ٢٦ ديسمبر / كانون الأول *[في الألبان - موزيل فقط]*

[إذا لم يؤدي عمل في يوم العطلة الرسمية] يُدفع أجر يوم عطلة رسمية لم يؤدي فيه عمل عندما يصادف يوم يعمل فيه الموظف عادةً وفقاً للشروط المنصوص عليها في المادة ٤٧-٢ من الأرضية المشتركة للاتفاقية الجماعية.

[إذا تم العمل في العطلة الرسمية] يتلقى الموظف عن ساعات العمل، في مقابل العمل في يوم عطلة رسمية عادية، زيادة في الأجر بمقدار % *[يملأ: لا يمكن أن يكون معدل الزيادة هذا أقل من ١٠٠٪]*، محسوبة على أساس الراتب المعتاد المنصوص عليه في المادة ٧ من هذا العقد.

Article 6 Congés annuels

(Article 48-1-1 du socle commun et 102-1 et 102-2 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Article 6-1 Acquisition des congés annuels

Le salarié acquiert des congés payés dans les conditions fixées par l'article 48-1-1 du socle commun de la convention collective.

Article 6-2 Prise des congés annuels

Les congés payés annuels doivent être pris.

Lorsque le salarié accueille les enfants de plusieurs particuliers employeurs, ceux-ci s'efforcent de fixer d'un commun accord, au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, la date des congés. À défaut d'accord entre tous les particuliers employeurs, le salarié fixe lui-même ses semaines de congés annuels. Il communique alors les dates de ses congés annuels par écrit à chacun de ses particuliers employeurs, au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, répartis comme suit :

- 4 semaines pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année ;
- 1 semaine en hiver.

Lorsque le salarié travaille pour un seul particulier employeur, à défaut d'accord entre les parties sur les dates des congés, c'est le particulier employeur qui, au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, fixe ces dates et en informe le salarié.

Lorsque le salarié n'acquiert pas 30 jours ouvrables de congés payés au cours de la période de référence visée à l'article 48-1-1-1 du socle commun de la convention collective, il bénéficie de congés complémentaires non rémunérés pour lui permettre de bénéficier d'un repos annuel de 30 jours ouvrables.

[Opter pour le cas selon que l'enfant est accueilli 52 semaines sur une période de 12 mois consécutifs ou sur 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs.]

Cas n° 1 :

Accueil de l'enfant 52 semaines, y compris les congés, sur une période de 12 mois consécutifs :
Les modalités de prise des congés annuels complémentaires sont identiques à celles prévues pour les congés payés. Ces congés ne sont pas rémunérés.

Cas n° 2 :

Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins, hors congé, sur une période de 12 mois consécutifs :
Ces périodes de congés annuels complémentaires non rémunérés font partie des semaines non travaillées déduites lors du calcul du salaire mensuel prévu à l'article 7 du présent contrat.

[Dans les deux cas (n° 1 et 2)] Ces périodes de congés non rémunérés ne sont pas prises en compte pour déterminer le droit à congés payés du salarié.

المادة 6 الإجازات السنوية

(المادة 48-1-1 من الأرضية المشتركة و 102 و 102-1 من الأرضية المخصصة « عامل الحضانه » للاتفاقية الجماعية)

المادة 6-1 الحصول على إجازات سنوية

يحصل العامل على إجازة مدفوعة الأجر بموجب الشروط المنصوص عليها في المادة 48-1-1 من الأرضية المشتركة للاتفاقية الجماعية.

المادة 6-2 أخذ إجازة سنوية

يجب أخذ الإجازة السنوية مدفوعة الأجر.

عندما يرعى عامل حضانه أطفال عدة أفراد مستخدمين، يسعى هؤلاء عن طريق اتفاق متبادل إلى تحديد تاريخ الإجازات في أجل لا يتجاوز 1 مارس / آذار من كل عام. في حالة عدم وجود اتفاق بين جميع الأفراد المستخدمين، يحدد الموظف أسابيع إجازته السنوية. ثم يقوم بإبلاغ تواريخ إجازته السنوية كتابيًا إلى كل واحد من الأفراد المستخدمين، في موعد لا يتجاوز 1 مارس / آذار من كل عام، موزعة على النحو التالي:

➤ 4 أسابيع خلال الفترة من 1 مايو / أيار إلى 31 أكتوبر / تشرين الأول من العام؛

➤ أسبوع واحد في الشتاء.

عندما يشتغل عامل حضانه لدى فرد مستخدم واحد، في حالة عدم وجود اتفاق بين الطرفين

بشأن تواريخ الإجازات، يحدد الفرد المستخدم هذه التواريخ في موعد لا يتجاوز 1 مارس / آذار، ويبلغ الموظف بها.

عندما لا يحصل الموظف على إجازة مدفوعة الأجر لمدة 30 يوم عمل خلال الفترة المرجعية المشار إليها في المادة 48-1-1-1 من الأرضية المشتركة للاتفاقية الجماعية، فإنه يستفيد من إجازات إضافية غير مدفوعة الأجر لتمكينه من الاستفادة من فترة راحة سنوية لمدة 30 يوم عمل.

[أختر الحالة بناءً على ما إذا كانت رعاية الطفل تتم على مدى اثنين وخمسين (52) أسبوعًا في فترة اثني عشر (12) شهرًا متتاليًا أو ستة وأربعين (46) أسبوعًا أو أقل في فترة اثني عشر (12) شهرًا متتاليًا.]

الحالة 1:

رعاية الطفل لمدة 52 أسبوعًا، بما في ذلك الإجازات، على مدار 12 شهرًا متتاليًا: إجراءات أخذ إجازات سنوية إضافية مماثلة لتلك المنصوص عليها بشأن الإجازات مدفوعة الأجر. هذه الإجازات غير مدفوعة الأجر.

الحالة 2:

في حالة رعاية الطفل ستة وأربعين (46) أسبوعًا أو أقل في فترة اثني عشر (12) شهرًا متتاليًا: تعتبر فترات الإجازة السنوية الإضافية غير المدفوعة الأجر جزءًا من الأسابيع غير المشتغل فيها التي تخصم عند حساب الأجر الشهري المنصوص عليه في المادة 7 من هذا العقد.

[في كلتا الحالتين (رقم 1 و 2)] لا تؤخذ فترات الإجازة غير مدفوعة الأجر هذه في الاعتبار لتحديد حق الموظف في إجازة مدفوعة الأجر.

Article 6-3 Indemnité de congés annuels

Le montant de l'indemnité de congé payé est déterminé en application des dispositions de l'article 48-1-1-5 du socle commun de la convention collective.

[*Opter pour le cas selon que la mensualisation est déterminée sur 52 semaines ou 46 semaines ou moins sur 12 mois consécutifs.*]

Cas n° 1 :

Accueil de l'enfant 52 semaines, y compris les congés, sur une période de 12 mois consécutifs : L'indemnité des congés payés est versée au salarié au moment où les congés sont pris, en lieu et place de la rémunération.

Cas n° 2 :

Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins, hors congés, sur une période de 12 mois consécutifs : Il est convenu entre les parties que l'indemnité des congés payés pour l'année de référence écoulee, calculée au 31 mai de chaque année, s'ajoute au salaire mensuel de base prévu à l'article 7 du présent contrat.

Elle est versée :

[*Opter pour l'une des trois possibilités et supprimer les mentions inutiles. Toute autre modalité de rémunération des congés payés est proscrite*]

- en une seule fois au mois de juin ;
- en une seule fois lors de la prise principale des congés payés ;
- au fur et à mesure de la prise des congés payés au prorata du nombre de jours ouvrables de congés pris.

Article 7 Rémunération à la date d'embauche

[*Chapitre VII du socle commun et chapitre VII du socle spécifique « assistant maternel » et annexe 5 de la convention collective*]

Article 7-1 Salaire horaire

À la date de signature du présent contrat, le salaire est fixé à € bruts, correspondant, à titre indicatif, à un salaire horaire net⁽²⁾ de € à la date de signature du présent contrat
[*Le salaire horaire ne peut être inférieur aux minimas conventionnels fixés par l'annexe 5 de la convention collective*]

La rémunération mensuelle (y compris les indemnités d'entretien, et le cas échéant les indemnités de repas et de déplacement), est versée au salarié le de chaque mois [Choisir la date de versement].

[*Éventuellement, ajouter*] Le salarié donne son accord pour que le particulier employeur confie le versement de la rémunération à PAJEMPLOI, à travers le dispositif PAJEMPLOI +.

(2) Salaire net : montant du salaire après déduction des cotisations salariales.

المادة ٦-٣ تعويض الإجازات السنوية

يحدد مبلغ تعويض الإجازة المدفوعة الأجر وفق أحكام المادة ٤٨-١-١-٥ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

[*اختر الحالة بناءً على ما إذا كان الدفع الشهري يتم على مدى اثنين وخمسين (٥٢) أسبوعًا أو ستة وأربعين (٤٦) أسبوعًا أو أقل في فترة اثني عشر (١٢) شهرًا متتاليًا.*]

الحالة ١:

رعاية الطفل لمدة ٥٢ أسبوعًا، بما في ذلك الإجازات، على مدار ١٢ شهرًا متتاليًا: يتم دفع تعويض الإجازة مدفوعة الأجر للموظف عند أخذ الإجازة، بدلاً من الأجر.

الحالة ٢:

في حالة رعاية الطفل ستة وأربعين (٤٦) أسبوعًا أو أقل، باستثناء العطل، في فترة اثني عشر (١٢) شهرًا متتاليًا: تم الاتفاق بين الطرفين على أن يضاف تعويض الإجازة مدفوعة الأجر عن السنة المرجعية السابقة، المحسوبة في ٣١ مايو / أيار من كل عام، إلى الراتب الشهري الأساسي المنصوص عليه في المادة ٧ من هذا العقد.

يتم دفعها:

[*اختر أحد الاحتمالات الثلاثة واحذف العبارات التي لا تنطبق. يحظر أي شكل آخر من أشكال الدفع عن الإجازة المدفوعة الأجر*]

◀ مرة واحدة في يونيو / حزيران؛

◀ دفعة واحدة عند أخذ الإجازة الرئيسية مدفوعة الأجر؛

◀ يتم أخذ الإجازة مدفوعة الأجر بما يتناسب مع عدد أيام العمل للإجازة المأخوذة.

المادة ٧ الأجر في تاريخ التوظيف

[*الفصل السابع من الأرضية المشتركة والفصل السابع من الأرضية المخصصة «عامل الحضانه» والملحق ٥ من الاتفاقية الجماعية*]

المادة ٧-١ أجر الساعة

تم تحديد الراتب في تاريخ توقيع هذا العقد بـ يورو إجمالاً ما يعادل، لأغراض التوضيح، أجر الساعة الصافي^(٢) المقدر بـ يورو في تاريخ توقيع هذا العقد [لا يمكن أن يكون أجر الساعة أقل من الحد الأدنى الاتفاقي المحدد في الملحق ٥ من الاتفاقية الجماعية]

يتم دفع الأجر الشهري (بما في ذلك بدل الصيانة، وعند الاقتضاء، بدل الوجبات والسفر) للموظف في من كل شهر [اختر تاريخ الدفع].

[*أضف اختياريًا*] يوافق الموظف على أن الفرد المستخدم يعهد بدفع الأجر إلى هيئة باجومبلا (PAJEMPLOI)، من خلال نظام PAJEMPLOI +.

(٢) الأجر الصافي: مبلغ الراتب بعد خصم الاشتراكات على الأجر.

Si le salarié est amené à effectuer des heures complémentaires, c'est-à-dire au-delà de l'horaire contractuel et en-deçà de 45 heures hebdomadaires, celles-ci sont rémunérées au taux horaire normal *[Possible de prévoir une majoration.]*, soit € bruts (correspondant, à titre indicatif, à € net par heure, à la date de signature du contrat).

Si le salarié est amené à effectuer des heures majorées, c'est-à-dire des heures de travail au-delà de 45 heures hebdomadaires, celles-ci donneront lieu à une majoration du salaire et seront rémunérées au taux horaire brut majoré de % *[Indiquer le taux de majoration. Ce taux ne peut pas être inférieur à 10 %.]*, soit € bruts par heure majorée (correspondant, à titre indicatif, à € net par heure, à la date de signature du contrat).

Article 7-2 Salaire mensuel

[Opter pour le cas selon que la mensualisation est déterminée sur accueil de 52 semaines ou sur 46 semaines ou moins]

Cas n° 1 :

Accueil de l'enfant 52 semaines, y compris les congés, sur une période de 12 mois consécutifs :
Lorsque le contrat de travail est prévu sur 52 semaines comprenant l'accueil de l'enfant sur 47 semaines et 5 semaines de congés, le salaire mensuel brut est calculé de la façon suivante (article 109-1 du socle « assistant maternel » de la convention collective) :

$$\text{nombre d'heures de travail par semaine} \times 52 \text{ semaines} / 12 \text{ mois} \\ = \text{nombre d'heures de travail par mois} \times \text{salaire horaire brut}$$

Soit un salaire mensuel brut de €

Correspondant à titre indicatif à un salaire mensuel net de €.

Cas n° 2 :

Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins, hors congés, sur une période de 12 mois consécutifs :
Lorsque l'accueil de l'enfant s'effectue sur 46 semaines ou moins, le salaire mensuel brut est calculé de la façon suivante (article 109-2 du socle « assistant maternel » de la convention collective) :

$$\text{nombre d'heures de travail par semaine} \times \text{nombre de semaines programmées} / 12 \text{ mois} \\ = \text{nombre d'heures de travail par mois} \times \text{salaire horaire brut}$$

Soit un salaire mensuel brut de €

Correspondant à titre indicatif à un salaire mensuel net de €.

Le salaire mensualisé n'inclut pas l'indemnité de congés payés. Ces derniers sont rémunérés conformément aux dispositions de l'article 6.3 du présent contrat de travail.

إذا طلب من الموظف العمل لساعات إضافية، أي بعد الساعات التعاقدية وأقل من ٤٥ ساعة في الأسبوع، يتم دفع أجرها بمعدل أجر الساعة العادي. *[ممكن إضافة زيادة.]*، أي يورو إجمالاً (ما يعادل، لأغراض التوضيح، مبلغ يورو صافي للساعة، في تاريخ توقيع العقد).

إذا كان الموظف مطالبًا بالعمل لساعات زائدة الأجر، أي ساعات عمل تتعدى ٤٥ ساعة في الأسبوع، فستؤدي إلى زيادة في الراتب وسيتم دفع أجرها بمعدل إجمالي للساعة بزيادة ب..... % *[ذكر معدل الزيادة. لا يمكن أن يكون هذا المعدل أقل من ١٠٪.]*، أي يورو إجمالاً لكل ساعة زائدة الأجر (ما يعادل، لأغراض التوضيح، مبلغ يورو صافي للساعة، في تاريخ توقيع العقد).

المادة ٧-٢ الراتب الشهري

[ختر الحالة بناءً على ما إذا كان حساب الدفع الشهري يتم على رعاية لمدة اثنين وخمسين (٥٢) أسبوعًا أو ستة وأربعين (٤٦) أسبوعًا أو أقل]

الحالة ١:

رعاية الطفل لمدة ٥٢ أسبوعًا، بما في ذلك الإجازات، على مدار ١٢ شهرًا متتاليًا: عندما يتم إبرام عقد العمل لمدة ٥٢ أسبوعًا بما في ذلك رعاية الطفل لمدة ٤٧ أسبوعًا وعطلة لمدة ٥ أسابيع، يتم حساب الراتب الشهري الإجمالي على النحو التالي (المادة ١٠٩-١ من أرضية «عامل الحضانه» للاتفاقية الجماعية):

$$\text{عدد ساعات العمل الأسبوعية} \times ٥٢ \text{ أسبوعًا} / ١٢ \text{ شهرًا} \\ = \text{عدد ساعات العمل في الشهر} \times \text{أجر الساعة الإجمالي}$$

أي براتب شهري إجمالي يقدر ب يورو،

ما يعادل، لأغراض التوضيح، راتب شهري صاف قدره يورو.

الحالة ٢:

رعاية الطفل لمدة ٤٦ أسبوعًا، باستثناء أيام الإجازات، على مدار ١٢ شهرًا متتاليًا: عندما تكون رعاية الطفل على مدى ٤٦ أسبوعًا أو أقل، يُحسب الراتب الشهري الإجمالي على النحو التالي (المادة ١٠٩-٢ من أرضية «عامل الحضانه» في الاتفاقية الجماعية):

$$\text{عدد ساعات العمل في الأسبوع} \times \text{عدد الأسابيع المقررة} / ١٢ \text{ شهرًا} \\ = \text{عدد ساعات العمل في الشهر} \times \text{أجر الساعة الإجمالي}$$

أي براتب شهري إجمالي يقدر ب يورو،

ما يعادل، لأغراض التوضيح، راتب شهري صاف قدره يورو.

لا يشمل الراتب الشهري تعويض الإجازات المدفوعة الأجر. ويتم دفع هذه الأجور وفقًا لأحكام المادة ٣,٦ من عقد العمل هذا.

Article 7-3 Indemnités d'entretien, frais de repas, indemnités de déplacement**Article 7-3-1 Indemnité d'entretien***(Article 114-1 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)*

Le montant de l'indemnité d'entretien est calculé en fonction de la durée effective de travail quotidien : au minimum 90% du Minimum Garanti (MG) lorsque la durée de travail est de 9 heures et calculé au prorata de la durée de travail qu'elle soit inférieure ou supérieure à 9 heures, sans pouvoir être inférieur à 2,65€ par journée de travail sans considération du nombre d'heures.

Pour une journée de travail de heures, le montant horaire de l'indemnité d'entretien est donc de €.

Il sera versé chaque mois au salarié, en sus du salaire mensualisé défini à l'article 7.2. ci-dessus, et calculé en fonction du nombre d'heures de travail réellement constatées.

L'indemnité d'entretien n'est pas due lorsque l'enfant n'est pas accueilli.

Article 7-3-2 Frais de repas*(Article 114-2 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)**[Opter pour le cas selon que le salarié fournit les repas]***Cas n° 1 :**

À la date d'embauche, il est convenu entre les parties que les repas sont fournis par le particulier employeur. En conséquence, le salarié ne perçoit pas de frais de repas. Le particulier employeur informe le salarié du coût des repas fournis.

Cas n° 2 :

À la date d'embauche, il est convenu entre les parties que les repas sont fournis par le salarié *[Préciser la nature et le nombre de repas fournis.]*

En conséquence, le salarié perçoit € par repas réellement fourni à l'enfant.

Article 7-3-3 Indemnités de déplacement*(Articles 57 du socle commun et 113 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)*

Pour répondre aux besoins et activités de l'enfant *[Nom, prénom de l'enfant]* à savoir *[Préciser les activités concernées]* *[Choisir]* le salarié est autorisé à utiliser son véhicule *[OU]* le particulier employeur autorise le transport de son enfant dans le véhicule du conducteur *[Nom, prénom du conducteur]* qu'il a expressément désigné à cet effet, et en présence permanente et impérative du salarié.

Dans ce cadre, le salarié est indemnisé des frais kilométriques occasionnés pour transporter *[Nom, prénom de l'enfant]* *[Choisir]* selon le barème de l'administration *[OU]* fiscal.

المادة ٣-٧ بدل الصيانة, تكاليف الوجبات, بدل التنقل**المادة ١-٣-٧ بدل الصيانة***(المادة ١١٤-١ من الأرضية المخصصة «عامل الحضانة» من الاتفاقية الجماعية)*

يتم احتساب مبلغ بدل الصيانة وفقاً لوقت العمل اليومي الفعلي: ٩٠٪ على الأقل من الحد الأدنى المضمون (MG) عندما يكون وقت العمل ٩ ساعات ويحسب بالتناسب مع وقت العمل سواء كان أقل أو أكثر من ٩ ساعات، دون أن تكون أقل من ٢,٦٥ يورو في يوم عمل بغض النظر عن عدد الساعات.

ليوم عمل لمدة ساعات، يكون أجر ساعة بدل الصيانة يورو.

يتم دفعها شهرياً للموظف، بالإضافة إلى الراتب الشهري المحدد في المادة ٢,٧. أعلاه، وتحسب على أساس عدد ساعات العمل الفعلي.

لا يكون بدل الصيانة مستحقاً في حالة عدم رعاية الطفل.

المادة ٢-٣-٧ تكاليف الوجبات*(المادة ١١٤-٢ من الأرضية المخصصة «عامل الحضانة» من الاتفاقية الجماعية)**[أختر الحالة بناءً على ما إذا كان الموظف يقدم الوجبات]***الحالة ١:**

تم الاتفاق بين الطرفين في تاريخ التعيين على أن على أن يتم تقديم وجبات الطعام من قبل الفرد المستخدم. وبالتالي، لا يتلقى الموظف تكاليف الوجبات. يبلغ الفرد المستخدم عامل الحضانة كتابياً بكلفة الوجبات المقدمة.

الحالة ٢:

تم الاتفاق بين الطرفين في تاريخ التعيين على أن يتم تقديم وجبات الطعام من قبل الموظف *[حدد طبيعة وعدد الوجبات المقدمة.]*

وبالتالي، يتلقى الموظف يورو لكل وجبة يتم تقديمها بالفعل للطفل.

المادة ٣-٣-٧ بدل التنقل*(المادتان ٥٧ من الأرضية المشتركة و ١١٣ من الأرضية المخصصة «عامل الحضانة» في الاتفاقية الجماعية)*

لتلبية احتياجات وأنشطة الطفل *[اسم ولقب الطفل]* أي *[حدد الأنشطة المعنية]* *[اختيار]* يحق للموظف استخدام سيارته *[أو]* يرخص الفرد المستخدم بنقل طفله في مركبة السائق *[اسم ولقب السائق]* الذي عينه صراحة لهذا الغرض، وبحضور دائم و إلزامي للموظف.

في هذا السياق، يتم تعويض الموظف عن تكاليف الكيلومترات التي قطعها في نقل *[اسم ولقب الطفل]* *[اختيار]* وفقاً لسلم إدارة *[أو]* الضريبي.

[Préciser : selon les dispositions des articles 57 (socle commun) et 113 (socle spécifique « assistant maternel ») de la convention collective, le barème ne peut être inférieur au barème de l'administration et supérieur au barème fiscal]

[Choisir] Le salarié atteste qu'il dispose d'une assurance pour l'utilisation de son véhicule, comprenant la clause particulière de couverture pour le transport de l'enfant accueilli, dont les références sont précisées en en-tête du présent contrat de travail [OU] que le conducteur [Nom, prénom du conducteur] que le particulier employeur a expressément désigné pour transporter l'enfant en présence permanente et impérative du salarié dispose d'une assurance pour l'utilisation de son véhicule, comprenant la clause particulière de couverture pour le transport de l'enfant accueilli, dont les références sont précisées en en-tête du présent contrat de travail.

[À ajouter selon le cas] Lorsque plusieurs particuliers employeurs sont demandeurs de déplacements, l'indemnité due par chacun d'entre eux est déterminée au prorata du nombre d'enfants concernés par le(s) déplacement(s). Le nombre d'enfants concernés s'entend des enfants présents dans le véhicule, y compris les enfants de l'assistant maternel si le déplacement est effectué pour répondre à leurs besoins.

Article 7-4 Régularisation des salaires lorsque l'enfant est accueilli 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs

Article 7-4-1 Régularisation prévisionnelle réalisée chaque année à la fin du mois anniversaire du contrat

(Article 109-2 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Conformément aux dispositions de l'article 109-2 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective, une régularisation prévisionnelle est réalisée chaque année à la date anniversaire du contrat de travail, en comparant les salaires versés pendant les 12 derniers mois écoulés au titre des heures réellement effectuées, aux salaires qui auraient dû être versés en application du contrat de travail. Cette régularisation est établie par un écrit, signé par les parties.

Les régularisations prévisionnelles annuelles qui interviennent au cours de l'exécution du contrat se compensent entre elles et n'entraînent pas de règlement en cours de contrat.

Article 7-4-2 Régularisation définitive en fin de contrat de travail

(Article 124 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Conformément aux dispositions de l'article 124 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective, lorsque l'accueil s'effectue sur une année de 46 semaines et moins, le particulier employeur procède à la régularisation définitive du salaire en fin de contrat.

Cette régularisation effectuée à la date de fin du contrat de travail tient compte des conditions prévues au contrat de travail et des régularisations prévisionnelles réalisées chaque année à la date anniversaire du contrat.

[حدد: وفقًا لأحكام المادتين ٥٧ (أرضية مشتركة) و ١١٣ (أرضية خاصة «عامل حضانة») من الاتفاقية الجماعية، لا يمكن أن يكون السلم أقل من السلم الإداري وأعلى من سلم الضرائب]

[اختيار] يشهد الموظف أن لديه تأمينًا لاستخدام سيارته، بما في ذلك بند التغطية المحدد لنقل الطفل بالمستفيد من الرعاية، والمراجع الخاصة به محددة في عنوان عقد العمل هذا. [أو] السائق [اسم ولقب ال سائق] الذي عيّنه الفرد المستخدم صراحةً لنقل الطفل بالحضور الدائم والإلزامي للموظف لديه تأمين لاستخدام سيارته، بما في ذلك بند التغطية المحدد لنقل الطفل المستفيد من الرعاية، والذي تم تحديده مراجعه في عنوان عقد العمل هذا.

[تضاف حسب الاقتضاء] عندما يطلب العديد من الأفراد المستخدمين التنقل يتم تحديد التعويض الذي يدفعه كل منهم بما يتناسب مع عدد الأطفال المعنيين بالتنقل (التنقلات). يعني عدد الأطفال المنقولين الأطفال الموجودين في المركبة، بمن فيهم أطفال عامل الحضانة إذا كان التنقل يخص تلبية احتياجاتهم.

المادة ٧-٤-٦ تسوية الأجور عند رعاية الطفل لمدة ٤٦ أسبوعًا أو أقل على مدى ١٢ شهرًا متتاليًا

المادة ٧-٤-١-٦ تتم التسوية المرحلية كل عام في نهاية شهر الذكرى السنوية للعقد

(المادة ١٠٩-٢ من الأرضية المخصصة «عامل الحضانة» من الاتفاقية الجماعية)

وفقًا لأحكام المادة ١٠٩-٢ من الأرضية المخصصة «عامل الحضانة» من الاتفاقية الجماعية، تجرى تسوية مرحلية كل عام في تاريخ الذكرى السنوية لعقد العمل من خلال مقارنة الرواتب الشهرية المدفوعة خلال ١٢ شهرًا السابقة، بموجب الساعات الفعلية المنجزة، بالرواتب التي كان ينبغي دفعها بموجب عقد العمل. تتخذ هذه التسوية شكل وثيقة مكتوبة وموقعة من الطرفين.

التسويات المرحلية السنوية التي تحدث أثناء تنفيذ العقد تعوض بعضها البعض ولا تؤدي إلى التسوية أثناء العقد.

المادة ٧-٤-٢-٦ تسوية نهائية في نهاية عقد العمل

(المادة ١٢٤ من الأرضية المخصصة «عامل الحضانة» من الاتفاقية الجماعية)

وفقًا لأحكام المادة ١٢٤ من الأرضية المخصصة «عامل الحضانة» من الاتفاقية الجماعية، عندما تتم الرعاية لمدة تزيد عن ٤٦ أسبوعًا أو أقل، يشرع الفرد المستخدم في التسوية النهائية للراتب في نهاية العقد.

عند إجراء هذه التسوية في تاريخ نهاية عقد العمل تُأخذ في الاعتبار الشروط المنصوص عليها في عقد العمل والتسويات المرحلية المنجزة كل عام في تاريخ الذكرى السنوية للعقد.

À la fin du contrat de travail, il est procédé à une liquidation et une compensation des régularisations annuelles et prévisionnelles au crédit et au débit de l'assistant maternel. Si un crédit au profit du salarié est constaté, celui-ci s'effectue sous la forme d'un remboursement financier soumis à cotisations et contributions sociales.

Article 8 Absences

Article 8-1 Absences de l'enfant non prévues au contrat

(Article 105 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Les périodes pendant lesquelles l'enfant est confié à l'assistant maternel étant prévues au contrat de travail, les temps d'absence non prévus sont rémunérés.

Toutefois, conformément aux dispositions de l'article 105 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective, en cas d'absence de l'enfant justifiée par un certificat médical ou un bulletin d'hospitalisation, le particulier employeur avertit le salarié dès que possible, par tous moyens. Il transmet également le justificatif au salarié, au plus tard au retour de l'enfant.

En cas d'absence justifiée dans les conditions prévues ci-dessus, le salarié n'est pas rémunéré au titre de la période d'absence dans les limites suivantes :

- en cas de courtes absences de l'enfant, pas nécessairement consécutives, dans la limite de 5 jours d'absence. Au-delà de cette limite, le particulier employeur doit reprendre le paiement du salaire ;
- en cas d'absence durant 14 jours calendaires consécutifs. Au-delà de 14 jours calendaires consécutifs d'absence, le particulier employeur doit reprendre le paiement du salaire ou rompre le contrat de travail conformément à l'article 119-1 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective.

Ces deux limites sont appréciées par période de 12 mois glissants à compter de la date d'effet du contrat de travail ou de sa date anniversaire.

Article 8-2 Absences du salarié

(Articles 49 du socle commun et 105 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Toute absence du salarié doit être justifiée, il s'engage à prévenir dès que possible le(s) particulier(s) employeur(s).

En cas d'arrêt de travail pour maladie, le salarié prévient, par tout moyen, le particulier employeur dès que possible et lui communique le justificatif de l'arrêt de travail dans un délai de quarante-huit (48) heures, sauf cas de circonstances exceptionnelles. Le particulier employeur remplit l'attestation de salaire et la renvoie dûment complétée, le plus rapidement possible à la caisse primaire d'assurance maladie à laquelle le salarié est rattaché. *[Il est recommandé au particulier employeur d'en fournir une copie au salarié.]*

في نهاية عقد العمل يصار إلى تصفية التسويات السنوية والمرحلية وتعويضها سلباً أو إيجاباً لحساب عامل الحضانه. إذا تم تسجيل رصيد لصالح الموظف، فسيأخذ هذا شكل سداد مالي يخضع لاشتراكات ومساهمات الضمان الاجتماعي.

المادة ٨ الغياب

المادة ٨-١ غياب الطفل غير المنصوص عليه في العقد

(المادة ١٠٥ من الأرضية المخصصة «عامل الحضانه» من الاتفاقية الجماعية)

باعتبار أن الفترات التي يُعهد خلالها بالطفل إلى عامل الحضانه منصوص عليها في عقد العمل، يدفع أجر أوقات الغياب غير المقررة.

ومع ذلك، وفقاً لأحكام المادة ١٠٥ من الأرضية المخصصة «عامل الحضانه» من الاتفاقية الجماعية، في حالة غياب الطفل المبرر بشهادة طبية أو تقرير المستشفى، يقوم الفرد المستخدم بإخطار الموظف في أقرب وقت وبأى وسيلة. كما يرسل وثيقة الإثبات إلى الموظف في أجل أقصاه عودة الطفل.

في حالة الغياب المبرر وفق الشروط المذكورة أعلاه، لا يدفع تعويض إلى الموظف عن فترة الغياب ضمن الحدود التالية:

◀ في حالات غياب الطفل لمدة قصيرة، ليس بالضرورة متتالية، في حدود ٥ أيام من الغياب. بعد هذا الحد، يجب على الفرد المستخدم استئناف دفع الأجر؛

◀ في حالة الغياب لمدة ١٤ يومًا تقويميًا متتاليًا. بعد ١٤ يومًا تقويميًا متتاليًا، يجب على الفرد المستخدم استئناف دفع الأجر أو إنهاء عقد العمل وفقاً للمادة ١١٩-١ من هذه الأرضية المخصصة «عامل الحضانه» من الاتفاقية الجماعية.

يتم تقييم هذه الحدود داخل فترة ١٢ شهرًا متجددًا من تاريخ سريان العقد أو تاريخ الذكرى السنوية.

المادة ٨-٢ غياب الموظف

(المادتان ٤٩ من الأرضية المشتركة و ١٠٥ من الأرضية المخصصة «عامل الحضانه» في الاتفاقية الجماعية)

يجب تبرير أي غياب للموظف، ويتعهد بإخطار الفرد المستخدم (الأفراد المستخدمين) في أقرب وقت ممكن.

في حالة الغياب بسبب مرض أو حادث، يشعر الموظف الفرد المستخدم بأي وسيلة وفي أقرب وقت ممكن ويبحث له بما يثبت التوقف عن العمل في غضون ثمان وأربعين (٤٨) ساعة، عدا في حالات الظروف الاستثنائية. يملأ الفرد المستخدم شهادة الراتب ويرسلها مملوءة كما ينبغي، في أسرع وقت ممكن إلى الصندوق الأولي للتأمين الصحي (CPAM) الذي ينتمي إليه الموظف. *[يُنصح الفرد المستخدم بتقديم نسخة إلى الموظف.]*

Article 9 Rupture du contrat de travail

Toute rupture du présent contrat en dehors de la période d'essai est soumise aux règles définies à l'article 119 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective nationale.

Article 10 Confidentialité

Les parties s'engagent à conserver confidentielles les informations personnelles transmises entre elles dans le cadre de l'exécution du présent contrat. Elles prennent les mesures nécessaires pour garantir cette confidentialité.

Article 11 Clauses particulières

[Les parties peuvent prévoir certaines règles particulières pour l'accueil ou l'accompagnement des enfants accueillis, adaptées à leur situation : (activités conseillées ou à proscrire, utilisation d'un cahier de liaison, présence d'animaux etc.)]

Fait à, le *[Préciser le lieu et la date]* en 2 exemplaires

[Un exemplaire est remis au salarié et l'autre est conservé par le particulier employeur.]

Signature du particulier employeur

(précédée de la mention : « Lu et approuvé »)

Signature du salarié

(précédée de la mention : « Lu et approuvé »)

[Des modèles d'annexes sont proposés sur les pages suivantes. La liste de ces modèles d'annexes n'est pas exhaustive.]

المادة ٩ إنهاء عقد العمل

يخضع أي إنهاء لهذا العقد خارج فترة التجريب للقواعد المحددة في المادة ١١٩ من الأرضية المخصصة «عامل الحضانه» من الاتفاقية الجماعية الوطنية.

المادة ١٠ الخصوصية

يتعهد الطرفان بالحفاظ على سرية المعلومات الشخصية المنقولة بينهما في إطار تنفيذ هذا العقد. ويتخذان الإجراءات اللازمة لضمان هذه السرية.

المادة ١١ البنود الخاصة

[قد يدرج الطرفان قواعد خاصة معينة لرعاية أو مرافقة الأطفال المستفيدين من الرعاية، بما يتناسب مع وضعهم: (الأنشطة الموصى بها أو التي يجب تجنبها، واستخدام كتاب اتصال، ووجود الحيوانات، وما إلى ذلك)]

حرر في بتاريخ *[تحديد المكان والتاريخ]* في نسختين

[تسلم نسخة للموظف ويحتفظ الفرد المستخدم بالنسخة الأخرى.]

توقيع الموظف

(مسبوقة بعبارة: «قرأت ووافقت عليها»)

توقيع الفرد المستخدم

(مسبوقة بعبارة: «قرأت ووافقت عليها»)

[نماذج للملحقات مقترحة في الصفحات التالية. قائمة هذه المرفقات النموذجية ليست شاملة.]

AUTORISATION DE TRANSPORT DE L'ENFANT

Je, soussigné(e) [Nom, prénom du particulier employeur]
demeurant au [Adresse du particulier employeur]
autorisons [Choisir entre] Madame/Monsieur [Nom, prénom du salarié]
demeurant au [Adresse du salarié]
[Opter pour le ou les cas selon que le particulier employeur autorise l'assistant maternel et/ou un autre conducteur à transporter l'enfant]

Cas n° 1 :

➤ à transporter notre enfant [Nom, prénom de l'enfant] dans son véhicule selon la législation en vigueur (équipement des sièges, assurance du véhicule comprenant la clause particulière de couverture pour le transport de l'enfant accueilli) et dans les meilleures conditions de sécurité.

Cas n° 2 :

➤ à faire transporter notre enfant [Nom, prénom de l'enfant] en sa présence permanente et impérative, par et dans le véhicule de [Identité du conducteur] selon la législation en vigueur (équipement des sièges, assurance du véhicule comprenant la clause particulière de couverture pour le transport de l'enfant accueilli) et dans les meilleures conditions de sécurité.

Références de l'assurance automobile du conducteur :

Société d'assurance :

Adresse :

Téléphone :

Numéro de sociétaire :

Fait à le [Préciser le lieu et la date]

Signature du particulier employeur

[L'attestation est remise au salarié et une copie est conservée par le particulier employeur.]

ترخيص نقل الطفل

أنا الموقع(ة) أدناه [اسم ولقب الفرد المستخدم]
المقيم في [عنوان الفرد المستخدم]
، أرخص لـ [اختر بين] السيدة / السيد [اسم ولقب الموظف]
المقيم في [عنوان الموظف]
[اختر الحالة (الحالات) اعتمادًا على ما إذا كان صاحب العمل المعين يصرح لعامل الحضانه و / أو سائق آخر بنقل الطفل]

الحالة ١:

➤ لنقل طفلنا [اسم ولقب الطفل] في سيارته وفق التشريعات المعمول بها (تجهيزات المقاعد، تأمين المركبة بما في ذلك بند خاص يغطي نقل الطفل المستفيد من الرعاية) وفي أفضل ظروف السلامة.

الحالة ٢:

➤ لنقل طفلنا [اسم ولقب الطفل] في وجوده الدائم والإلزامي، من قبل وفي سيارة [تعريف السائق] حسب التشريعات النافذة (تجهيزات المقاعد، تأمين المركبة بما في ذلك بند خاص يغطي نقل الطفل المستفيد من الرعاية) وفي ظل أفضل شروط السلامة.

معلومات تأمين سيارة السائق:

شركة التأمين:

العنوان:

الهاتف:

رقم تعريف الشركة:

حرر في بتاريخ [تحديد المكان والتاريخ]

توقيع الفرد المستخدم

[تُمنح الشهادة للموظف ويحتفظ الفرد المستخدم بنسخة منها.]

▼
AUTORISATION
D'INTERVENTION MÉDICALE D'URGENCE

Je, soussigné(e) [Nom, prénom du particulier employeur]
demeurant au [Adresse du particulier employeur]
autorise [Choisir entre] Madame/Monsieur [Identité du salarié]
domicilié(e) [Adresse du salarié] au
assistant(e) maternel(le) agréé(e),
à appeler les services d'urgences.

Le salarié alerte immédiatement le particulier employeur.

Si une intervention médicale d'urgence y compris une anesthésie est nécessaire, le transport de l'enfant se fera si possible et de préférence vers le centre hospitalier [Nom et adresse de l'hôpital choisi]
ou la clinique [Nom et adresse de la clinique choisie]

Fait à, le [Préciser le lieu et la date]

Signature du particulier employeur

[L'autorisation est remise au salarié et une copie est conservée par le particulier employeur.]

▼
ترخيص
لتدخل طبي مستعجل

أنا الموقع(ة) أدناه [اسم ولقب الفرد المستخدم]
المقيم في [عنوان الفرد المستخدم]
أرخص لـ [اختر بين] السيدة / السيد [هوية الموظف]
المقيم في [عنوان الموظف]
عامل حضانة،
للاتصال بخدمات الطوارئ.

يقوم الموظف على الفور بإبلاغ الفرد المستخدم.

إذا كان التدخل الطبي الطارئ بما في ذلك التخدير ضروريًا، فسيتم نقل الطفل إن أمكن ويفضل أن يكون ذلك إلى المستشفى [اسم وعنوان المستشفى المختار]
أو العيادة [اسم وعنوان العيادة المختارة]

حرر في بتاريخ [تحديد المكان والتاريخ]

توقيع الفرد المستخدم

[يُمنح الترخيص للموظف ويحتفظ الفرد المستخدم بنسخة منه.]

▼
AUTORISATION
D'ADMINISTRER DES MÉDICAMENTS

Je, soussigné(e) [Nom, prénom du particulier employeur]
demeurant au [Adresse du particulier employeur]
autorise [Choisir entre] Madame/Monsieur [Identité du salarié]
demeurant au [Adresse du salarié]
assistant(e) maternel(le) agréé(e), à donner à notre enfant [Identité de l'enfant]
..... un traitement médical ou un régime alimentaire sur
prescription médicale, à condition de se conformer aux règles en vigueur, et notamment, en cas
d'administration de soins ou de médicaments, que celle-ci puisse être regardée comme un acte de
la vie courante au sens des dispositions du Code de l'action sociale et des familles, que ces soins
ou traitements aient fait l'objet d'une prescription médicale et que le médecin prescripteur n'ait pas
expressément demandé l'intervention d'un auxiliaire médical.

Nous mettons à la disposition de l'assistant maternel le(s) ordonnance(s) concernée(s).

Fait à le [Préciser le lieu et la date]

Signature du particulier employeur

[L'autorisation est remise au salarié et une copie est conservée par le particulier employeur]

▼
ترخيص
لإعطاء الأدوية

أنا الموقع أدناه [اسم ولقب الفرد المستخدم]
المقيم في [عنوان الفرد المستخدم]
أرخص ل[اختر بين] السيدة / السيد [هوية الموظف]
المقيم في [عنوان الموظف]
عامل(ة) حضانة معتمد(ة)، لإعطاء طفلنا [هوية الطفل]
العلاج الطبي أو النظام الغذائي بناء على وصفة طبية، بشرط أن يكون متوافقاً مع القواعد المعمول بها،
وعلى وجه الخصوص، في حالة تقديم الرعاية أو الدواء، يمكن اعتبار هذا عملاً من أعمال الحياة اليومية
بالمعنى المقصود في أحكام قانون العمل الاجتماعي والعائلات، وأن هذه الرعاية أو العلاج كانت موضوع
وصفة طبية وأن الطبيب الذي وصفها لم يطلب صراحة تدخل مساعد طبي.

نقدم لعامل(ة) الحضانة الوصفة (الوصفات) المعنية.

حرر في بتاريخ [تحديد المكان والتاريخ]

توقيع الفرد المستخدم

[يُمنح الترخيص للموظف ويحتفظ الفرد المستخدم بنسخة منه.]

SOCLE ASSISTANT MATERNEL

Modèle de fiche mensuelle de suivi

À l'attention des utilisateurs du présent document.

Il est fortement recommandé aux parties d'opérer un suivi du nombre d'heures travaillées mensuellement, des horaires de travail et des périodes et motifs d'absence. Un tel suivi est utile pour déterminer les droits à congés payés du salarié, l'ancienneté ou encore pour effectuer les éventuelles régularisations de salaire dues.

C'est pourquoi, la présente fiche mensuelle est proposée aux parties. Il est recommandé de la remplir régulièrement et de la signer à la fin du mois. Chacune des parties en conserve un exemplaire.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique et en bleu. Ils sont à supprimer de la version définitive de la fiche mensuelle de suivi.

Mois Année

Jour du mois	Horaires convenus entre les parties	Heure d'arrivée	Heure de départ	Nombre d'heures effectuées	Absence de l'enfant [préciser si l'absence est rémunérée ou non]	Absence de l'assistant maternel [préciser si l'absence est rémunérée ou non]	Commentaires éventuels*
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							

*Cette case permet notamment de renseigner toute information utile pour le suivi des heures de travail de l'assistant maternel dont la mention des heures majorées et complémentaires réalisées au cours de la semaine.

Fait à, le [Préciser le lieu et la date] en 2 exemplaires

[Un exemplaire est remis au salarié et l'autre est conservé par le particulier employeur]

Signature du particulier employeur

Signature de l'assistant(e) maternel(le)

أرضية عامل الحضانة

نموذج لورقة المتابعة الشهرية

موجه لمستخدمى هذه الوثيقة.

يوصى بشدة بأن يراقب الطرفان عدد ساعات العمل الشهرية، وعدد ساعات العمل وفتراته وأسباب الغياب. هذه المراقبة مفيدة لتحديد حقوق الموظف في إجازة مدفوعة الأجر أو الأقدمية أو حتى لإجراء أي تسوية مستحقة للراتب.

لهذا السبب، تُمنح هذه الورقة الشهرية للطرفين. يوصى بملئها بشكل دوري وتوقيعها في نهاية الشهر. يحتفظ كل طرف بنسخة.

هذا النموذج له قيمة إرشادية وغير اتفاقية.

لتسهيل استخدام هذا النموذج، يتم إدراج التعليقات بخط مائل وبالأزرق. يجب حذفها من النسخة النهائية لورقة المتابعة الشهرية.

شهر سنة

يوم من شهر	الجدول الزمني المتفق عليه بين الطرفين	ساعة الوصول	ساعة الذهاب	عدد ساعات العمل	غياب الطفل [حدد ما إذا كان الغياب قد تم دفع أجره أو لا]	غياب عامل (ة) الحضانة [لتحديد ما إذا كان الغياب مدفوعاً أم لا]	التعليقات*
١							
٢							
٣							
٤							
٥							
٦							
٧							
٨							
٩							
١٠							
١١							
١٢							
١٣							
١٤							

* يستخدم هذا المربع على وجه الخصوص لإدخال أي معلومات مفيدة لمراقبة ساعات عمل عامل الحضانة، بما في ذلك ذكر ساعات العمل زائدة الأجر والإضافية خلال الأسبوع.

حرر في, بتاريخ, [تحديد المكان والتاريخ] في نسختين

[تسلم نسخة للموظف ويحتفظ الفرد المستخدم بالنسخة الأخرى]

توقيع عامل الحضانة

توقيع الفرد المستخدم

SOCLE ASSISTANT MATERNEL

Fiche pédagogique : le retrait de l'enfant

À l'attention des utilisateurs du présent document.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Le retrait de l'enfant emporte la rupture du contrat de travail d'un assistant maternel à l'initiative du particulier employeur.

Conformément aux dispositions de l'article 119-1 du socle « assistant maternel » de la Convention collective, le particulier employeur qui décide de ne plus confier son enfant au salarié, quel qu'en soit le motif, doit lui notifier sa décision de rompre le contrat de travail, par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Hormis quelques cas spécifiques liés à la faute grave ou la faute lourde, la lettre de retrait de l'enfant ne comporte pas le(s) motif(s) de la rupture du contrat de travail.

Toutefois, la décision ne peut pas être fondée sur un motif discriminatoire fondé sur des critères interdits (tels que la race, l'origine sociale, le sexe, etc.) ou un motif illicite privant l'assistant maternel de l'exercice d'un droit, en application des dispositions des articles 9 à 15 du socle commun de la présente convention collective.

Le préavis est un délai, qui court à compter de la date de première présentation de la lettre recommandée au domicile de l'assistant maternel ou de la date de remise de la lettre en main propre contre décharge.

Conformément aux dispositions de l'article 120 du socle « assistant maternel » de la convention collective, selon l'ancienneté de l'assistant maternel, le préavis dure, sauf en cas de retrait fondé sur une faute grave ou une faute lourde :

- 8 jours calendaires lorsque l'enfant est accueilli depuis moins de 3 mois ;
- 15 jours calendaires si l'enfant est accueilli depuis 3 mois et jusqu'à moins d'un an ;
- 1 mois si l'enfant est accueilli depuis un an et plus.

Quelle que soit sa durée, le préavis se calcule de date à date.

L'ancienneté s'apprécie au jour de la date d'envoi de la lettre recommandée ou de la date de remise en main propre contre décharge.

Le préavis ne peut pas être interrompu ou suspendu. Par exception prévue à l'article 64-1 du socle commun de la Convention collective, le préavis est suspendu en cas :

- d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- de congé de maternité ou d'adoption ;
- de prise de congés payés, sauf accord écrit et signé des parties.

أرضية عامل الحضانة

ورقة تعليمية: سحب الطفل

موجه لمستخدمي هذه الوثيقة.
هذا النموذج له قيمة إرشادية وغير اتفاقية.

يستلزم سحب الطفل إنهاء عقد عمل عامل الحضانة بمبادرة من الفرد المستخدم.

وفقاً لأحكام المادة ١١٩-١ من أرضية «عامل الحضانة» من الاتفاقية الجماعية، يجب على الفرد المستخدم الذي يقرر عدم تكليف الموظف بطفله، لأي سبب من الأسباب، إخطاره بقراره بإنهاء عقد العمل برسالة مسجلة مع إشعار بالاستلام أو رسالة مسلمة باليد مقابل اعتراف.

بصرف النظر عن بعض الحالات المحددة المتعلقة بالخطأ الجسيم أو الخطأ الفادح، لا تتضمن رسالة سحب الطفل سبب (أسباب) إنهاء عقد العمل.

ومع ذلك، لا يجوز أن يستند القرار إلى سبب تمييزي قائم على معايير محظورة (مثل العرق، والأصل الاجتماعي، والجنس، وما إلى ذلك) أو سبب غير مشروع يحرم عامل الحضانة من ممارسة حق، وفقاً لأحكام المواد من ٩ إلى ١٥ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

الإخطار هو مهلة تمتد من تاريخ أول تقديم للرسالة المسجلة إلى منزل عامل الحضانة أو من تاريخ تسليم الرسالة شخصياً مقابل اعتراف.

وفقاً لأحكام المادة ١٢٠ من أرضية «عامل الحضانة» من الاتفاقية الجماعية، تبعا لأقدمية عامل الحضانة، تستمر فترة الإخطار، إلا في حالة السحب بسبب خطأ جسيم أو خطأ فادح:

➤ ٨ أيام تقويمية عند رعاية الطفل لمدة تقل عن ٣ أشهر؛

➤ ١٥ يوماً تقويمياً إذا تم رعاية الطفل لمدة ٣ أشهر وحتى أقل من عام؛

➤ وشهر واحد عند رعايته لمدة سنة أو أكثر.

مهما كانت مدتها، يتم حساب الإخطار من تاريخ إلى تاريخ.

يتم تقييم الأقدمية في يوم إرسال الرسالة المسجلة أو تاريخ التسليم باليد مقابل اعتراف.

لا يمكن وقف الإخطار أو تعليقه. كاستثناء منصوص عليه في المادة ٦٤-١ من الأرضية المشتركة للاتفاقية الجماعية، يتم تعليق الإشعار في حالة:

➤ التوقف عن العمل إثر حادث عمل أو مرض مهني؛

➤ إجازة الأمومة أو التبني؛

➤ أخذ إجازة مدفوعة الأجر، ما لم يتم الاتفاق كتابياً ويكون موقفاً من قبل الطرفين.

Illustration**Exemple 1**

En septembre 2020, Madame X a posé des congés payés les 26 et 27 novembre 2020 qui ont été validés par le particulier employeur. Par ailleurs, Madame X justifie, à la date d'envoi de la lettre de retrait, d'une ancienneté de 2 mois et 15 jours. La lettre notifiant la décision de retrait a fait l'objet d'une première présentation à son domicile le 24 novembre 2020. Le préavis de 8 jours calendaires a débuté le 24 novembre 2020. En raison de la prise des congés payés, il a été suspendu les 26 et 27 novembre 2020 et a repris son cours dès le 28 novembre 2020. Le préavis s'achève le 3 décembre 2020 à minuit.

Exemple 2

Madame Y justifie le 24 novembre 2020, à la remise en main propre contre décharge de la lettre de retrait, d'une ancienneté de 18 mois. Le préavis d'un mois a débuté le 24 novembre 2020, et s'achève le 23 décembre 2020 à minuit.

À l'issue du contrat de travail, l'assistant maternel bénéficie :

- d'une indemnité compensatrice de préavis si le préavis est réalisé ou non exécuté à la demande du particulier employeur ;

Article 66 du socle commun et article 122 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective

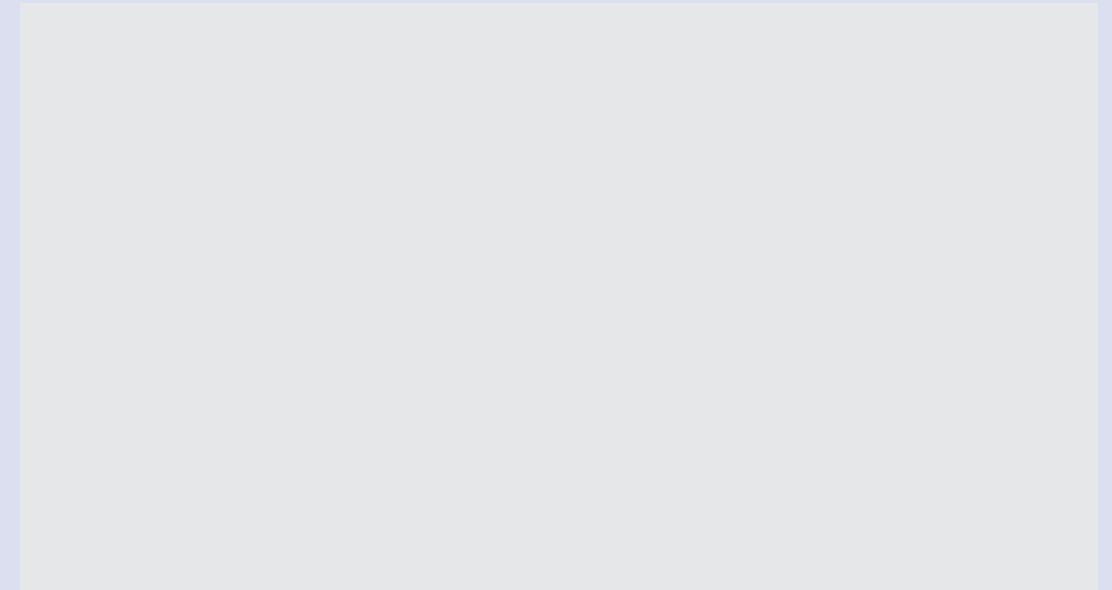
- d'une indemnité de rupture si l'enfant est accueilli depuis au moins 9 mois à la date d'envoi du courrier de retrait de l'enfant par lettre recommandée ou à la date de remise en main propre contre décharge. Cette indemnité est égale à 1/80^{ème} du total des salaires bruts perçus pendant la durée du contrat, hors indemnités ;

- d'une indemnité compensatrice de congés payés pour les congés payés acquis et non pris à la date de la rupture du contrat de travail en cas d'accueil de l'enfant 52 semaines et pour les congés acquis et non rémunérés à la date de la rupture du contrat de travail en cas d'accueil de l'enfant 46 semaines ou moins ;

Articles 123-1 et 123-2 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective

- d'un montant relatif à la régularisation définitive du salaire en cas d'accueil de l'enfant 46 semaines ou moins.

Article 124 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective.



في نهاية عقد العمل, يستفيد عامل الحضانه من:

- ◀ التعويض عن الإخطار إذا تم تنفيذ الإخطار أو عدم تنفيذه بناءً على طلب الفرد المستخدم؛

المادتان 66 من الأرضية المشتركة و 122 من الأرضية المخصصة «عامل الحضانه» من الاتفاقية الجماعية

- ◀ تعويض إنهاء عقد العمل إذا كان الطفل قد تم رعايته لمدة 9 أشهر على الأقل من تاريخ إرسال رسالة سحب الطفل بموجب رسالة مسجلة أو في تاريخ التسليم باليد مقابل اعتراف. هذا التعويض يساوي 1/80 من مجموع الأجر الإجمالية المقبوضة خلال مدة العقد, باستثناء التعويضات؛

- ◀ تعويض إجازة مدفوعة الأجر عن الإجازات المدفوعة الأجر المكتسبة ولم يأخذها في تاريخ إنهاء عقد العمل في حالة رعاية الطفل لمدة 52 أسبوعًا وعن الإجازات المكتسبة وغير المدفوعة الأجر في تاريخ إنهاء عقد العمل في حالة رعاية الطفل 46 أسبوعًا أو أقل؛

المادتين 123-1 و 123-2 من الأرضية المخصصة «عامل الحضانه» من الاتفاقية الجماعية

- ◀ مبلغ يتعلق بالتسوية النهائية للراتب في حالة رعاية الطفل لمدة 46 أسبوعًا أو أقل.

المادة 124 من الأرضية المخصصة «عامل الحضانه» من الاتفاقية الجماعية

Illustration**Exemple**

Madame X justifie, à la date d'envoi de la lettre de retrait, d'une ancienneté de 2 ans. La première présentation de la lettre de retrait à son domicile est intervenue le 24 novembre 2020. Le préavis d'un mois a débuté le 24 novembre 2020, et s'achève le 23 décembre 2020 à minuit.

Ainsi le 23 décembre 2020, Madame X bénéficie :

- du salaire pour la période allant du 1^{er} décembre 2020 au 23 décembre 2020 ;
- d'une indemnité de rupture (total des salaires bruts relevés sur les déclarations Pajemploi / 80) ;
- d'une indemnité compensatrice de congés payés pour les congés payés acquis et non pris au 23 décembre 2020.

Elle ne bénéficie pas d'une régularisation de ses salaires car l'accueil s'effectue sur 52 semaines.

L'employeur doit remettre à l'assistant maternel, à la date de fin de contrat, les documents de fin de contrat suivants :

- un certificat de travail ;
- l'attestation pour présenter une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi ;
- un reçu pour solde de tout compte.

توضيح

مثال:

تحوز السيدة فلانة، في تاريخ إرسال رسالة السحب، على أقدمية تقدر بعامين (٢). تم تقديم الرسالة التي تخطر بقرار السحب في منزلها في ٢٤ نوفمبر / تشرين الثاني ٢٠٢٠. بدأ الإخطار لمدة شهر واحد في ٢٤ نوفمبر / تشرين الثاني ٢٠٢٠، وينتهي في منتصف الليل في ٢٣ ديسمبر / كانون الأول ٢٠٢٠.

وهكذا في ٢٣ ديسمبر / كانون الأول ٢٠٢٠، تستفيد السيدة فلانة من:

- الراتب عن الفترة من ١ ديسمبر / كانون الأول ٢٠٢٠ إلى ٢٣ ديسمبر / كانون الأول ٢٠٢٠؛
- من تعويض إنهاء العقد (مجموع الأجور الإجمالية المذكورة في تصريحات باجومبلا (PAJEMPLO) / ٨٠)؛
- تعويض إجازة مدفوعة الأجر عن إجازات مدفوعة الأجر المكتسبة ولم يتم أخذها اعتبارًا من ٢٣ ديسمبر / كانون الأول ٢٠٢٠.

وهي لا تستفيد من تسوية أجورها لأن الاستلام يتم على مدى ٥٢ أسبوعًا.

يجب على الفرد المستخدم تزويد عامل الحضانه بمستندات نهاية العقد التالية في تاريخ انتهاء العقد:

➤ شهادة عمل؛

➤ شهادة لتقديم طلب تعويض إلى هيئة Pôle emploi؛

➤ إيصال التسوية المالية.

SOCLE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Modèle de lettre d'engagement

À l'attention des utilisateurs du présent modèle.

Les parties peuvent convenir d'une lettre d'engagement jusqu'à la veille de l'embauche. La lettre d'engagement traduit l'intention des parties de conclure un contrat de travail. Si elle n'est pas suivie de la rédaction d'un contrat de travail, elle est assimilée à celui-ci, sous réserve de contenir tous les éléments obligatoires du contrat de travail, prévus à l'article 41-1 du socle commun et à l'article 128-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur ». Elle peut être adaptée aux particularités de la relation de travail à condition qu'elle ne prévoit pas de dispositions moins favorables que les règles applicables.

Le présent modèle peut constituer une base, et peut être complété et adapté par les parties, au regard notamment de leurs situations respectives, et des fonctions confiées au salarié.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique (et en bleu). Ils sont à supprimer de la version définitive de la fiche mensuelle de suivi.

Mme/M. [Nom, prénom du salarié]
[Adresse du salarié]

Objet : Lettre d'engagement

[Choisir entre] Madame/Monsieur,
Je, soussigné(e) [Choisir entre] Madame/Monsieur [Nom, prénom du particulier employeur]

demeurant au [Adresse du particulier employeur]
immatriculé(e) sous le numéro employeur suivant :

[S'il est connu au moment de l'établissement de la lettre d'engagement ; le cas échéant, cocher la case et indiquer le numéro d'immatriculation.]

- CESU
 PAJEMPLOI
 URSSAF
 MSA

Vous confirmez votre embauche, [Choisir entre] Madame/Monsieur, [Nom, prénom du salarié]

de nationalité [Nationalité du salarié - Le cas échéant indiquer le titre de séjour et sa date d'expiration]

أرضية موظف الفرد المستخدم

نموذج رسالة التزام

موجه لمستخدمي هذا النموذج.

يمكن للطرفين الاتفاق على رسالة التزام حتى اليوم السابق للتعيين. تعبر رسالة الالتزام عن نية الطرفين في إبرام عقد عمل. إذا لم يتبع ذلك صياغة عقد عمل، يتم موائمتها بهذه الأخيرة، مع مراعاة احتوائها على جميع العناصر الإلزامية لعقد العمل، المنصوص عليها في المادة ٤١-١ من الأرضية المشتركة وفي المادة ١٢٨-١ من الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم». يمكن تكييفه مع خصوصيات علاقة العمل بشرط ألا تنص على أحكام أقل مواتاة من القواعد المعمول بها.

يمكن أن يشكل هذا النموذج أساساً، ويمكن ملؤه وتكييفه من قبل الطرفين، لا سيما فيما يتعلق بحالات كل منهم، والوظائف الموكلة إلى الموظف.

هذا النموذج له قيمة إرشادية وغير اتفاقية.

لتسهيل استخدام هذا النموذج، يتم إدراج التعليقات بخط مائل (وبالأزرق). يجب حذفها من النسخة النهائية لورقة المتابعة الشهرية.

السيدة / السيد. [اسم ولقب الموظف]
[عنوان الموظف]

الموضوع: رسالة التزام

[اختر بين] السيدة / السيد،
أنا الموقع أدناه، [اختر بين] السيدة / السيد [اسم ولقب الفرد المستخدم]

مقيم في [عنوان الفرد المستخدم]
مسجل تحت رقم المستخدم التالي:

[إذا كان معروفاً وقت كتابة رسالة الالتزام؛ إذا كان ذلك ممكناً، حدد المربع وحدد رقم التسجيل.]

- خدمة شيك التشغيل الشاملة (CESU)
 باجومبلا (PAJEMPLOI)
 الصندوق الوطني لاتحادات تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي واستحقاقات الأسر (URSSAF)
 التعاضدية الاجتماعية الفلاحية (MSA)

يؤكد توظيفك، [اختر بين] السيدة / السيد، [اسم ولقب الموظف]

من جنسية [جنسية الموظف - إن أمكن، الإشارة إلى تصريح الإقامة وتاريخ انتهاء صلاحيته]

domicilié(e) au [Adresse du salarié] ,
 et immatriculé(e) à la Sécurité Sociale sous le numéro [Numéro de sécurité sociale du salarié] ,

À compter du [Date du début du contrat] / / , en contrat à durée indéterminée en
 qualité de [Emploi repère du salarié] , classé au niveau [Classification]
 de la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de
 l'emploi à domicile, applicable à la relation de travail référencée sous le numéro IDCC 3239. [Pour
 déterminer l'emploi-repère du salarié, il convient de se référer à la grille de classification figurant à
 l'annexe 7 de la convention collective. Il est également possible d'utiliser le simulateur mis à dispo-
 sition par les partenaires sociaux : [https://www.simulateuremploisalarieduparticulieremployeur.fr/
 classification/simulateur/new/choix-type-domaine](https://www.simulateuremploisalarieduparticulieremployeur.fr/classification/simulateur/new/choix-type-domaine)]

Le cas échéant [Choisir entre les deux options suivantes] :

➤ vous serez également en charge des activités complémentaires suivantes :

-
-

➤ les activités complémentaires ne pouvant pas être identifiées lors de la conclusion de la lettre
 d'engagement, pourront être définies ultérieurement lors de la rédaction du contrat de travail.

Votre embauche ne sera définitive qu'à l'issue d'une période d'essai de [Indiquer la période]
 renouvelable une fois pour la même durée.

[La période d'essai n'est pas automatique et les parties peuvent décider d'y renoncer. En cas de période
 d'essai, la durée maximale de celle-ci en contrat de travail à durée indéterminée est fixée à un mois,
 renouvelable une fois pour la même durée. Avant de renouveler la période d'essai, l'employeur en
 informe le salarié par écrit.]

Toute suspension qui se produirait pendant la période d'essai (maladie, congés...) prolongerait d'autant
 la durée de cette période, qui doit correspondre à un travail effectif.

[OPTION À supprimer si le salarié n'effectue pas de conduite automobile ou s'il utilise le véhicule du
 particulier employeur.]

Pour la réalisation de vos activités professionnelles, vous serez amené(e) à conduire votre véhicule
 personnel. À la date d'établissement de la présente lettre d'engagement, votre assurance automobile
 est enregistrée sous le nom et l'adresse suivants [Nom et adresse] :

..... et référencée sous N° de police ci-dessous indiqué :

..... À ce titre, vous percevrez une indemnité kilométrique calculée sur
 la base. [Indiquer la base de calcul du montant de l'indemnité kilométrique. Le montant de l'indemnité
 kilométrique ne peut pas être inférieur au barème de l'administration ni supérieur au barème fiscal].

.....[عنوان الموظف].....
ومسجل في الضمان الاجتماعي تحت الرقم [رقم الضمان الاجتماعي للموظف].....

اعتبارًا من [تاريخ بدء العقد] / / ، بموجب عقد غير محدد المدة [الوظيفة المعيارية
 للموظف].....المصنفة في المستوى [تصنيف] من الاتفاقية الجماعية
 الوطنية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل من المنزل، الذي ينطبق على علاقة العمل المشار إليها
 تحت رقم معرف الاتفاقية الجماعية (IDCC) ٣٢٣٩. [لتحديد الوظيفة المعيارية للموظف، يرجى الرجوع
 إلى جدول التصنيف في الملحق ٧ من الاتفاقية الجماعية. من الممكن أيضًا استخدام جهاز المحاكاة الذي
 يوفره الشركاء الاجتماعيون:]

[https://www.simulateuremploisalarieduparticulieremployeur.fr/classification/simulateur/new/
 choix-type-domaine](https://www.simulateuremploisalarieduparticulieremployeur.fr/classification/simulateur/new/choix-type-domaine)

عند الاقتضاء [اختر من بين الخيارين التاليين]:

◀ ستكون أيضًا مسؤولاً عن الأنشطة الإضافية التالية:

-
 -
- ◀ يمكن تحديد الأنشطة الإضافية التي لا يمكن تحديدها عند إبرام رسالة الالتزام لاحقًا عند صياغة عقد
 العمل.

لن يكون توظيفك نهائيًا حتى نهاية الفترة التجريبية [ذكر الفترة]
 قابلة للتجديد مرة واحدة لنفس المدة. [الفترة
 التجريبية ليست تلقائية ويمكن للطرفين أن يقررا التنازل عنها. في حالة وجود فترة تجريبية، يتم تحديد
 الحد الأقصى لمدة شهر بموجب عقد عمل غير محدد المدة، قابلة للتجديد مرة واحدة لنفس المدة. قبل
 تجديد الفترة التجريبية، يخطر المستخدم الموظف كتابيًا.]

أي تعليق يحدث خلال الفترة التجريبية (المرض، الإجازة، إلخ) من شأنه أن يطيل مدة هذه الفترة بنفس
 المقدار، والذي يجب أن يتوافق مع العمل الفعلي.

[خيار يتم حذفه إذا كان الموظف لا يقود أو يستخدم سيارة المستخدم.]

لأداء أنشطتك المهنية، سيطلب منك قيادة سيارتك الشخصية. في تاريخ إنشاء رسالة الالتزام هذه، يتم تسجيل
 تأمين السيارة الخاص بك تحت الاسم والعنوان التاليين [الاسم والعنوان] :

.....والمشار إليه تحت رقم البوليصة الموضح أدناه: على
 هذا النحو، سوف تحصل على تعويض الكيلومترات المحسوب على على
 أساس. [ذكر أساس حساب مقدار تعويض الكيلومترات. لا يمكن أن يكون مبلغ تعويض الكيلومترات أقل من سلم
 الإدارة ولا أعلى من سلم الضرائب].

Votre lieu de travail est :

[Indiquer le lieu de travail du salarié qui correspond au domicile du particulier employeur, et/ou à l'adresse de sa résidence secondaire, à l'exclusion de tous locaux liés à l'activité professionnelle du particulier employeur.]

Votre durée hebdomadaire de travail [après conversion des heures de présence responsable de jour, le cas échéant.] est :

[OPTION Lorsque le salarié doit réaliser des heures de présence responsable de jour, il est rappelé que cela ne s'applique qu'aux salariés relevant des emplois-repères du domaine « Adulte » et du domaine « Enfant », à supprimer dans le cas contraire..]

Vous serez amené(e) à réaliser des heures de présence responsable de jour, sur les jours suivants :
[Compléter pour chaque jour le nombre d'heures de présence responsable de jour convenu]

- Lundi heures de présence responsable de jour
- Mardi heures de présence responsable de jour
- Mercredi heures de présence responsable de jour
- Jeudi heures de présence responsable de jour
- Vendredi heures de présence responsable de jour
- Samedi heures de présence responsable de jour
- Dimanche heures de présence responsable de jour

[Les heures de présence responsable de jour sont celles durant lesquelles le salarié peut utiliser son temps pour lui tout en restant vigilant. Une heure de présence responsable de jour équivaut aux 2/3 d'une heure de travail effectif.]

[OPTION En cas de présence de nuit, lorsque l'embauche envisagée relève du domaine « adulte » et « enfant », hors garde malade de nuit.]

Dans le cadre de vos fonctions, vous réaliserez de la présence de nuit, impliquant pour vous l'obligation de dormir sur place dans une pièce séparée, pour les nuits suivantes : [Indiquer les nuits où le salarié sera présent à votre domicile.]

[Information à destination des parties : la présence de nuit ne peut être prévue sur plus de 5 nuits consécutives qu'à la demande écrite du salarié ou du particulier employeur, et sous réserve de l'acceptation écrite des parties, dans le respect des règles du repos hebdomadaire. Cela vise à répondre à des besoins spécifiques du particulier employeur nécessitant une présence la nuit en raison notamment de son état de santé et/ou de dépendance, son handicap, son âge, et/ou son isolement social et/ou familial.]

مكان عملك هو:

[حدد مكان عمل الموظف الذي يتوافق مع محل إقامة الفرد المستخدم و / أو عنوان إقامته الثانوية، باستثناء أي أماكن مرتبطة بالنشاط المهني للفرد المستخدم.]

وقت عملك الأسبوعي [بعد تحويل ساعات الحضور المسؤول خلال النهار، إن أمكن.] هو:

[خيار عندما يتعين على الموظف أداء ساعات من التواجد المسؤول خلال اليوم، يتم تذكير أن هذا ينطبق فقط على الموظفين في الوظائف المعيارية لمجال «البالغ» ومجال «الطفل»، يتم حذفه إذا لم يكن كذلك.]

سيطلب منك أداء ساعات حضور مسؤولة خلال اليوم، في الأيام التالية:

[املأ لكل يوم عدد ساعات التواجد المسؤول نهارا المتفق عليه]

- ◀ الاثنين ساعات التواجد المسؤول نهارًا
- ◀ يوم الثلاثاء ساعات التواجد المسؤول نهارًا
- ◀ الأربعاء ساعات التواجد المسؤول نهارًا
- ◀ يوم الخميس ساعات التواجد المسؤول نهارًا
- ◀ جمعة ساعات التواجد المسؤول نهارًا
- ◀ السبت ساعات التواجد المسؤول نهارًا
- ◀ الأحد ساعات التواجد المسؤول نهارًا

ساعات التواجد المسؤول نهارًا هي تلك التي يمكن للأجير خلالها استخدامها وقتها لأنشطة تخصه مع التحلي باليقظة. ساعة واحدة من التواجد المسؤول نهارًا تعادل ثلثي (2/3) ساعة من العمل الفعلي.]

[خيار في حالة التواجد ليلا، عندما يكون التوظيف المقصود ضمن مجال «البالغ» و «الطفل»، باستثناء ساعات رعاية المريض الليلية.]

كجزء من واجباتك، ستكون حاضرًا في الليل، مما يعني التزامك بالنوم في المنزل في غرفة منفصلة، في الليالي التالية: [اذكر الليالي التي يكون فيها الموظف حاضرًا في منزلك.]

[معلومات للطرفين: لا يمكن جدولة الحضور الليلي إلا بناءً على طلب كتابي من الموظف أو الفرد المستخدم لأكثر من 5 ليالٍ متتالية، ويخضع لموافقة كتابية من الطرفين، وفقًا لقواعد الراحة الأسبوعية. يهدف هذا إلى تلبية الاحتياجات المحددة للفرد المستخدم التي تتطلب التواجد ليلا بسبب حالته الصحية و / أو أو التبعية أو الإعاقة أو العمر و / أو العزلة الاجتماعية و / أو العائلية.]

[OPTION À supprimer si le salarié ne réalise pas de présence de nuit.]

La plage horaire de présence de nuit sera la suivante :
 [Information à destination des parties : la plage horaire de la nuit est comprise entre 20h et 6h30. Les parties peuvent aménager cette plage horaire en avançant le début de la présence de nuit et/ou en retardant la fin de la présence de nuit dans la limite d'1h30. La présence de nuit ne peut pas excéder 12 heures consécutives.]

Votre rémunération sera calculée sur la base d'un salaire horaire brut⁽³⁾ de euros et vous sera versée le du mois en cours. [Le salaire horaire prévu au contrat ne peut pas être inférieur au salaire horaire minimum conventionnel et au salaire horaire minimum de croissance en vigueur. Le paiement du salaire est obligatoirement effectué, tous les mois, par le particulier employeur.]

[OPTION À supprimer si le salarié ne réalise pas de présence de nuit.]

La présence de nuit sera mensuellement rémunérée par une indemnité forfaitaire dépendant du nombre de nuits effectuées au cours du mois. [Le montant de l'indemnité forfaitaire à verser au salarié par mois est calculé comme suit : indemnité forfaitaire par nuit x nombre de nuits.]

Cette indemnité est égale à :

- euros bruts par nuit lorsque vous êtes appelé(e) à intervenir moins de 2 fois au cours de la nuit. [Le montant de l'indemnité forfaitaire ne peut pas être inférieur à 1/4 du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente. L'indemnité forfaitaire minimale par nuit se calcule donc ainsi : Salaire horaire brut x ¼ x plage horaire de nuit.]
- euros bruts par nuit lorsque vous êtes appelé(e) à intervenir 2 ou 3 fois au cours de la nuit. [Le montant de l'indemnité forfaitaire ne peut pas être inférieur à 1/3 du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente. L'indemnité forfaitaire minimale par nuit se calcule donc ainsi : Salaire horaire brut x 1/3 x plage horaire de nuit.]

[Si certaines nuits le salarié est appelé à intervenir au moins 4 fois, l'indemnité due pour la durée d'intervention correspond au salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente, sur la base de son salaire horaire contractuel. L'indemnité forfaitaire pour la présence de nuit restante est égale à 1/3 du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente.]

[OPTION À supprimer si aucune prestation en nature n'est fournie au salarié.]

Vous bénéficierez des prestations en nature suivantes, qui seront déduites de la rémunération nette, à hauteur du/des montants mensuels suivants :

- Repas € par jour travaillé
- Logement € par mois

(3) Salaire brut : montant du salaire avant la retenue des cotisations salariales

[خيار يتم حذفه إذا كان الموظف لا يعمل ليلاً.]

ستكون خاثة وقت التواجد ليلاً كما يلي: [معلومات للطرفين: الفترة الزمنية للمساء ما بين الساعة ٨ مساءً والساعة ٦:٣٠ صباحاً. يجوز للطرفين تعديل هذه الفترة الزمنية عن طريق تقديم بداية التواجد ليلاً و / أو تأخير نهاية التواجد ليلاً بما لا يزيد عن ساعة ونصف الساعة (١٣٠د). لا يمكن أن يتجاوز الحضور الليلي ١٢ ساعة متتالية.]

سيتم احتساب أجرك على أساس أجر الساعة الإجمالي^(٣) ب..... يورو وسوف يدفع لك في من الشهر الحالي. [لا يجوز يكون أجر الساعة الإجمالي في العقد أقل من أجر الساعة الأدنى التعاقدية وأجر الساعة الأدنى المقرر للأجر المعمول به. يتم دفع الراتب بشكل إلزامي كل شهر من قبل الفرد المستخدم].

[خيار يتم حذفه إذا كان الموظف لا يعمل ليلاً.]

يُدفع مقابل التواجد ليلاً تعويض جزافي يدفع شهرياً اعتماداً على عدد الليالي التي يتم قضاؤها خلال الشهر. يُحسب مبلغ التعويض الجزافي المدفوع للموظف شهرياً على النحو التالي: تعويض جزافي لكل ليلة x عدد الليالي.]

يساوي هذا التعويض:

- ◀ يورو إجمالاً لكل ليلة عندما يُطلب منك التدخل أقل من مرتين أثناء الليل. [لا يجوز أن يقل مبلغ التعويض الجزافي عن ربع (1/٤) الأجر التعاقدية المدفوع مقابل مدة عمل فعلي مكافئة. لذلك يتم حساب الحد الأدنى للتعويض الجزافي لكل ليلة على النحو التالي: أجر الساعة الإجمالي x الربع (¼) x فترة ساعات الليل.]
- ◀ يورو إجمالاً لكل ليلة عندما يُطلب منك التدخل مرتين أو ثلاث مرات أثناء الليل. [لا يمكن أن يكون مبلغ التعويض الجزافي أقل من ثلث (1/٣) الراتب التعاقدية المدفوع مقابل فترة عمل فعلي مكافئة. لذلك يتم حساب الحد الأدنى للتعويض الجزافي عن كل ليلة على النحو التالي: أجر الساعة الإجمالي x ٣/1 x فترة ساعات الليل.]

[إذا طلب من الموظف في ليالي معينة التدخل ٤ مرات على الأقل، فإن التعويض المستحق عن مدة التدخل يتوافق مع الراتب التعاقدية المدفوع مقابل فترة عمل فعلية معادلة، على أساس أجر الساعة التعاقدية. يساوي التعويض الجزافي عن التواجد لبقيّة الليلة ثلث (1/٣) الأجر التعاقدية المدفوع مقابل مدة عمل فعلي مكافئة.]

[خيار يتم حذفه إذا لم يتم تقديم استحقاق عيني للموظف.]

سوف تتلقى الاستحقاقات العينية التالية، والتي سيتم خصمها من صافي راتبك، حتى المبلغ (المبالغ) الشهرية التالية:

◀ وجبات يورو لكل يوم عمل

◀ المسكن يورو لكل شهر

(٣) الراتب الإجمالي: مبلغ الراتب قبل اقتطاع الاشتراكات على الأجر

[OPTION À supprimer si le salarié n'utilise aucun véhicule dans le cadre de son activité.]

Par ailleurs, et compte tenu de la conduite d'un véhicule pour la réalisation de vos activités professionnelles, vous percevrez [Choisir entre les deux possibilités, ces montants sont librement négociés entre les parties]:

- Une prime forfaitaire de € bruts
[Indiquer le montant par semaine, mois ou au cas par cas, pour chaque utilisation du véhicule. À titre d'illustration, les parties peuvent convenir que la prime forfaitaire ne sera pas versée pendant les semaines de vacances scolaires. Autre exemple, les parties peuvent s'accorder sur le montant de la prime forfaitaire pour les déplacements médicaux des personnes âgées.];
- Une majoration salariale de € bruts
[Indiquer le montant inclus dans le salaire horaire mentionné ci-dessus ou préciser le montant de la majoration salariale si celle-ci n'est pas incluse dans le salaire horaire.]

[OPTION À supprimer s'il n'y a pas de périodes non travaillées prévues.]

Je vous informe que les périodes suivantes ne seront pas travaillées [Indiquer précisément les dates ou les périodes non travaillées]:

-
-

Les heures non effectuées au cours de ces périodes seront déduites de votre salaire mensuel.

Votre jour de repos hebdomadaire est fixé le [Le dimanche, de préférence, auquel s'ajoute un repos hebdomadaire consécutif de 11 heures.]

Les jours fériés sont [Choisir l'option retenue et supprimer les autres.]:

- Travaillés
- Chômés
- Travaillés sont les suivants : [À compléter]

Enfin, vous bénéficierez des congés payés conformément aux dispositions de la convention collective.

Fait à, le [Préciser le lieu et la date] en 2 exemplaires
[Un exemplaire est remis au salarié et l'autre est conservé par le particulier employeur.]

Signature du (des) particulier(s) employeur(s) Signature du futur salarié
(précédée de la mention : « Lu et approuvé ») (précédée de la mention : « Lu et approuvé »)

[خيار يتم حذفه إذا كان الموظف لا يستخدم أي مركبة في إطار نشاطه.]

علاوة على ذلك، ومع مراعاة قيادة السيارة لأداء أنشطتك المهنية، سوف تحصل على [اختر بين الاحتمالين، يتم التفاوض على هذه المبالغ بحرية بين الطرفين]:

- ◀ علاوة جزافية يورو صافي
[حدد المبلغ في الأسبوع أو الشهر أو كل حالة على حدة، لكل استخدام للسيارة. على سبيل التوضيح، قد يتفق الطرفان على عدم دفع العلاوة الجزافية خلال أسابيع العطل المدرسية. وكمثال آخر، يمكن للطرفين الاتفاق على مبلغ العلاوة الجزافية للتنقلات الطبية لكبار السن.];
- ◀ زيادة في الراتب ب يورو إجمالاً

[ذكر المبلغ المدرج في أجر الساعة المذكور أعلاه أو حدد مقدار الزيادة في الأجر إذا لم تكن مدرجة في أجر الساعة.]

[خيار يتم حذفه إذا لم تكن هناك فترات لم يؤدي فيها عمل منصوص عليها.]

أبلغكم أن الفترات التالية لم يؤدي فيها عمل [ذكر بدقة التواريخ أو الفترات التي لم يؤدي فيها عمل]:

- ◀
- ◀

سيتم خصم الساعات التي لم يعمل فيها خلال هذه الفترات من راتبك الشهري.

يوم الراحة الأسبوعي هو [يفضل الأحد، بالإضافة إلى راحة أسبوعية متتالية مدتها 11 ساعة.]

العطل الرسمية هي [اختر الخيار المحدد واحذف الخيارات الأخرى.]:

- ◀ يؤدي فيها عمل
 - ◀ لم يؤدي فيها عمل
 - ◀ التي عملت فيها هي: [يملأ]
- أخيرًا، ستستفيد من إجازات مدفوعة الأجر وفقًا لأحكام الاتفاقية الجماعية.

حرر في بتاريخ [تحديد المكان والتاريخ] في نسختين
[تُسلم نسخة للموظف ويحتفظ الفرد المستخدم بالنسخة الأخرى.]

توقيع الفرد المستخدم / الأفراد المستخدمون توقيع الموظف المستقبلي
(مسبوقه بعبارة: «قرأت ووافق عليها») (مسبوقه بعبارة: «قرأت ووافق عليها»)

SOCLE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Contrat de travail à durée indéterminée
(hors garde partagée)

À l'attention des utilisateurs du présent modèle.

Le contrat de travail permet de fixer par écrit les obligations réciproques des parties et comporte les mentions prévues à l'article 41 du socle « commun » et à l'article 128-1 et 128-1-1 du socle « salarié du particulier employeur » de la convention collective. Le modèle présenté ci-dessous peut être utilisé pour la formation d'une relation de travail à durée indéterminée. Il peut être adapté aux particularités de la relation de travail à condition qu'il ne prévoit pas de dispositions moins favorables que les règles applicables. Le présent modèle peut constituer une base, et peut être complété et adapté par les parties, au regard notamment de leurs situations respectives, et des fonctions confiées au salarié.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique (et en bleu). Ils sont à supprimer de la version définitive du contrat de travail.

Entre

[Choisir entre] Madame/Monsieur, [Nom, prénom du particulier employeur]

Adresse [Adresse du particulier employeur] :

Téléphone [Téléphone du particulier employeur] :

E-mail [Adresse électronique du particulier employeur] :

N° d'immatriculation : [Cocher la case et indiquer le numéro d'immatriculation.]

CESU

PAJEMPLOI

URSSAF

MSA

Code IDCC : 3239

Ci-après dénommé « le particulier-employeur »

[Choisir entre] Madame/Monsieur, [Nom, prénom du salarié]

Adresse [Adresse du salarié] :

Téléphone [Téléphone du salarié] :

E-mail [Adresse électronique du salarié] :

Numéro de Sécurité Sociale :

Ci-après dénommé « le salarié »

أرضية موظف الفرد المستخدم

عقد العمل غير محدد المدة
(ما عدا الرعاية المشتركة)

موجه لمستخدمي هذا النموذج.

يتيح عقد العمل إمكانية تحديد الالتزامات المتبادلة للطرفين كتابةً ويتضمن المعلومات المنصوص عليها في المادة 41 من «الأرضية المشتركة» وفي المادتين 1-128 و 1-128-1 من أرضية «موظف الفرد المستخدم» من الاتفاقية الجماعية. يمكن استخدام النموذج أدناه لإنشاء علاقة عمل غير محددة المدة. يمكن تكييفه مع خصوصيات علاقة العمل بشرط ألا تنص على أحكام أقل مواتاة من القواعد المعمول بها. يمكن أن يشكل هذا النموذج أساساً، ويمكن ملؤه وتكييفه من قبل الطرفين، لا سيما فيما يتعلق بحالات كل منهم، والوظائف الموكلة إلى الموظف.

هذا النموذج له قيمة إرشادية وغير اتفاقية.

لتسهيل استخدام هذا النموذج، يتم إدراج التعليقات بخط مائل (وبالأزرق). يجب حذفها من النسخة النهائية لعقد العمل.

بين

[اختر بين] السيدة / السيد، [اسم ولقب الفرد المستخدم]

العنوان [عنوان الفرد المستخدم] :

الهاتف [هاتف الفرد المستخدم] :

البريد الإلكتروني [عنوان البريد الإلكتروني للفرد المستخدم] :

رقم التسجيل: [حدد المربع وحدد رقم التسجيل.]

CESU

PAJEMPLOI

URSSAF

MSA

يشار إليه فيما يلي باسم «الفرد المستخدم»

معرف الاتفاقية الجماعية (IDCC) : 3239

[اختر بين] السيدة / السيد [اسم ولقب الموظف]

العنوان [عنوان الموظف] :

الهاتف [هاتف الموظف] :

البريد الإلكتروني [البريد الإلكتروني للموظف] :

رقم الضمان الاجتماعي:

يشار إليه فيما يلي باسم «الموظف»

Article 1 Engagement**Article 1-1 Convention collective applicable**

Ce contrat est régi par les dispositions de la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Le salarié est informé de la possibilité de consulter le texte de la convention collective nationale sur le site internet www.legifrance.gouv.fr.

Article 1-2 Retraite complémentaire et prévoyance

Les institutions compétentes en matière de retraite et de prévoyance sont :

➤ Ircem AGIRC / ARRCO

➤ Ircem prévoyance

Toutes deux domiciliées : 261 avenue des Nations-Unies – BP 593 – 59 060 ROUBAIX Cedex.

Article 2 Date d'effet du contrat

Le contrat de travail prend effet à la date d'embauche, le / /, pour une durée indéterminée.

[Remplacer la première phrase par le paragraphe suivant, si une lettre d'engagement a précédé la conclusion du contrat de travail.]

À la suite de la lettre d'engagement du / / [Date], les parties ont décidé de formaliser la relation de travail par un contrat de travail à durée indéterminée remis le / / *[Préciser la date de remise du contrat de travail à la date d'embauche ou à l'expiration de la période d'essai au plus tard.]*

Dans tous les cas, la date d'effet de la relation de travail correspond au premier jour travaillé.

Article 3 Période d'essai

(Article 131 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective).

Le présent contrat ne devient définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de *[Indiquer la période d'essai initiale]* renouvelable une fois pour la même durée *[Information à destination des parties : La durée maximale de la période d'essai d'un salarié embauché en contrat de travail à durée indéterminée est fixée à un mois, renouvelable une fois pour la même durée. Avant de renouveler la période d'essai, l'employeur informera au préalable le salarié par écrit. Le particulier employeur s'assurera de l'accord du salarié pour le renouvellement de la période d'essai.]*

Toute suspension du contrat qui se produirait, pendant la période d'essai (exemples : maladie, congés, etc.) prolongerait d'autant la durée de cette période, qui doit correspondre à un travail effectif.

Durant cette période d'essai, chacune des parties peut mettre fin au contrat par écrit à tout moment, conformément aux dispositions prévues dans la convention collective.

المادة 1 الالتزام**المادة 1-1 الاتفاقية الجماعية المعمول بها**

يخضع هذا العقد لأحكام الاتفاقية الجماعية الوطنية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي. يتم إبلاغ الموظف بإمكانية الرجوع إلى نص الاتفاقية الجماعية الوطنية على الموقع الإلكتروني www.legifrance.gouv.fr.

المادة 1-2 معاش التقاعد التكميلي والادخار

الهيئات المختصة بشؤون معاش التقاعد والادخار هي:

Ircem AGIRC / ARRCO <

< Ircem للادخار

يقع مقر كليهما في: BP – 593 – 59060 avenue des Nations-Unies – ROUBAIX Cedex.

المادة 3 تاريخ سريان العقد

سيصبح عقد العمل ساري المفعول في تاريخ التعيين في / / ، لمدة غير محددة.

[استبدال الجملة الأولى بالفقرة التالية، إذا كانت رسالة الالتزام تسبق إبرام عقد العمل.]

بفعل رسالة الالتزام المؤرخة / / [التاريخ]، قرر الطرفان إضفاء الطابع الرسمي

لعلاقة العمل من خلال عقد عمل غير محدد المدة تم تسليمه في / / [تحديد تاريخ تسليم عقد العمل في تاريخ التعيين أو في نهاية الفترة التجريبية على أبعد تقدير.]

في جميع الأحوال، يتوافق التاريخ الفعلي لعلاقة العمل مع أول يوم عمل.

المادة 3 فترة التجريب

(المادة 131 من الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم» من الاتفاقية الجماعية).

يصبح هذا العقد نهائيًا فقط بعد فترة تجريبية لمدة *[ذكر الفترة التجريبية الأولية]* قابلة للتجديد مرة واحدة لنفس المدة *[معلومات للطرفين : الحد الأقصى لفترة التجريب للموظف المعين بموجب عقد عمل غير محدد المدة محددة بشهر واحد، قابلة للتجديد مرة واحدة لنفس المدة. قبل تجديد الفترة التجريبية، يخطر المستخدم الموظف كتابياً مسبقاً. يتأكد الفرد المستخدم من موافقة الموظف على تجديد فترة التجريب.]*

أي تعليق للعقد يحدث خلال فترة التجريب (المرض، الإجازة، إلخ) من شأنه أن يطيل مدة هذه الفترة بنفس المقدار، والذي يجب أن يتوافق مع العمل الفعلي.

خلال هذه الفترة التجريبية، يجوز لأي من الطرفين إنهاء العقد كتابياً في أي وقت، وفقاً لأحكام الاتفاقية الجماعية.

Article 4 Lieu(x) habituel(s) de travail

Le(s) lieu (x) de travail habituel du salarié est/sont :

..... (domicile du particulier employeur)

..... (résidence secondaire du particulier employeur)

[Indiquer le lieu de travail du salarié qui correspond au domicile de l'employeur, et/ ou à l'adresse de sa résidence secondaire, à l'exclusion de tous locaux liés à l'activité professionnelle du particulier employeur.]

Toutefois, en fonction des nécessités des missions confiées au salarié, l'employeur se réserve le droit de demander au salarié d'effectuer des déplacements ponctuels en dehors du domicile.

Si le salarié est appelé à travailler de manière occasionnelle sur un lieu autre que celui/ceux indiqués au contrat, un accord entre l'employeur et le salarié, formalisé par un avenant au présent contrat de travail, en fixera les modalités particulières.

Article 5 Fonctions

Le salarié occupe un emploi de *[Intitulé du poste occupé et classification]*

[Pour déterminer l'emploi-repère du salarié, il convient de se référer à la grille de classification figurant à l'annexe 7 de la présente convention collective. Il est également possible d'utiliser le simulateur mis à disposition sur internet par les partenaires sociaux : <https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/classification/simulateur/new/choix-type-domaine>]

Les activités du salarié sont décrites dans la fiche de l'emploi-repère annexée au présent contrat dont un exemplaire est remis au salarié.

Le salarié est chargé des activités complémentaires suivantes : *[Mention à supprimer si le salarié ne réalise pas d'activités complémentaires.]*

➤

➤

Article 6 Durée et horaires de travail

(Articles 132, 133-1 et 134 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective).

[Le particulier employeur doit choisir entre les cas 1, 2 et 3, correspondant à sa situation, selon que les horaires peuvent être ou non déterminées au moment de la conclusion du contrat de travail. Un seul choix est possible.]

المادة ٤ مكان (أماكن) العمل المعتادة

مكان (أماكن) العمل المعتاد للموظف هو / هي:

..... (محل إقامة الفرد المستخدم)

..... (إقامة ثانوية للفرد المستخدم)

[حدد مكان عمل الموظف الذي يتوافق مع محل إقامة الفرد المستخدم و / أو عنوان إقامته الثانوية، باستثناء أي أماكن مرتبطة بالنشاط المهني للفرد المستخدم.]

ومع ذلك، بناءً على احتياجات المهام الموكلة إلى الموظف، يحتفظ المستخدم بالحق في مطالبة الموظف بالقيام بتنقلات مخصصة خارج المنزل.

إذا تم استدعاء الموظف للعمل بصفة عرضية في مكان غير ذلك / تلك المشار إليها في العقد، فإن الاتفاقية بين المستخدم والموظف، والتي تمت صياغتها رسميًا بواسطة ملحق تعديلي لعقد العمل هذا، ستحدد الشروط الخاصة.

المادة ٥ المهام

..... *[عنوان الوظيفة التي يشغلها والتصنيف]*

[لتحديد الوظيفة المعيارية للموظف، يرجى الرجوع إلى جدول التصنيف في الملحق ٧ من هذه الاتفاقية الجماعية. من الممكن أيضًا استخدام جهاز المحاكاة المتاح على الإنترنت من قبل الشركاء الاجتماعيين: <https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/classification/simulateur/new/choix-type-domaine>]

تحدد أنشطة الموظف في ورقة الوظيفة المعيارية الملحقة بهذا العقد، ويتم تقديم نسخة منها للموظف.

الموظف مسؤول عن الأنشطة الإضافية التالية: *[ملاحظة يتم حذفها في حالة عدم قيام الموظف بأنشطة إضافية.]*

.....

.....

المادة ٦ المدة وساعات العمل

(المواد ١٣٢ و ١٣٣-١ و ١٣٤ من الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم» من الاتفاقية الجماعية).

[يجب على الفرد المستخدم الاختيار بين الحالات ١ و ٢ و ٣، التي تتوافق مع وضعه، اعتمادًا على ما إذا كان يمكن تحديد ساعات العمل في وقت إبرام عقد العمل أم لا. واحد الاختيار ممكن.]

CAS 1 : [À choisir si le particulier employeur peut déterminer la répartition des jours et horaires de travail du salarié au moment de conclusion du contrat.] :

Le salarié effectue [Indiquer le nombre d'heures] heures de travail effectif hebdomadaire, et s'y ajoutent le cas échéant [Indiquer le nombre d'heures] heures de présence responsable de jour.

[Information à destination des parties : La durée maximale de travail est fixée à une moyenne de 48 heures de travail effectif par semaine calculée sur une période de 12 semaines consécutives sans dépasser 50 heures au cours de la même semaine.]

Les jours et horaires de travail sont les suivants :

- Lundi : deheures àheures le matin/de heures àheures l'après-midi
- Mardi : deheures àheures le matin/de heures àheures l'après-midi
- Mercredi : deheures àheures le matin/de heures àheures l'après-midi
- Jeudi : deheures àheures le matin/de heures àheures l'après-midi
- Vendredi : deheures àheures le matin/de heures àheures l'après-midi
- Samedi : deheures àheures le matin/de heures àheures l'après-midi
- Dimanche : deheures àheures le matin/de heures àheures l'après-midi

En cas de nécessité, les horaires de travail peuvent faire l'objet d'une modification d'un commun accord entre les parties.

Par ailleurs, le salarié peut être amené à réaliser, sur demande du particulier employeur, des heures de travail au-delà de la durée de travail effectif hebdomadaire indiquée ci-dessus. Lorsque le salarié a plusieurs particuliers-employeurs, il s'engage à ne pas excéder la durée maximale de travail hebdomadaire prévue par la convention collective, en application des dispositions de l'article 134 du socle « salarié du particulier employeur » de la convention collective.

[Information à destination des parties : Dans tous les cas, la durée maximale de travail est fixée à une moyenne de 48 heures de travail effectif par semaine calculée sur une période de 12 semaines consécutives sans dépasser 50 heures au cours de la même semaine.]

CAS 2 : [À choisir uniquement si le particulier employeur ne peut pas déterminer la répartition des jours et horaires de travail du salarié au moment de conclusion du contrat mais peut déterminer la durée du travail hebdomadaire. À titre d'exemple, le cas n°2 concerne le particulier employeur dont la profession engendre une impossibilité de transmettre au salarié un planning fixe de travail, lors de la conclusion du contrat de travail.] :

Le salarié effectue [Indiquer le nombre d'heures] heures de travail effectif hebdomadaire, et s'y ajoutent le cas échéant [Indiquer le nombre d'heures] heures de présence responsable de jour hebdomadaire.

الـحـالـة ١: [يتم اختياره إذا كان بإمكان الفرد المستخدم تحديد توزيع أيام وساعات عمل الموظف في وقت إبرام العقد.] :

يؤدي الموظف [أدخل عدد الساعات] ساعات العمل الأسبوعية الفعلية وتضاف إليها عند الضرورة [أدخل عدد الساعات] ساعات الحضور المسؤول خلال النهار.

[معلومات للطرفين: تم تحديد الحد الأقصى لوقت العمل بمتوسط ٤٨ ساعة من العمل الفعلي في الأسبوع محسوبة على مدى ١٢ أسبوعًا متتاليًا دون تجاوز ٥٠ ساعة خلال نفس الأسبوع.]

أيام وساعات العمل كالتالي:

- الاثنين: ابتداءً من إلى صباحاً من إلى مساءً
- الثلاثاء: ابتداءً من إلى صباحاً من إلى مساءً
- الأربعاء: ابتداءً من إلى صباحاً من إلى مساءً
- الخميس: ابتداءً من إلى صباحاً من إلى مساءً
- الجمعة: ابتداءً من إلى صباحاً من إلى مساءً
- السبت: ابتداءً من إلى صباحاً من إلى مساءً
- الأحد: ابتداءً من إلى صباحاً من إلى مساءً

إذا لزم الأمر، يمكن تعديل ساعات العمل بالاتفاق المتبادل بين الطرفين.

بالإضافة إلى ذلك، قد يُطلب من الموظف أن يؤدي، بناءً على طلب الفرد المستخدم، ساعات عمل تتجاوز وقت العمل الأسبوعي الفعلي المشار إليه أعلاه. عندما يكون للموظف عدة أفراد مستخدمين، فإنه يتعهد بعدم تجاوز الحد الأقصى لوقت العمل الأسبوعي المنصوص عليه في الاتفاقية الجماعية، تطبيقاً لأحكام المادة ١٣٤ من أرضية «موظف الفرد المستخدم» من الاتفاقية الجماعية.

[معلومات للطرفين: في جميع الحالات، تم تحديد الحد الأقصى لوقت العمل بمتوسط ٤٨ ساعة من العمل الفعلي في الأسبوع محسوبة على مدى ١٢ أسبوعًا متتاليًا دون تجاوز ٥٠ ساعة خلال نفس الأسبوع.]

الـحـالـة ٢: [يتم اختياره فقط إذا لم يتمكن الفرد المستخدم من تحديد توزيع أيام وساعات عمل الموظف وقت إبرام العقد ولكن يمكنه تحديد مدة العمل الأسبوعي. على سبيل المثال، تتعلق الحالة رقم ٢ بالفرد المستخدم الذي تجعل مهنته من المستحيل إرسال جدول عمل ثابت للموظف عند إبرام عقد العمل.] :

يؤدي الموظف [أدخل عدد الساعات] ساعات العمل الأسبوعية الفعلية وتضاف إليها عند الضرورة [أدخل عدد الساعات] ساعات الحضور المسؤول الأسبوعية خلال النهار.

La répartition des jours et horaires de travail est indiquée par écrit dans un planning de travail remis au salarié dans le respect d'un délai de prévenance de 5 jours calendaires, sauf circonstances exceptionnelles. *[Information à destination des parties : Les circonstances exceptionnelles sont par nature imprévisible et/ ou résultent d'impératifs non constants s'imposant au particulier employeur.]*

Le salarié peut être amené à réaliser, sur demande du particulier employeur, des heures de travail au-delà de la durée de travail effectif hebdomadaire indiquée ci-dessus, dans la limite de la durée maximale de travail.

Lorsque le salarié a plusieurs particuliers- employeurs, il s'engage à ne pas excéder la durée maximale de travail hebdomadaire prévue par la convention collective, en application des dispositions de l'article 134 du socle « salarié du particulier employeur » de la convention.

[Information à destination des parties : Dans tous les cas, la durée maximale de travail est fixée à une moyenne de 48 heures de travail effectif par semaine calculée sur une période de 12 semaines consécutives sans dépasser 50 heures au cours de la même semaine.]

CAS 3 : *[À choisir uniquement si le particulier employeur ne peut déterminer ni la répartition des jours et horaires de travail du salarié au moment de conclusion du contrat, ni la durée du travail hebdomadaire, la durée de travail est dite irrégulière, conformément à la définition prévue à l'article 132 de la présente convention collective.] :*

Comme convenu entre les parties, la durée de travail est dite « irrégulière » au sens de l'article 132 de la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

[Informations à l'attention des parties : En cas de durée de travail irrégulière, la durée est comprise entre 0 heure et 48 heures maximum par semaine.]

Dans ce cas, le particulier employeur informe par écrit dans le respect d'un délai de prévenance de 5 jours calendaires, des jours et des horaires de travail, en précisant les heures de présence responsable de jour le cas échéant. Le planning sera remis au salarié : *[Choisir le(s) mode(s) de transmission du planning et rayer la (les) option(s) inutile(s).]*

- en main propre ;
- par courriel ;
- ou par SMS.

Le délai de prévenance ne s'applique pas dans des situations exceptionnelles imprévisibles et/ou en raison d'impératifs non constants s'imposant au particulier employeur.

Lorsque le salarié a plusieurs particuliers employeurs, il s'engage à ne pas excéder la durée maximale de travail hebdomadaire prévue par la convention collective, en application des dispositions de l'article 134 du socle « salarié du particulier employeur » de la convention. *[Information à destination des parties : la durée de travail peut être comprise entre 0 heure et au maximum 48 heures de travail effectif par semaine.]*

يُشار إلى توزيع أيام وساعات العمل كتاباً في جدول عمل يُعطى للموظف امتثالاً لفترة إشعار مدتها ٥ أيام تقويمية، باستثناء الظروف الاستثنائية. *[معلومات للطرفين: الظروف الاستثنائية بطبيعتها غير متوقعة و / أو ناتجة عن ضرورات غير ثابتة مفروضة على الفرد المستخدم.]*

بالإضافة إلى ذلك، قد يُطلب من الموظف أن يؤدي، بناءً على طلب الفرد المستخدم، ساعات عمل تتجاوز وقت العمل الأسبوعي الفعلي المشار إليه أعلاه، في حدود الحد الأقصى لوقت العمل.

عندما يكون للموظف عدة أفراد مستخدمين، فإنه يتعهد بعدم تجاوز الحد الأقصى لوقت العمل الأسبوعي المنصوص عليه في الاتفاقية الجماعية، تطبيقاً لأحكام المادة ١٣٤ من أرضية «موظف الفرد المستخدم» من الاتفاقية.

[معلومات للطرفين: في جميع الحالات، تم تحديد الحد الأقصى لوقت العمل بمتوسط ٤٨ ساعة من العمل الفعلي في الأسبوع محسوبة على مدى ١٢ أسبوعاً متتالياً دون تجاوز ٥٠ ساعة خلال نفس الأسبوع.]

الحالة ٣ : *[يتم اختياره فقط إذا لم يتمكن الفرد المستخدم من تحديد توزيع أيام وساعات العمل للموظف وقت إبرام العقد، ولا مدة العمل الأسبوعي، ويُقال عن وقت العمل أنه غير منتظم وفقاً للتعريف المنصوص عليه في المادة ١٣٢ من هذه الاتفاقية الجماعية.] :*

وفقاً لما تم الاتفاق عليه بين الطرفين، يُقال عن وقت العمل أنه «غير منتظم» بالمعنى المقصود في المادة ١٣٢ من الاتفاقية الجماعية الوطنية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

[معلومات للطرفين: في حالة كانت ساعات العمل غير منتظمة، فإن المدة تتراوح بين ٠ ساعة و ٤٨ ساعة كحد أقصى في الأسبوع.]

في هذه الحالة، يُبلغ الفرد المستخدم كتابياً، مع احترام فترة إشعار مدتها ٥ أيام تقويمية، بأيام وساعات العمل مع تحديد ساعات التواجد المسؤول نهاراً إذا لزم الأمر. سيتم إعطاء الجدول للموظف: *[اختر وسيلة (وسائل) إرسال الجدول الزمني واشطب الخيار (الخيارات) غير الضرورية.]*

◀ شخصياً باليد؛

◀ أو عبر البريد الإلكتروني؛

◀ أو عن طريق الرسائل القصيرة.

لا تنطبق فترة الإشعار في الحالات الاستثنائية غير المتوقعة و / أو الناتجة عن أسباب غير ثابتة مفروضة على الفرد المستخدم.

عندما يكون للموظف عدة أفراد مستخدمين، فإنه يتعهد بعدم تجاوز الحد الأقصى لوقت العمل الأسبوعي المنصوص عليه في الاتفاقية الجماعية، تطبيقاً لأحكام المادة ١٣٤ من أرضية «موظف الفرد المستخدم» من الاتفاقية. *[معلومات للطرفين: يمكن أن يكون وقت العمل بين ٠ ساعة و ٤٨ ساعة كحد أقصى من العمل الفعلي في الأسبوع.]*

Article 7 Heures de présence responsable de jour

(Article 137-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

[OPTION À prévoir lorsque le salarié devra réaliser des heures de présence responsable de jour, qui s'appliquent uniquement aux salariés relevant des emplois-repères du domaine « Adulte » et du domaine « Enfant ».]

Le salarié est amené à réaliser des heures de présence responsable de jour, sur les jours suivants :
[Compléter pour chaque jour le nombre d'heures de présence responsable convenu]

- Lundi heures de présence responsable de jour
- Mardi heures de présence responsable de jour
- Mercredi heures de présence responsable de jour
- Jeudi heures de présence responsable de jour
- Vendredi heures de présence responsable de jour
- Samedi heures de présence responsable de jour
- Dimanche heures de présence responsable de jour

[Information à destination des parties : il est possible de prévoir l'inscription de ces heures de présence responsable de jour, dans le carnet de transmission. Les horaires de la présence responsable de jour peuvent être indiqués dans un planning remis au salarié.]

Les heures de présence responsable de jour sont celles durant lesquelles le salarié peut utiliser son temps pour lui tout en restant vigilant. Une heure de présence responsable de jour équivaut aux 2/3 d'une heure de travail effectif.

Pour le calcul de la durée de travail effectif hebdomadaire, les heures de présence responsable de jour sont prises en compte après leur conversion en heures de travail effectif.

Article 8 Heures de présence de nuit

(Article 137-2 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

[OPTION À prévoir lorsque le salarié devra réaliser des heures de présence de nuit, qui s'appliquent uniquement aux salariés relevant des emplois-repères du domaine « adulte » et « enfant », hors garde malade de nuit.]

Le salarié est amené à réaliser des heures de présence de nuit. Dans ce cadre, le salarié est dans l'obligation de dormir sur place, dans des conditions décentes au sein d'une pièce séparée.

Les parties ont convenu de la plage horaire de la nuit, suivante :

[Information à destination des parties : la plage horaire de la nuit est comprise entre 20h et 6h30. Les parties peuvent aménager cette plage horaire en avançant le début de la présence de nuit et/ou en retardant la fin de la présence de nuit dans la limite d'1h30. La présence de nuit ne peut pas excéder 12 heures consécutives.]

المادة ٧ ساعات التواجد المسؤؤل نهارة

(المادة ١٣٧-١ من الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم» من الاتفاقية الجماعية)

[خيار يتم إضافته عندما يتعين على الموظف أداء ساعات من التواجد المسؤؤل نهارة، والتي تنطبق فقط على الموظفين في الوظائف المعيارية في مجال «البالغ» ومجال «الطفل».]

يطلب من الموظف أداء ساعات التواجد المسؤؤل نهارة، في الأيام التالية:

[املاً لكل يوم عدد ساعات التواجد المسؤؤل نهارة المتفق عليه]

- الاثنين ساعات التواجد المسؤؤل نهارة
- الثلاثاء ساعات التواجد المسؤؤل نهارة
- الأربعاء ساعات التواجد المسؤؤل نهارة
- الخميس ساعات التواجد المسؤؤل نهارة
- الجمعة ساعات التواجد المسؤؤل نهارة
- السبت ساعات التواجد المسؤؤل نهارة
- الأحد ساعات التواجد المسؤؤل نهارة

[معلومات للطرفين: من الممكن تسجيل ساعات التواجد المسؤؤل نهارة هذه في سجل الإرسال. يمكن الإشارة إلى ساعات التواجد المسؤؤل نهارة في جدول يُسلم للموظف.]

ساعات التواجد المسؤؤل نهارة هي تلك التي يمكن للموظف خلالها استخدام وقته لأنشطة تخصه مع التحلي باليقظة. ساعة واحدة من التواجد المسؤؤل نهارة تعادل ثلثي (٢/٣) ساعة من العمل الفعلي. لحساب وقت العمل الفعلي في الأسبوع، تؤخذ ساعات التواجد المسؤؤل نهارة في الاعتبار بعد تحويلها إلى ساعات عمل فعلية.

المادة ٨ ساعات التواجد ليلا

(المادة ١٣٧-٢ من الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم» من الاتفاقية الجماعية)

[خيار يتم إضافتها عندما يتعين على الموظف أداء ساعات من التواجد ليلا، والتي تنطبق فقط على الموظفين في الوظائف المعيارية لمجال «الكبار» و«الطفل»، باستثناء رعاية المريض الليلية.]

يجب على الموظف أداء ساعات التواجد ليلا. في هذا السياق، يتعين على الموظف النوم في مكان عمله، في ظروف لائقة في غرفة منفصلة.

اتفق الطرفان على الفترة الزمنية الليلية التالية:

[معلومات للطرفين: تكون الفترة الزمنية الليلية ما بين الساعة ٨ مساءً والساعة ٦:٣٠ صباحاً. يجوز للطرفين تعديل هذه الفترة الزمنية عن طريق تقديم بداية التواجد ليلا و / أو تأخير نهاية التواجد ليلا بما لا يزيد عن ساعة ونصف الساعة (١٣٠د). لا يمكن أن يتجاوز التواجد الليلي ١٢ ساعة متتالية.]

NB : Ces heures de présence de nuit peuvent s'ajouter à des heures de jour prévues à l'article 6 du présent contrat]

[Information à destination des parties : il est possible de prévoir l'inscription des heures de présence de nuit dans le carnet de transmission.]

La présence de nuit du salarié est prévue :

[Indiquer les nuits où le salarié sera présent à votre domicile.]

[Information à destination des parties : la présence de nuit ne peut être prévue sur plus de 5 nuits consécutives qu'à la demande écrite du salarié ou, avec son acceptation écrite, et dans le respect des règles du repos hebdomadaire, en réponse à des besoins spécifiques du particulier employeur nécessitant une présence la nuit en raison notamment de son état de santé et/ou de dépendance, son handicap, son âge, et/ou son isolement social et/ou familial.]

Il est précisé que le temps de la présence de nuit n'est pas pris en compte pour déterminer la durée de travail effectif hebdomadaire.

[OPTION À prévoir si le particulier employeur a connaissance du nombre habituel d'interventions au cours de la nuit.]

Lors de la signature du contrat de travail, les parties conviennent d'un commun accord que le salarié pourra, sauf nécessité imprévue ou inhabituelle, être amené à intervenir habituellement fois au cours de la nuit. [Indiquer le nombre de fois où le salarié peut intervenir auprès de vous ou de votre enfant afin de fixer le montant minimum de l'indemnité forfaitaire de présence de nuit, dont le montant dépend du nombre d'interventions dans la nuit. Les parties peuvent, le cas échéant, définir les durées des interventions, si celles-ci sont prévisibles. À défaut, elles pourront préciser le nombre et la durée des interventions dans le carnet de transmission.]

[Information à destination des parties : si toutes les nuits, le salarié est amené à intervenir au moins 4 fois, les heures de présence de nuit sont requalifiées en heures de travail effectif et le contrat de travail doit être revu.]

Article 9 Heures de garde malade de nuit

(Article 137-3 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

[OPTION À prévoir lorsque le salarié devra réaliser des heures de garde malade de nuit, qui s'appliquent uniquement aux salariés relevant des emplois-repères du domaine adulte « Assistant de vie C » et « Assistant de vie D ».]

Le salarié est amené à réaliser des heures de garde malade de nuit. Dans ce cadre, le salarié est tenu de rester à proximité du malade et ne dispose pas d'une pièce séparée.

Les heures de garde malade de nuit ne sont pas compatibles avec un emploi de jour à temps complet.

[Information à destination des parties : un emploi à temps complet correspond à 40 heures de travail par semaine.]

ملاحظة: يمكن إضافة ساعات التواجد ليلا هذه إلى ساعات النهار المنصوص عليها في المادة ٦ من هذا العقد]

[معلومات للطرفين: من الممكن تسجيل ساعات التواجد المسؤول نهارا هذه في سجل الإرسال.]

يكون تواجد الموظف ليلا كما يلي:

[حدد الليالي التي سيكون فيها الموظف متواجدا في منزلك.]

[معلومات للطرفين: لا يمكن جدولة التواجد الليلي لأكثر من ٥ ليالٍ متتالية إلا بناءً على طلب كتابي من الموظف أو، بموافقة الخطية، ووفقاً لقواعد الراحة الأسبوعية، استجابة للاحتياجات المحددة للفرد المستخدم التي تتطلب التواجد ليلا بسبب حالته الصحية و / أو التعبية أو الإعاقة أو العمر و / أو العزلة الاجتماعية و / أو العائلية.]

يتم التنصيص على أن وقت التواجد الليلي لا يؤخذ في الاعتبار لتحديد وقت العمل الأسبوعي الفعلي.

[خيار يتم إضافته إذا كان الفرد المستخدم على علم بالعدد المعتاد للتدخلات أثناء الليل.]

يتفق الطرفان بالاتفاق المشترك عند توقيع عقد العمل على أنه يجوز للموظف، إلا في حالة الضرورة غير المتوقعة أو غير العادية، أن يُطلب منه التدخل بشكل معتاد مرات أثناء الليل. [اذكر عدد المرات التي يمكن للموظف أن يتدخل فيها معك أو مع طفلك من أجل تحديد الحد الأدنى للتعويض الجزافي للتواجد ليلا، والذي يعتمد مقدارها على عدد التدخلات أثناء الليل. يجوز للطرفين، عند الاقتضاء، تحديد مدة التدخلات، إذا كانت هذه متوقعة. إذا تعذر ذلك، يمكنهم تحديد عدد ومدة التدخلات في سجل الإرسال.]

[معلومات للطرفين: إذا كان الموظف مطالباً كل ليلة بالتدخل ٤ مرات على الأقل، يتم إعادة تأهيل ساعات التواجد الليلي كساعات عمل فعلية ويجب مراجعة عقد العمل.]

المادة ٩ ساعات رعاية المريض الليلية

(المادة ١٣٧-٣ من الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم» من الاتفاقية الجماعية)

[خيار يتم إضافتها عندما يتعين على الموظف إجراء ساعات رعاية المريض ليلا، والتي تنطبق فقط على الموظفين في الوظائف المعيارية في مجال البالغ «مساعد رعاية معيشية ج» و«مساعد رعاية معيشية د».]

يتعين على الموظف إجراء ساعات رعاية مريض ليلا. في هذا السياق، يتعين على الموظف البقاء بالقرب من المريض ولا تُعطى له غرفة منفصلة.

ساعات رعاية المريض الليلية غير متوافقة مع وظيفة تؤدي نهارا بدوام كامل.

[معلومات للطرفين: وظيفة بدوام كامل تقابل ٤٠ ساعة عمل في الأسبوع.]

Le salarié est amené à réaliser des heures de garde malade de nuit, selon la plage horaire suivante :

- Lundi soir de heures au mardi matin à heures
soit un nombre total de heures de garde malade de nuit
(dans la limite maximale de 12 heures consécutives)
- Mardi soir de heures au mercredi matin à heures
soit un nombre total de heures de garde malade de nuit
(dans la limite maximale de 12 heures consécutives)
- Mercredi soir de heures au jeudi matin à heures
soit un nombre total de heures de garde malade de nuit
(dans la limite maximale de 12 heures consécutives)
- Jeudi soir de heures au vendredi matin à heures
soit un nombre total de heures de garde malade de nuit
(dans la limite maximale de 12 heures consécutives)
- Vendredi soir de heures au samedi matin à heures
soit un nombre total de heures de garde malade de nuit
(dans la limite maximale de 12 heures consécutives)
- Samedi soir de heures au dimanche matin à heures
soit un nombre total de heures de garde malade de nuit
(dans la limite maximale de 12 heures consécutives)
- Dimanche soir de heures au lundi matin à heures
soit un nombre total de heures de garde malade de nuit
(dans la limite maximale de 12 heures consécutives)

Les modalités de mise en œuvre des heures de garde malade de nuit sont expressément prévues par écrit dans le contrat de travail. Les parties ont convenu que les heures de garde malade de nuit seraient réalisées dans les conditions suivantes : [Indiquer les modalités de mise en œuvre des heures de garde malade de nuit comprenant les informations nécessaires pour que le salarié accomplisse les heures de garde malade de nuit dans de bonnes conditions etc.]

Il est précisé que les heures de garde malade de nuit visées sont des heures de travail effectif et sont rémunérées sur la base du salaire horaire brut prévu au contrat de travail.

Article 10 Absences du particulier employeur

(Article 142 du socle spécifique « salarié du particulier employeur de la convention collective)

[OPTION À prévoir si les absences du particulier employeur sont prévisibles lors de la conclusion du contrat de travail. Article à supprimer si ce n'est pas le cas ou si le particulier employeur a choisi le cas n° 3 à l'article 6 du contrat de travail relatif à la durée et aux horaires de travail.]

يُطلب من الموظف إجراء ساعات رعاية مريض ليلا حسب التوقيت التالي:

- الاثنين مساءً من إلى الثلاثاء صباحا على
أي عدد إجمالي ساعات من رعاية المريض ليلا
(في غضون ١٢ ساعة متتالية كحد أقصى)
- الثلاثاء مساءً من إلى الثلاثاء صباحا على
أي عدد إجمالي ساعات من رعاية المريض ليلا
(في غضون ١٢ ساعة متتالية كحد أقصى)
- الأربعاء مساءً من إلى الثلاثاء صباحا على
أي عدد إجمالي ساعات من رعاية المريض ليلا
(في غضون ١٢ ساعة متتالية كحد أقصى)
- الخميس مساءً من إلى الثلاثاء صباحا على
أي عدد إجمالي ساعات من رعاية المريض ليلا
(في غضون ١٢ ساعة متتالية كحد أقصى)
- الجمعة مساءً من إلى الثلاثاء صباحا على
أي عدد إجمالي ساعات من رعاية المريض ليلا
(في غضون ١٢ ساعة متتالية كحد أقصى)
- السبت مساءً من إلى الثلاثاء صباحا على
أي عدد إجمالي ساعات من رعاية المريض ليلا
(في غضون ١٢ ساعة متتالية كحد أقصى)
- الأحد مساءً من إلى الثلاثاء صباحا على
أي عدد إجمالي ساعات من رعاية المريض ليلا
(في غضون ١٢ ساعة متتالية كحد أقصى)

إجراءات تنفيذ ساعات رعاية المريض ليلا منصوص عليها كتابة وبشكل صريح في عقد العمل. اتفق الطرفان على أن يتم تنفيذ ساعات رعاية المريض ليلا في ظل الشروط التالية: [ذكر إجراءات تنفيذ ساعات رعاية المريض ليلا بما في ذلك المعلومات اللازمة للموظف لأداء ساعات رعاية المريض ليلا في ظروف جيدة، وما إلى ذلك]

يتم التنصيص على أن ساعات رعاية المريض الليلية المشار إليها هي ساعات عمل فعلي ويدفع أجرها على أساس أجر الساعة الإجمالي المنصوص عليه في عقد العمل.

المادة ١٠ غياب الفرد المستخدم

(المادة ١٤٢ من الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم» من الاتفاقية الجماعية)

[خيار يتم إضافته إذا كانت حالات غياب الفرد المستخدم متوقعة عند إبرام عقد العمل. تُحذف المادة إذا لم يكن الأمر كذلك أو إذا اختار الفرد المستخدم الحالة رقم ٣ في المادة ٦ من عقد العمل المتعلقة بمدة وساعات العمل.]

Les parties conviennent expressément que les périodes suivantes ne sont pas travaillées par le salarié et que ce dernier est libre de tout engagement [Indiquer précisément les dates ou les périodes non travaillées en dehors des périodes de congés payés du salarié.] :

➤

➤

Les heures non effectuées au cours de ces périodes seront déduites du salaire mensuel défini à l'article 13 ci-dessous.

[Information à destination des parties : Si les périodes d'absences ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur ne sont pas prévues dans le contrat de travail, celles-ci ne suspendent pas la relation de travail, et sont rémunérées.

Dans ce cas, le salarié est dispensé d'exécuter son travail et ne peut subir aucune diminution de son salaire et de ses avantages (acquisition de congés payés, période prise en compte pour le calcul de son ancienneté). Les périodes d'absences ou d'indisponibilités du particulier employeur, non prévues contractuellement ne sont pas considérées comme des congés pour convenance personnelle du salarié au sens de l'article 48-2-1 du socle commun de la présente convention collective.]

Article 11 Repos hebdomadaire

(Article 46 du socle commun et article 138 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

La période de repos hebdomadaire est fixé le (le dimanche, de préférence).

[Informations à destination des parties : au repos hebdomadaire, s'ajoute le repos quotidien obligatoire de 11 heures. A titre d'exemple : si le salarié termine son travail le samedi à 12h, il bénéficiera du repos quotidien de 11h et du repos hebdomadaire de 24h le dimanche.]

La période de repos hebdomadaire peut exceptionnellement être travaillée, à la demande du particulier employeur et avec l'accord écrit du salarié.

Les parties conviennent alors que le travail la période de repos hebdomadaire est [Choisir l'une de ces deux modalités. Un seul choix à la fois est possible. Il n'y a pas de cumul de la rémunération et la récupération de la période de repos hebdomadaire travaillé. En revanche, les parties peuvent modifier la modalité choisie durant la relation de travail.] :

➤ rémunéré au taux horaire normal majoré de 25 % ;

➤ ou récupéré par un repos équivalent majoré en temps de 25 %.

[Information à destination des parties : la récupération de la période de repos hebdomadaire doit avoir lieu un jour habituellement travaillé.]

يتفق الطرفان صراحة على أن الفترات التالية لا يعمل بها الموظف وأن الأخير حر من أي التزام. [حدد بدقة التواريخ أو الفترات التي لم يؤدي فيها عمل خارج فترات الإجازة المدفوعة الأجر للموظف.] :

.....

.....

سيتم خصم الساعات التي لم يتم العمل فيها خلال هذه الفترات من الراتب الشهري المحدد في المادة ١٣ أدناه.

[معلومات للطرفين: إذا كانت فترات الغياب أو عدم الإتاحة المؤقتة للفرد المستخدم غير منصوص عليها في عقد العمل، فهذه لا تعلق علاقة العمل، ويتم دفع أجرها.

في هذه الحالة يُعفى الموظف من أداء عمله ولا يمكن أن يتعرض لأي تخفيض في راتبه ومزاياه (الحصول على إجازة مدفوعة الأجر، المدة التي تؤخذ في الاعتبار لحساب أقدميته). لا تعتبر فترات الغياب أو عدم إتاحة الفرد المستخدم، غير المنصوص عليها تعاقدياً، إجازة للراحة الشخصية للموظف بالمعنى المقصود في المادة ٤٨-٢-١ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.]

المادة ١١ الراحة الأسبوعية

(المادة ٤٦ من الأرضية المشتركة والمادة ١٣٨ من الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم» من الاتفاقية الجماعية)

تم تحديد فترة الراحة الأسبوعية للموظف في (يفضل أن يكون يوم الأحد).

[معلومات للطرفين: يتم إضافة إلى الراحة الأسبوعية الراحة اليومية الإلزامية البالغة ١١ ساعة. على سبيل المثال: إذا أنهى الموظف عمله يوم السبت الساعة ١٢ ظهراً، فسوف يستفيد من الراحة اليومية لمدة ١١ ساعة والراحة الأسبوعية لمدة ٢٤ ساعة يوم الأحد.]

يمكن العمل في فترة الراحة الأسبوعية بشكل استثنائي، بناءً على طلب الفرد المستخدم وبموافقة خطية من الموظف.

ثم يتفق الطرفان على أن فترة الراحة الأسبوعية هي [اختر إحدى هاتين الكيفيتين. خيار واحد فقط مرة واحدة ممكن. لا يوجد تراكم في الأجر واسترداد فترة الراحة الأسبوعية التي تمت تأدية عمل فيها. من ناحية أخرى، يمكن للطرفين تعديل الكيفية المختارة أثناء علاقة العمل.] :

◀ تدفع بأجر الساعة العادي بزيادة تقدر بنسبة ٢٥%؛

◀ أو استردادها براحة معادلة بزيادة بمرور الوقت بنسبة ٢٥%.

[معلومات للطرفين: يجب أن يتم استرداد فترة الراحة الأسبوعية في يوم عمل عادة.]

Article 12 Jours fériés

(Article 47 du socle commun et article 139 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

Le 1^{er} mai sera [Choisir l'une de ces deux options. Un seul choix est possible.] :

- Chômé
- Travaillé

[OPTION À supprimer si le 1^{er} mai n'est pas travaillé] En contrepartie, le salarié bénéficie une rémunération majorée à hauteur de 100%.

Les jours fériés ordinaires travaillés sont, le cas échéant, les suivants [Cocher uniquement les cases correspondant au(x) jour(s) férié(s) travaillé(s)] :

- 1^{er} janvier
- Vendredi Saint [en Alsace-Moselle uniquement]
- Lundi de Pâques
- 8 mai
- Jeudi de l'Ascension
- Lundi de Pentecôte
- Abolition de l'esclavage [dans les DROM uniquement]
- 14 juillet
- 15 août
- 1^{er} novembre
- 11 novembre
- 25 décembre
- 26 décembre [en Alsace-Moselle uniquement]

Les heures de travail réalisées au cours des jours fériés sont rémunérées avec une majoration de 10% calculée sur la base du salaire indiqué à l'article 13 du présent contrat. [Information à destination des parties : la majoration de 10% est cumulable avec celle prévue à l'article 11 du contrat de travail, si le jour férié travaillé tombe le jour du repos hebdomadaire.]

[Si le jour férié est chômé] Le jour férié chômé qui tombe un jour habituellement travaillé par le salarié est rémunéré dans les conditions prévues par l'article 47-2 du socle commun de la convention collective.

المادة ١٢ العطل الرسمية

(المادة ٤٧ من الأرضية المشتركة والمادة ١٣٩ من الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم» من الاتفاقية الجماعية)

يكون فاتح مايو / أيار [اختيار أحد الخيارين. خيار واحد فقط ممكن.] :

➤ يوم عطلة

➤ يوم عمل

[خيار يتم حذفه إذا كان ١ مايو / أيار ليس يوم عمل] في المقابل، يستفيد الموظف من زيادة في الأجر بنسبة ١٠٠٪.

تكون أيام العطل الرسمية العادية التي يؤدي عمل فيها، عند الاقتضاء، على النحو التالي: [حدد فقط المربعات المقابلة لعطلة / عطلات رسمية يؤدي عمل فيها.] :

- ١ يناير / كانون الثاني
- يوم الجمعة العظيمة [في الألزاس - موزيل فقط]
- عيد الفصح الاثني عشر
- ٨ مايو / أيار
- يوم خميس الصعود
- الاثني عشر عيد العنصرة
- إلغاء العبودية [في مقاطعات وأقاليم ما وراء البحار (DROM) فقط]
- ١٤ يوليو / تموز
- ١٥ أغسطس / آب
- ١ نوفمبر / تشرين الثاني
- ١١ نوفمبر / تشرين الثاني
- ٢٥ ديسمبر / كانون الأول
- ٢٦ ديسمبر / كانون الأول [في الألزاس - موزيل فقط]

يتم دفع أجر ساعات العمل خلال أيام العطل الرسمية بنسبة زيادة قدرها ١٠٪ تحسب على أساس الراتب المبين في المادة ١٣ من هذا العقد. [معلومات للطرفين: يمكن الجمع بين الزيادة بنسبة ١٠٪ مع تلك المنصوص عليها في المادة ١١ من عقد العمل، إذا كانت الإجازة التي يؤدي فيها عمل تقع في يوم الراحة الأسبوعية.]

[إذا لم يؤدي عمل في يوم العطلة الرسمية] يُدفع أجر يوم عطلة رسمية لم يؤدي فيه عمل عندما يصادف يوم يعمل فيه الموظف عادةً وفقًا للشروط المنصوص عليها في المادة ٤٧-٢ من الأرضية المشتركة للاتفاقية الجماعية.

Article 13 Rémunération

[Information à destination des parties : Le salaire horaire prévu au contrat ne peut être inférieur ni au salaire horaire minimum conventionnel, ni au salaire horaire minimum de croissance en vigueur.]

Salaire brut horaire et mensuel

Le salaire horaire brut⁽⁴⁾ du salarié est fixé à €, correspondant, à titre indicatif, à un salaire horaire net⁽⁵⁾ de € à la date de signature du présent contrat.

La rémunération est versée mensuellement au salarié, à date.

[Choisir en fonction de la durée du travail du salarié (la durée du travail régulière ou la durée du travail dite « irrégulière ».)]

OPTION 1 en cas de durée de travail dite « irrégulière » **[OPTION À supprimer si ce n'est pas le cas]** (Articles 146-2 et 147 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

Le salaire mensuel brut du salarié est calculé en fonction du nombre d'heures de travail effectif réalisées dans le mois.

OPTION 2 en cas de durée de travail dite « régulière » **[OPTION À supprimer si ce n'est pas le cas]** (Articles 146-1 et 147 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

[Information à destination des parties : lorsque la durée du travail est régulière, le salaire mensuel brut se calcule comme suit :

$$\text{salaire horaire brut} \times \text{nombre d'heures de travail hebdomadaire} \times 52 \text{ semaines} / 12 \text{ mois}$$

Pour déterminer à titre indicatif le salaire mensuel net, des simulateurs convertissant le salaire mensuel brut sont accessibles sur internet.]

Le salaire mensuel brut du salarié s'élève à €, correspondant, à titre indicatif, à un salaire mensuel net de € à la date de signature du présent contrat.

Rémunération ou récupération des heures supplémentaires

Les heures de travail excédant une durée hebdomadaire de 40 heures sont : [Choisir entre l'une de des deux options en précisant le nombre d'heures supplémentaires rémunérées et le nombre d'heures supplémentaires récupérées. Il n'y a pas de cumul de la majoration salariale et du repos compensateur. En revanche, les parties peuvent modifier la modalité choisie durant la relation de travail.]

➤ rémunérées au taux horaire normal majoré de 25 % au-delà de la 40^{ème} heure de travail et jusqu'à la 48^{ème} heure de travail incluse, et de 50 % pour la 49^{ème} heure de travail et la 50^{ème} heure de travail ;

➤ ou récupérées par un repos équivalent majoré en temps de 25 % au-delà de la 40^{ème} heure de travail et jusqu'à la 48^{ème} heure de travail incluse, et de 50 % pour la 49^{ème} heure de travail et la 50^{ème} heure de travail. Le repos compensateur sera pris sur une journée de travail habituellement travaillé, dans les 12 mois.

(4) Salaire brut : montant du salaire avant précompte des cotisations salariales

(5) Salaire net : montant du salaire après précompte des cotisations salariales

المادة ١٣ الأجر

[معلومات للطرفين: لا يجوز أن يكون أجر الساعة المنصوص عليه في العقد أقل من الحد الأدنى التعاقدى للأجر في الساعة، ولا الحد الأدنى لأجر الساعة للنمو الساري.]

الراتب الإجمالي للساعة وللشهر

تم تحديد الأجر الإجمالي بالساعة^(٤) بالراتب ب..... ما يعادل، لأغراض التوضيح، أجر الساعة الصافي ب^(٥)..... في تاريخ توقيع هذا العقد.

يتم دفع الأجر شهرياً للموظف في تاريخه.

[أختر وفقاً لوقت عمل الموظف (وقت العمل المنتظم أو وقت العمل المسمى «غير منتظم».)]

الخيار ١ في حالة مدة العمل المسماة «غير المنتظمة» [حذف الخيار إن لم يكن كذلك]

(المادتان ١٤٦-٢ و ١٤٧ من الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم» من الاتفاقية الجماعية)

يتم احتساب الراتب الشهري الإجمالي للموظف على أساس عدد ساعات العمل الفعلية خلال الشهر.

الخيار ٢ في حالة مدة العمل المسماة «المنتظمة» [حذف الخيار إن لم يكن كذلك]

(المادتان ١٤٦-١ و ١٤٧ من الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم» من الاتفاقية الجماعية)

[معلومات للطرفين: عندما تكون مدة العمل منتظمة بحسب الراتب الشهري الإجمالي على النحو التالي:

$$\text{أجر الساعة الإجمالي} \times \text{عدد ساعات العمل الأسبوعية} \times ٥٢ \text{ أسبوعاً} / ١٢ \text{ شهراً}$$

لتحديد الراتب الشهري الصافي، لأغراض التوضيح، فإن أجهزة محاكاة لتحويل الراتب الشهري الإجمالي متاحة على الإنترنت.]

يقدر الراتب الشهري الإجمالي للموظف يورو، ما يعادل، لأغراض التوضيح، لراتب شهري صافي قدره يورو بتاريخ توقيع هذا العقد.

أجر أو استرداد الساعات الإضافية

ساعات العمل التي تزيد على ٤٠ ساعة أسبوعياً هي: [أختر من بين الخيارين، مع تحديد عدد ساعات العمل الإضافي المدفوعة وعدد ساعات العمل الإضافي المستردة. لا يوجد تراكم في زيادة الراتب والراحة التعويضية. من ناحية أخرى، يمكن للطرفين تعديل الكيفية المختارة أثناء علاقة العمل.]:

◀ يدفع الأجر مع زيادة بمعدل الساعة العادي بنسبة ٢٥٪ بعد ٤٠ ساعة عمل وتصل إلى ٤٨ ساعة عمل متضمنة، و ٥٠٪ لـ ٤٩ ساعة عمل و ٥٠ ساعة عمل؛

◀ أو استردادها براحة معادلة بزيادة بمرور الوقت بنسبة ٢٥٪ بعد ٤٠ ساعة العمل وحتى ٤٨ ساعة عمل متضمنة، و ٥٠٪ لـ ٤٩ ساعة عمل و ٥٠ ساعة عمل. يتم أخذ الراحة التعويضية في يوم عمل يؤدي فيه عمل عادة، في غضون ١٢ شهراً.

(٤) الراتب الإجمالي: مبلغ الراتب قبل اقتطاع الاشتراكات على الأجر

(٥) الأجر الصافي: مبلغ الراتب بعد خصم الاشتراكات على الأجر

[Information à destination des parties : Les heures supplémentaires sont appréciées dans le cadre de chaque contrat de travail.]

Les dates de prise du repos compensateur sont fixées d'un commun accord, ou, à défaut, par le particulier employeur.

[Information à destination des parties : lorsque la durée du travail est régulière, le nombre d'heures de travail mensuel se calcule comme suit :

(Salaire horaire brut non majoré x nombre d'heures de travail par semaine dans la limite de 40 heures x 52 semaines /12 mois) + (Salaire horaire brut majoré x nombre d'heures supplémentaires rémunérées x 52 semaines /12 mois)]

Le salarié perçoit ainsi un salaire mensuel brut global de €, pour heures de travail par semaine, et heures de travail par mois.

Rémunération des heures de présence responsable de jour [Mention à supprimer si ce n'est pas le cas.]

(Articles 137-1 et 148 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

Les parties conviennent qu'une heure de présence responsable de jour équivaut aux 2/3 d'une heure de travail effectif rémunérée sur la base du salaire horaire brut prévu au contrat de travail. Ces heures sont prises en compte pour calculer le salaire mensuel brut global.

[Information à destination des parties : les heures de présence responsable de jour sont requalifiées et rémunérées en heures de travail effectif, si le salarié est amené à intervenir de manière récurrente.]

Rémunération des heures de présence de nuit [Mention à supprimer si ce n'est pas le cas.]

(Articles 137-2 et 149 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

Les parties conviennent que la présence de nuit est rémunérée par une indemnité forfaitaire selon le nombre de nuits effectuées au cours du mois. [Le montant de l'indemnité forfaitaire à verser au salarié par mois est calculé comme suit : indemnité forfaitaire par nuit x nombre de nuits]

Cette indemnité est égale à € brut par nuit lorsque le salarié est appelé à intervenir moins de 2 fois au cours de la nuit. [Le montant de l'indemnité forfaitaire ne peut pas être inférieur à 1/4 du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente. L'indemnité forfaitaire minimale par nuit se calcule donc ainsi : salaire horaire brut x ¼ x plage horaire de nuit]

Cette indemnité est égale à € brut par nuit lorsque le salarié est appelé à intervenir 2 ou 3 fois au cours de la nuit. [Le montant de l'indemnité forfaitaire ne peut pas être inférieur à 1/3 du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente. L'indemnité forfaitaire minimale par nuit se calcule donc ainsi : salaire horaire brut x 1/3 x plage horaire de nuit]

Cette indemnité s'ajoute au salaire mensuel brut global.

[Les parties peuvent prévoir dans le contrat de travail, un montant unique d'indemnité forfaitaire de présence de nuit, sous réserve que ce montant respecte les montants minimaux dépendant du nombre d'interventions.]

[معلومات للطرفين: يتم تقييم العمل الإضافي بموجب كل عقد عمل.]

يتم تحديد مواعيد أخذ الراحة التعويضية بالاتفاق المشترك أو، إذا تعذر ذلك، من قبل الفرد المستخدم.

[معلومات للطرفين: عندما تكون مدة العمل منتظمة يحسب عدد ساعات العمل على النحو التالي:

(الأجر بالساعة الإجمالي دون زيادة × عدد ساعات العمل في الأسبوع في حدود ٤٠ ساعة × ٥٢ أسبوعًا / ١٢ شهرًا) + (الأجر بالساعة الإجمالي بزيادة × عدد ساعات العمل الإضافي المدفوعة × ٥٢ أسبوعًا / ١٢ شهرًا)]
وبالتالي فإن الموظف يحصل على راتب شهري إجمالي شامل قدره يورو مقابل ساعات عمل في الأسبوع و ساعات عمل في الشهر.

الأجر عن ساعات التواجد المسؤول نهارًا [ملاحظة يتم حذفها إذا لا تنطبق.]

(المادتان ١٣٧-١ و ١٤٨ من الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم» من الاتفاقية الجماعية)

اتفق الطرفان على أن ساعة واحدة من التواجد المسؤول نهارًا تعادل ثلثي (٢/٣) ساعة من العمل الفعلي يُدفع أجرها على أساس أجر الساعة الإجمالي المنصوص عليه في عقد العمل. تؤخذ هذه الساعات في الاعتبار لحساب الراتب الشهري الإجمالي الشامل.

[معلومات للطرفين: يعاد تكييف ساعات التواجد المسؤول نهارًا ويدفع أجرها كساعات عمل فعلي إذا دعت الأحوال إلى تدخل الموظف على نحو متكرر.]

الأجر عن ساعات التواجد المسؤول نهارًا [ملاحظة يتم حذفها إذا لا تنطبق.]

(المادتان ١٣٧-٢ و ١٤٩ من الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم» من الاتفاقية الجماعية)

يتفق الطرفان على أن التواجد ليلاً يتقاضى عنها أجرًا جزافيًا وفقًا لعدد الليالي التي يؤدي فيها عمل خلال الشهر. يُحسب مبلغ التعويض الجزافي المدفوع للموظف شهريًا على النحو التالي: تعويض جزافي لكل ليلة × عدد الليالي.]

يساوي هذا التعويض يورو لكل ليلة عندما يُطلب من الموظف التدخل أقل من مرتين أثناء الليلة. [لا يجوز أن يقل مبلغ التعويض الجزافي عن ربع (١/٤) الأجر التعاقدى المدفوع مقابل مدة عمل فعلي مكافئة. لذلك يتم حساب الحد الأدنى للتعويض الجزافي لكل ليلة على النحو التالي: أجر الساعة الإجمالي × الربع (¼) × فترة ساعات الليل]

يساوي هذا التعويض يورو لكل ليلة عندما يُطلب من الموظف التدخل أقل من مرتين أو ثلاث مرات أثناء الليلة. [لا يمكن أن يكون مبلغ التعويض الجزافي أقل من ثلث (١/٣) الراتب التعاقدى المدفوع مقابل فترة عمل فعلي مكافئة. لذلك يتم حساب الحد الأدنى للتعويض الجزافي عن كل ليلة على النحو التالي: أجر الساعة الإجمالي × ٣/١ × فترة ساعات الليل.]

يضاف هذا التعويض إلى الراتب الشهري الإجمالي الشامل.

[يجوز للطرفين أن ينصا في عقد العمل على مبلغ واحد للتعويض الجزافي للتواجد ليلاً، شريطة أن يراعي هذا المبلغ الحد الأدنى من المبالغ اعتمادًا على عدد التدخلات.]

[Si certaines nuits, le salarié est appelé à intervenir au moins 4 fois l'indemnité due pour la durée d'intervention correspond au salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente, sur la base de son salaire horaire contractuel. L'indemnité forfaitaire pour la présence de nuit restante est égale à 1/3 du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente.]

Indemnités et prestations en nature

(Articles 57, 58 et 59 du socle commun et articles 151, 155, 156 et 157 du socle spécifique « salarié du particulier employeur »)

Les prestations en nature fournies seront déduites de la rémunération nette, à hauteur du/des montants mensuels suivants : [Mention à supprimer si aucune prestation en nature n'est fournie]

➤ Repas € par jour travaillé

➤ Logement € par mois

[Information à l'attention des parties : si le repas est fourni au salarié par le particulier employeur par nécessité de l'emploi, la valeur journalière du repas ne sera pas déduite de sa rémunération nette.]

Le particulier employeur prendra en charge, sur présentation des justificatifs, % des frais d'abonnement aux transports en commun engagés par le salarié pour se rendre de son domicile à son lieu de travail. [Mention à supprimer si le salarié ne bénéficie pas d'un abonnement de transport en commun ou ne l'utilise pas pour se rendre à son lieu de travail.]

[Information à destination des parties : la prise en charge est de 50 % si le salarié travaille au moins 17 heures 30 par semaine. À défaut, la prise en charge est proratisée comme suit :

$$50 \% \times \text{durée du travail hebdomadaire} / 17,5 \text{ heures}]$$

En cas de conduite d'un véhicule dans le cadre des fonctions décrites à l'article 5, le salarié perçoit un supplément de rémunération prenant la forme :

[Choisir entre les deux possibilités, ces montants sont librement négociés entre les parties.]

➤ d'une prime forfaitaire de € bruts

[Indiquer le montant. Information à destination des parties : la prime forfaitaire est un élément de la rémunération brute chargeable et imposable.]

➤ d'une majoration salariale de € bruts

[Indiquer le montant inclus dans le salaire horaire brut mentionné ci-dessus.]

[إذا طلب من الموظف في ليالي معينة التدخل ٤ مرات على الأقل، فإن التعويض المستحق عن مدة التدخل يتوافق مع الراتب التعاقدى المدفوع مقابل فترة عمل فعلية معادلة، على أساس أجر الساعة التعاقدى الخاص به. يساوي التعويض الجزافي عن التواجد لبقية الليلة ثلث (١/٣) الأجر التعاقدى المدفوع مقابل مدة عمل فعلي مكافئة.]

التعويضات والاستحقاقات العينية

(المواد ٥٧ و ٥٨ و ٥٩ من الأرضية المشتركة والمواد ١٥١ و ١٥٥ و ١٥٦ و ١٥٧ من الأرضية المخصصة

«موظف الفرد المستخدم»)

سيتم خصم الاستحقاقات العينية المقدمة من الأجر الصافي، حتى المبلغ (المبالغ) الشهرية التالية: [ملاحظة تُحذف في حالة عدم تقديم أية استحقاقات عينية]

◀ الوجبة يورو لكل يوم عمل

◀ المسكن يورو في الشهر

[معلومات للطرفين: إذا تم توفير الوجبة للموظف من قبل الفرد المستخدم بسبب ضرورة العمل، فلن يتم خصم القيمة اليومية للوجبة من أجره الصافي.]

سيدفع الفرد المستخدم، عند تقديم المستندات الداعمة % من تكاليف الاشتراك في وسائل النقل العام التي يتكدها الموظف للتنقل من منزله إلى مكان عمله. [ملاحظة يتم حذفها إذا كان الموظف لا يستفيد من الاشتراك في وسائل النقل العام أو لا يستخدمه للذهاب إلى مكان عمله.]

[معلومات للطرفين: تكون التغطية بنسبة ٥٠٪ إذا كان الموظف يعمل ١٧ ساعة ونصف على الأقل في الأسبوع. إذا تعذر ذلك، يتم تقسيم التغطية بالتناسب على النحو التالي:

$$٥٠ \% \times \text{وقت العمل الأسبوعي} / ١٧,٥ \text{ ساعة}]$$

في حالة قيادة مركبة كجزء من المهام الموضحة في المادة ٥، يتلقى الموظف أجرًا إضافيًا على شكل:

[اختر من بين الخيارين، يتم التفاوض على هذه المبالغ بحرية بين الطرفين.]

◀ علاوة جزافية يورو صافي

[أذكر المبلغ. معلومات للطرفين: العلاوة الجزافية هي عنصر من عناصر التعويض الإجمالي المحتسب في الأعباء والخاضع للضريبة.]

◀ زيادة في الراتب بمبلغ يورو إجمالاً

[أذكر المبلغ المدرج في أجر الساعة الإجمالي المذكور أعلاه.]

[À supprimer si le salarié utilise votre véhicule.] Le salarié est amené à utiliser son véhicule personnel pour les besoins de son activité professionnelle, en plus du supplément de rémunération, il bénéficie d'une indemnité kilométrique, calculée sur la base [Indiquer la base de calcul du montant de l'indemnité kilométrique. Il ne peut pas être inférieur au barème de l'administration ni supérieur au barème fiscal.]

Article 14 Congés payés

(Articles 48 et 48-1 du socle commun et article 140-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur »)

Le salarié bénéficie de congés payés conformément aux dispositions de la convention collective.

[Information à destination des parties : en cas de multi-emplois, le salarié informe chaque particulier employeur des dates des congés fixées avec chacun d'eux.]

Les parties s'accordent dans la mesure du possible, sur la date des congés payés. À défaut d'accord entre elles, la date des congés est fixée par le particulier employeur, sous réserve du respect d'un délai de prévenance minimal de deux mois.

Dans le cas où le salarié est déclaré par le biais du Cesu, il est expressément convenu entre les parties que : [Choisir l'une de ces deux modalités convenues entre les parties. **Un seul choix à la fois est possible.** Il n'y a pas de cumul de la majoration de 10 % et de la rémunération des congés payés lors de leur prise. Mention à supprimer si le salarié n'est pas déclaré au Cesu.]

➤ Le salaire mensuel brut du salarié défini à l'article 13 est majoré de 10 % au titre des congés payés. En conséquence, le salarié n'est pas rémunéré lors de son départ effectif en congés.

➤ Les congés payés sont rémunérés lors de leur prise.

[Information à destination des parties en cas d'embauche en cours de période de référence : lorsque le salarié n'acquiert pas 30 jours ouvrables de congés payés au cours de la période de référence visée à l'article 48-1-1-1 du socle commun de la convention collective, il est possible de lui accorder des congés complémentaires non rémunérés pour lui permettre de bénéficier d'un repos annuel de 30 jours ouvrables.]

Article 15 Absences du salarié

(Article 49 du socle commun et article 141-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur »)

Toute absence du salarié doit être justifiée, le salarié s'engage à prévenir dès que possible le particulier employeur.

En cas d'arrêt de travail pour maladie, le salarié devra lui transmettre son arrêt de travail dans les 48 heures, sauf circonstances exceptionnelles.

[يتم حذفه إذا كان الموظف يستخدم سيارته الشخصية لأغراض نشاطه المهني، بالإضافة إلى الأجرة الإضافية، يستفيد من التعويض الكيلومترى، محسوبًا على أساس [اذكر أساس حساب مقدار التعويض الكيلومترى. لا يمكن أن يقل عن السلم الإداري ولا أن يتعدى سلم الضرائب.]

المادة ١٤ الإجازات مدفوعة الأجر

(المادتان ٤٨ و ٤٨-١ من الأرضية المشتركة والمادة ١٤٠-١ من الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم»)

يستفيد الموظف من إجازة مدفوعة الأجر وفقاً لأحكام الاتفاقية الجماعية.

[معلومات للطرفين: في حالة تعدد الوظائف، يقوم الموظف بإبلاغ كل فرد مستخدم بمواعيد الإجازة المحددة مع كل واحد منهم.]

يتفق الطرفان حيثما أمكن ذلك على تواريخ الإجازات المدفوعة الأجر. في حالة عدم وجود اتفاق بينهما، يتم تحديد تاريخ الإجازة من قبل الفرد المستخدم، مع مراعاة الالتزام بفترة إشعار بحد أدنى مدته شهرين.

في حالة التصريح عن الموظف من خلال خدمة شيك التشغيل الشاملة (CESU)، فمن المتفق عليه صراحة بين الطرفين أن : [اختر إحدى هاتين الكيفيتين المتفق عليهما بين الطرفين. **خيار واحد فقط مرة واحدة ممكن.** لا يوجد تجميع للزيادة بنسبة ١٠٪ وتعويض الإجازة مدفوعة الأجر عند أخذها. ملاحظة يتم حذفها إذا لم يتم التصريح بالموظف لدى هيئة خدمة شيك التشغيل الشاملة (CESU).]

◀ يتم زيادة الراتب الشهري الإجمالي للموظف المحدد في المادة ١٣ بنسبة ١٠٪ للإجازة مدفوعة الأجر. وبالتالي، لا يتقاضى الموظف أجرًا عندما يغادر بالفعل في إجازة.

◀ يتم دفع الإجازة مدفوعة الأجر عند أخذها.

[معلومات للطرفين في حالة التوظيف خلال الفترة المرجعية: عندما لا يحصل الموظف على إجازة مدفوعة الأجر لمدة ٣٠ يوم عمل خلال الفترة المرجعية المشار إليها في المادة ٤٨-١-١-١ من الأرضية المشتركة للاتفاقية الجماعية، من الممكن منحه إجازة إضافية غير مدفوعة الأجر لتمكينه من الاستفادة من راحة سنوية مدتها ٣٠ يوم عمل.]

المادة ١٥ غياب الموظف

(المادة ٤٩ من الأرضية المشتركة والمادة ١٤١-١ من الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم»)

يجب تبرير أي غياب للموظف، ويتعهد الموظف بإخطار الفرد المستخدم في أقرب وقت ممكن.

في حالة الغياب بسبب مرض، يتعين على الموظف أن يرسل له ما يثبت التوقف عن العمل في غضون ٤٨ ساعة، إلا في حالات الظروف الاستثنائية.

Article 16 **Cluses particulières**

[Information à destination des parties : la liste des clauses particulières ci-dessous précisée est indicative et n'est pas exhaustive. Les mentions inutiles ci-après listées seront supprimées en fonction des besoins.]

➤ Mesures de sécurité particulières à respecter

[Information à destination des parties : elles peuvent prévoir certaines règles particulières adaptées à leur situation : règles de sécurité relatives au logement, aux déplacements de la personne accompagnée, etc.]

➤ Consignes particulières pour la garde ou l'accompagnement

[Information à destination des parties : elles peuvent envisager certaines règles particulières adaptées à leur situation en prévoyant les activités conseillées ou à proscrire, l'utilisation d'un carnet de transmission, etc.]

➤ Logement

➤ Garde d'enfants

➤ Conduite de véhicule

[Mention à supprimer si le salarié n'est pas amené à conduire un véhicule pour la réalisation de ses activités professionnelles.]

En cas de conduite d'un véhicule pour la réalisation des activités professionnelles du salarié, le particulier employeur s'assure qu'il est titulaire du permis de conduire et d'une attestation d'assurance en cours de validité en cas d'usage du véhicule du salarié.

À la date de signature du contrat, l'assurance automobile du salarié est enregistrée sous le nom et adresse suivants : [Nom et adresse]

et est référencée sous le N° de police ci-dessous indiqué :

[À remplir si le salarié effectue de la conduite automobile dans le cas visés par l'article 41 de la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.]

Le salarié fournit annuellement une copie des documents justificatifs permettant au particulier employeur de procéder aux vérifications énoncées précédemment et informe le particulier employeur de toute modification.

Article 17 **Rupture du contrat de travail**

Toute rupture du présent contrat en dehors de la période d'essai est soumise aux règles définies aux articles 63 et suivants ainsi que les articles 161 et suivants de la convention collective nationale applicable.

المادة ١٦ **البندود الخاصة**

[معلومات للطرفين: قائمة البنود الخاصة المحددة أدناه إرشادية وليست شاملة. سيتم حذف الملاحظات غير الضرورية المدرجة أدناه حسب الحاجة.]

◀ تدابير أمنية خاصة يجب مراعاتها

[معلومات للطرفين: يمكنهم إضافة قواعد محددة معينة تتكيف مع وضعهم: قواعد السلامة المتعلقة بالسكن، وتنقلات الشخص المرافق، وما إلى ذلك]

◀ تعليمات خاصة بالرعاية أو المرافقة

[معلومات للطرفين: يمكنهما التفكير في قواعد محددة معينة تتكيف مع وضعهم من خلال إضافة الأنشطة الموصى بها أو المحظورة، واستخدام سجل الإرسال، وما إلى ذلك]

◀ الإقامة

◀ رعاية الأطفال

◀ قيادة السيارة

[ملاحظة يتم حذفها إذا لم يكن الموظف مطالبًا بقيادة مركبة لأداء أنشطته المهنية.]

في حالة قيادة مركبة لأداء الأنشطة المهنية للموظف، يجب على الفرد المستخدم التأكد من أنه يحمل رخصة قيادة وشهادة تأمين سارية المفعول في حالة استخدام سيارة الموظف.

يتم تسجيل تأمين السيارة للموظف في تاريخ توقيع العقد بالاسم والعنوان التاليين: [الاسم والعنوان].....

..... والمشار إليه تحت رقم البوليصة المذكور أدناه:

[يتم ملؤه إذا كان الموظف يقود سيارة في الحالات المشار إليها في المادة ٤١ من الاتفاقية الجماعية الوطنية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.]

يقدم الموظف سنويًا نسخة من المستندات الداعمة التي تسمح للفرد المستخدم بإجراء عمليات التحقق الموضحة أعلاه وإبلاغ الفرد المستخدم بأي تغييرات.

المادة ١٧ **إنهاء عقد العمل**

يخضع أي إنهاء لهذا العقد خارج الفترة التجريبية للقواعد المحددة في المادة ٦٣ وما يليها وكذلك المواد ١٦١ وما يليها من الاتفاقية الجماعية الوطنية المعمول بها.

Article 18 Confidentialité

Les parties s'engagent à conserver confidentielles les informations personnelles transmises entre elles, à ne pas divulguer les éléments d'informations personnelles et à prendre les mesures nécessaires pour garantir cette confidentialité.

Fait à, le [Préciser le lieu et la date] en 2 exemplaires
[Un exemplaire est remis au salarié et l'autre est conservé par le particulier employeur.]

Signature du particulier employeur

(précédée de la mention : « Lu et approuvé »)

Signature du salarié

(précédée de la mention : « Lu et approuvé »)

Annexe 1

Fiche de poste générée par le simulateur de branche [Joindre la fiche de poste générée par le simulateur mis à disposition sur internet par les partenaires sociaux :

<https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/classification/simulateur/new/choix-type-domaine>

المادة ١٨ الخصوصية

يتعهد الطرفان بالحفاظ على سرية المعلومات الشخصية المنقولة بينهما وعدم إفشاء عناصر المعلومات الشخصية واتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان هذه السرية.

حرر في بتاريخ [تحديد المكان والتاريخ] في نسختين
[تُسلم نسخة للموظف ويحتفظ الفرد المستخدم بالنسخة الأخرى.]

توقيع الموظف

(مسبوقه بعبارة: «قرأت ووافقت عليها»)

توقيع الفرد المستخدم

(مسبوقه بعبارة: «قرأت ووافقت عليها»)

الملحق ١

تم إنشاء ورقة وصف الوظيفة بواسطة جهاز محاكاة الفرع [أرفق ورقة وصف الوظيفة التي تم إنشاؤه بواسطة جهاز المحاكاة الذي أتاحه الشركاء الاجتماعيون على الإنترنت:

<https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/classification/simulateur/new/choix-type-domaine>

SOCLE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Contrat de travail à durée indéterminée en cas de garde partagée

À l'attention des utilisateurs du présent modèle

Le contrat de travail permet de fixer par écrit les obligations réciproques des parties et comporte les mentions prévues à l'article 41 du socle « commun » et aux articles 128-1 et 128-1-3 du socle « salarié du particulier employeur » de la convention collective. Le modèle présenté ci-dessous peut être utilisé pour la formation d'une relation de travail à durée indéterminée. Il peut être adapté aux particularités de la relation de travail à condition qu'il ne prévoit pas de dispositions moins favorables que les règles applicables. Le présent modèle peut constituer une base, et peut être complété et adapté par les parties, au regard notamment de leurs situations respectives, et des fonctions confiées au salarié.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique (et en bleu). Ils sont à supprimer de la version définitive du contrat de travail.

Entre

[Choisir entre] Madame/Monsieur, [Nom, prénom du particulier employeur]

Adresse [Adresse du particulier employeur]:

Téléphone [Téléphone du particulier employeur]:

E-mail [Adresse électronique du particulier employeur]:

N° d'immatriculation : [Cocher la case et indiquer le numéro d'immatriculation.]

CESU

PAJEMPLOI

URSSAF

MSA

Code IDCC : 3239

Numéro de téléphone en cas d'urgence

[Choisir entre] Madame/Monsieur, [Nom, prénom de la personne à contacter en cas d'urgence]

Lien avec l'employeur [Préciser le lien]:

Téléphone [Téléphone de la personne à contacter en cas d'urgence]:

Ci-après dénommé « le particulier-employeur »

أرضية موظف الفرد المستخدم

عقد العمل غير محدد المدة في حالة الحضانة المشتركة

موجه لمستخدمي هذا النموذج

يتيح عقد العمل إمكانية تحديد الالتزامات المتبادلة للطرفين كتابةً ويتضمن المعلومات المنصوص عليها في المادة ٤١ من «الأرضية المشتركة» وفي المادتين ١-١٢٨ و ٣-١-١٢٨ من أرضية

«موظف الفرد المستخدم» من الاتفاقية الجماعية. يمكن استخدام النموذج أدناه لإنشاء علاقة عمل غير محددة المدة. يمكن تكييفه مع خصوصيات علاقة العمل بشرط ألا تنص على أحكام أقل مواتاة من القواعد المعمول بها. يمكن أن يشكل هذا النموذج أساساً، ويمكن ملؤه وتكييفه من قبل الطرفين، لا سيما فيما يتعلق بحالات كل منهم، والوظائف الموكلة إلى الموظف.

هذا النموذج له قيمة إرشادية وغير اتفاقية.

لتسهيل استخدام هذا النموذج، يتم إدراج التعليقات بخط مائل (وبالأزرق). يجب حذفها من النسخة النهائية لعقد العمل.

بين

[أختر بين] السيدة / السيد، [اسم ولقب الفرد المستخدم]

العنوان [عنوان الفرد المستخدم]:

الهاتف [هاتف الفرد المستخدم]:

البريد الإلكتروني [عنوان البريد الإلكتروني للفرد المستخدم]:

رقم التسجيل: [حدد المربع وحدد رقم التسجيل].

..... CESU

..... PAJEMPLOI

..... URSSAF

..... MSA

معرف الاتفاقية الجماعية (IDCC): ٣٢٣٩

رقم الهاتف في حالات الطوارئ

[أختر بين] السيدة / السيد، [اسم ولقب الشخص الذي يجب الاتصال به في حالة الطوارئ]

العلاقة مع الفرد المستخدم [حدد الرابط]:

الهاتف [رقم هاتف الشخص الذي يجب الاتصال به في حالات الطوارئ]:

يشار إليه فيما يلي باسم «الفرد المستخدم»

Et

[Choisir entre] Madame/Monsieur, [Nom, prénom du salarié]

Nationalité :

Adresse [Adresse du salarié] :

Téléphone [Téléphone du salarié] :

E-mail [Adresse électronique du salarié] :

Numéro de sécurité sociale :

Ci-après dénommé « le salarié »

Préambule

La garde partagée est définie comme un mode de garde consistant à assurer simultanément la garde des enfants de deux familles au domicile de l'une et/ou de l'autre famille selon les modalités définies aux contrats de travail.

Malgré l'organisation conjointe de la garde partagée, chaque particulier employeur est tenu de conclure individuellement un contrat de travail écrit avec le salarié. Chaque contrat de travail caractérise une relation de travail et demeure juridiquement distinct de l'autre.

Article 1 Objet du contrat

Le présent contrat a pour objet d'organiser la garde de [Indiquer le(s) nom(s) et prénom(s) de l'enfant.]

né(e)(s) le [Indiquer la date de naissance] / /, enfant(s) du particulier employeur.

Ce contrat est conclu dans le cadre d'une garde partagée convenue entre le particulier employeur et Monsieur ou Madame [Indiquer le nom du particulier-employeur représentant l'autre famille.]

co-employeur du salarié, pour la garde de leur(s) enfant(s) [Indiquer les nom(s) et prénom(s).]

La garde partagée est une condition déterminante du présent contrat.

Article 2 Engagement**Article 2-1 Convention collective applicable**

Ce contrat est régi par les dispositions de la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

وبين

[اختر بين] السيدة / السيد [اسم ولقب الموظف].....

الجنسية:

العنوان [عنوان الموظف] :

الهاتف [هاتف الموظف] :

البريد الإلكتروني [عنوان البريد الإلكتروني للموظف] :

رقم الضمان الاجتماعي:

يشار إليه فيما يلي باسم «الموظف»

ديباجة

تعرف الرعاية المتقاسمة بأنها نوع من الرعاية يتم فيه توفير الرعاية لأطفال عائلتين معا في منزل عائلة واحدة منهما وفقاً للشروط المحددة في عقود العمل.

رغم التنظيم المشترك للرعاية المشتركة، يتعين على كل فرد مستخدم إبرام عقد عمل مكتوب مع الموظف. يصف كل عقد عمل علاقة عمل ويظل مختلفاً قانوناً عن الآخر.

المادة ١ موضوع العقد

الغرض من هذا العقد هو تنظيم حضانة [اذكر اسم (أسماء) ولقب (ألقاب) الطفل].

ولد(ت) في [أدخل تاريخ الميلاد] / / ، طفل (أطفال) الفرد المستخدم. يتم إبرام هذا العقد في إطار الحضانة المشتركة المتفق عليها بين الفرد المستخدم والسيد أو السيدة [أدخل اسم الفرد المستخدم الذي يمثل العائلة الأخرى].

الفرد المستخدم المشترك للموظف، لرعاية طفله (أطفاله) [اذكر الاسم (الأسماء) واللقب (الألقاب)].

الحضانة المشتركة هي شرط بالغ الأهمية في هذا العقد.

المادة ٢ الالتزام**المادة ٢-١ الاتفاقية الجماعية المعمول بها**

يخضع هذا العقد لأحكام الاتفاقية الجماعية الوطنية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي.

Le salarié est informé de la possibilité de consulter le texte de la convention collective nationale sur le site internet www.legifrance.gouv.fr.

يتم إبلاغ الموظف بإمكانية الرجوع إلى نص الاتفاقية الجماعية الوطنية على الموقع الإلكتروني www.legifrance.gouv.fr.

Article 2-2 Retraite complémentaire et prévoyance

Les institutions compétentes en matière de retraite et de prévoyance sont :

➤ Ircem AGIRC / ARRCO

➤ Ircem prévoyance

Toutes deux domiciliées : 261 avenue des Nations-Unies – BP 593 – 59 060 ROUBAIX Cedex.

المادة 2-2 معاش التقاعد التكميلي والادخار

الهيئات المختصة بشؤون معاش التقاعد والادخار هي:

Ircem AGIRC / ARRCO

← Ircem للادخار

يقع مقر كليهما في: BP 593 – 59 060 ROUBAIX Cedex.

Article 3 Date d'effet du contrat

Le contrat de travail prend effet à la date d'embauche le [Indiquer la date] / / pour une durée indéterminée.

المادة 3 تاريخ سريان العقد

يبدأ سريان عقد العمل في تاريخ التعيين [اكتب التاريخ] / / لمدة غير محددة.

Article 4 Période d'essai

(Article 131 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

Le présent contrat ne devient définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de [Indiquer la période d'essai initiale.] renouvelable une fois pour la même durée [Information à destination des parties : La durée maximale de la période d'essai d'un salarié embauché en contrat de travail à durée indéterminée est fixée à un mois, renouvelable une fois pour la même durée. Avant de renouveler la période d'essai, l'employeur informera au préalable le salarié par écrit. Le particulier employeur s'assurera de l'accord du salarié pour le renouvellement de la période d'essai.]

Toute suspension du contrat qui se produirait pendant la période d'essai (exemples : maladie, congés, etc.) prolongerait d'autant la durée de cette période, qui doit correspondre à un travail effectif.

Durant cette période d'essai, chacune des parties peut mettre fin au contrat par écrit à tout moment, conformément aux dispositions prévues dans la convention collective.

المادة 4 فترة التجريب

(المادة 131 من الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم» من الاتفاقية الجماعية)

يصبح هذا العقد نهائيًا فقط في نهاية الفترة التجريب لمدة [اكتب الفترة التجريبية الأولية.] قابلة للتجديد مرة واحدة لنفس المدة [معلومات للطرفين: الحد الأقصى لفترة تجريب الموظف المعين بموجب عقد عمل غير محدد المدة محدد بشهر واحد، قابلة للتجديد مرة واحدة لنفس المدة. قبل تجديد الفترة التجريبية، يخطر المستخدم الموظف كتابياً مسبقاً. يتأكد الفرد المستخدم من موافقة الموظف على تجديد فترة التجريب.]

أي تعليق للعقد يحدث خلال فترة التجريب (المرض، الإجازة، إلخ) من شأنه أن يطيل مدة هذه الفترة بنفس المقدار، والذي يجب أن يتوافق مع العمل الفعلي.

خلال هذه الفترة التجريبية، يجوز لأي من الطرفين إنهاء العقد كتابياً في أي وقت، وفقاً لأحكام الاتفاقية الجماعية.

Article 5 Lieu habituel de travail

La garde partagée s'effectuera au domicile de l'un ou l'autre particulier co-employeur. Le(s) lieu(x) de travail habituel du salarié est/sont précisé(s) ci-après :

..... (adresse du particulier employeur)

..... (adresse du co-employeur)

[Indiquer le lieu de travail du salarié qui correspond au domicile de chaque particulier employeur, à l'exclusion de tous locaux liés à l'activité professionnelle des particuliers employeurs. Dans le cas où le domicile d'un seul particulier-employeur est choisi comme lieu de travail habituel, une seule adresse est renseignée.]

المادة 5 مكان العمل المعتاد

ستتم الرعاية المشتركة في منزل أي من الأفراد المستخدمين المشتركين. مكان (أماكن) العمل المعتاد للموظف محدد(ة) أدناه:

..... (محل إقامة الفرد المستخدم)

..... (محل إقامة الفرد المستخدم المشترك)

[حدد مكان عمل الموظف الذي يتوافق مع محل إقامة كل فرد مستخدم، باستثناء أي أماكن مرتبطة بالنشاط المهني للأفراد المستخدمين.] في حالة اختيار محل إقامة فرد مستخدم واحد كمكان عمل معتاد، يتم إدخال عنوان واحد فقط.]

Les co-employeurs s'accorderont sur l'alternance des lieux de travail, et en informeront le salarié.

[Les parties peuvent fixer dans le contrat de travail les modalités de l'alternance entre les deux domiciles au cours de la semaine.]

Toutefois, en fonction des nécessités des missions confiées au salarié, le particulier employeur et le co-employeur se réservent le droit de demander au salarié avec l'accord préalable de ce dernier, la réalisation de déplacements ponctuels en dehors de leur(s) domicile(s).

Si le salarié est amené à travailler sur un lieu autre que celui/ceux prévu(s) au contrat de travail, un accord entre le particulier employeur et le salarié, sera au préalable matérialisé par un avenant au présent contrat de travail et en fixera les modalités particulières. Le co-employeur aura au préalable été concerté.

Article 6 Fonctions

Le salarié occupe un emploi de garde d'enfant d'échelle III et de catégorie

[Préciser si le garde d'enfant est de catégorie A ou B, suivant la grille de classification figurant à l'annexe 7 de la présente convention collective. Il est également possible d'utiliser le simulateur mis à disposition sur internet par les partenaires sociaux :

<https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/classification/simulateur/new/choix-type-domaine>

Les activités du salarié sont décrites dans la fiche de l'emploi-repère annexée au présent contrat dont un exemplaire est remis au salarié.

Le salarié peut être amené à réaliser les activités complémentaires suivantes *[Mention à supprimer si le salarié ne réalise pas d'activités complémentaires. À titre d'exemple, les activités complémentaires peuvent consister à raccompagner l'enfant à domicile, emmener l'enfant à son / ses activité(s) extra-scolaire(s) etc.]* :

- >
- >

Article 7 Durée du travail

(Articles 132, 133-1, 133-2 et 134 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

Le salarié effectue *[Indiquer le nombre d'heures]* heures de travail effectif hebdomadaire⁽⁶⁾, réparties de la façon suivante :

(6) Il est rappelé qu'en cas de garde partagée, il n'y a pas d'heures de présence responsable de jour.

يتفق الأفراد المستخدمون المشتركون على تناوب أماكن العمل، ويقومون بإبلاغ الموظف.

[يجوز للطرفين أن ينصا في عقد العمل على كيفية التناوب بين المسكنين خلال الأسبوع.]

ومع ذلك، بناءً على احتياجات المهام الموكلة إلى الموظف، يحتفظ الفرد المستخدم والفرد المستخدم المشترك بالحق في مطالبة الموظف، بموافقة مسبقة من الأخير، بالقيام بتنقلات عرضية خارج منزله (منازلهم).

إذا تم استدعاء الموظف للعمل في مكان غير ذلك / تلك المشار إليها في العقد، فسيتم تجسيد ذلك مسبقاً باتفاقية بين الفرد المستخدم والموظف بواسطة تعديل لعقد العمل هذا والذي سيحدد الشروط الخاصة. يجب استشارة الفرد المستخدم المشترك مسبقاً.

المادة 6 المهام

يشغل الموظف وظيفة رعاية الأطفال المشار إليهم في السلم الثالث والفئة

[حدد ما إذا كان عامل رعاية الأطفال من الفئة أ أو ب، وفقاً لشبكة التصنيف في الملحق 7 من هذه الاتفاقية الجماعية. من الممكن أيضاً استخدام جهاز المحاكاة المتاح على الإنترنت من قبل الشركاء الاجتماعيين:

<https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/classification/simulateur/new/choix-type-domaine>

تحدد أنشطة الموظف في ورقة الوظيفة المعيارية الملحقة بهذا العقد، ويتم تقديم نسخة منها للموظف.

قد يُطلب من الموظف القيام بالأنشطة الإضافية التالية *[ملاحظة يتم حذفها في حالة عدم قيام الموظف بأنشطة إضافية. على سبيل المثال، قد تتكون الأنشطة الإضافية من مرافقة الطفل إلى المنزل، أو اصطحاب الطفل إلى نشاطه (أنشطته) خارج الدراسة، وما إلى ذلك:]*

-<
-<

المادة 7 مدة العمل

(المواد 132 و 133 و 133-1 و 133-2 و 134 من الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم» من الاتفاقية الجماعية)

يؤدي الموظف *[اكتب عدد الساعات]* ساعات العمل الأسبوعية الفعلية^(٦) موزعة على النحو التالي:

(٦) يذكر أنه في حالة الرعاية المشتركة، لا توجد ساعات من التواجد المسؤول نهاراً.

Les jours et horaires de travail sont les suivants [À compléter] :

- Lundi : de heures à heures le matin/de heures à heures l'après-midi
- Mardi : de heures à heures le matin/de heures à heures l'après-midi
- Mercredi : de heures à heures le matin/de heures à heures l'après-midi
- Jeudi : de heures à heures le matin/de heures à heures l'après-midi
- Vendredi : de heures à heures le matin/de heures à heures l'après-midi
- Samedi : de heures à heures le matin/de heures à heures l'après-midi
- Dimanche : de heures à heures le matin/de heures à heures l'après-midi

La durée de travail du salarié correspond au total des heures effectuées au domicile de l'un et/ou de l'autre particulier employeur, prévues au contrat de travail et ses éventuels avenants.

Il est précisé que les heures de garde effectuées au-delà de l'horaire contractuel commun aux deux familles peuvent être complétées par des heures de gardes sollicitées à la demande des deux particuliers employeurs et/ou des heures de garde simple sollicitées à la demande d'un seul particulier employeur.

En cas de nécessité, les horaires de travail peuvent faire l'objet d'une modification en accord entre les parties au contrat de travail, les particuliers employeurs s'étant préalablement accordés sur la modification de l'horaire contractuel commun aux deux familles.

Lorsque le salarié a plusieurs particuliers employeurs, il s'engage à ne pas excéder la durée maximale de travail hebdomadaire prévue par la convention collective, en application des dispositions de l'article 134 du socle « salarié du particulier employeur » de la convention collective.

[Information à destination des parties : dans le respect de la durée de repos hebdomadaire, la durée maximale de travail est fixée à une moyenne de 48 heures de travail effectif par semaine calculée sur une période de 12 semaines consécutives sans dépasser 50 heures au cours de la même semaine. La majoration ou la récupération des heures supplémentaires est prévue au contrat de travail dans l'article relatif à la rémunération.]

Article 8 Absences des deux particuliers employeurs

(Article 142 du socle spécifique « salarié du particulier employeur de la convention collective)

[OPTION À prévoir si les absences simultanées des deux particuliers employeurs sont prévisibles lors de la conclusion du contrat de travail.]

En accord avec l'autre co-employeur, les parties conviennent expressément que les périodes suivantes ne sont pas travaillées par le salarié en dehors de la période des congés payés *[Indiquer précisément les dates ou les périodes non travaillées.]* :

-
-

أيام وساعات العمل كالتالي: [يملأ] :

- الاثنين: ابتداءً من إلى صباحاً من إلى مساءً
- الثلاثاء: ابتداءً من إلى صباحاً من إلى مساءً
- الأربعاء: ابتداءً من إلى صباحاً من إلى مساءً
- الخميس: ابتداءً من إلى صباحاً من إلى مساءً
- الجمعة: ابتداءً من إلى صباحاً من إلى مساءً
- السبت: ابتداءً من إلى صباحاً من إلى مساءً
- الأحد: ابتداءً من إلى صباحاً من إلى مساءً

تساوي مدة عمل الموظف إجمالي ساعات العمل في محل إقامة أحد الفردين المستخدمين أو كلاهما كما نص عليها في عقد العمل وأي تعديلات تطرأ عليه.

تم تحديد أن ساعات الرعاية التي يتم تنفيذها بعد الجدول التعاقدى المشترك بين العائلتين يمكن استكمالها بساعات من الرعاية المطلوبة بناءً على طلب الفردين المستخدمين و / أو ساعات من الرعاية البسيطة المطلوبة بناءً على فرد مستخدم واحد.

إذا لزم الأمر، يمكن تعديل ساعات العمل بالاتفاق بين أطراف عقد العمل، بعد أن وافق الأفراد المستخدمين مسبقاً على تعديل ساعات العمل التعاقدية المشتركة بين العائلتين.

عندما يكون للموظف عدة أفراد مستخدمين، فإنه يتعهد بعدم تجاوز الحد الأقصى لوقت العمل الأسبوعي المنصوص عليه في الاتفاقية الجماعية، تطبيقاً لأحكام المادة ١٣٤ من أرضية «موظف الفرد المستخدم» من الاتفاقية الجماعية.

[معلومات للطرفين: امتثالاً لفترة الراحة الأسبوعية، تم تحديد الحد الأقصى لوقت العمل بمتوسط ٤٨ ساعة من العمل الفعلي في الأسبوع محسوبة على مدى ١٢ أسبوعاً متتالياً دون تجاوز ٥٠ ساعة خلال نفس الأسبوع. زيادة أجر العمل الإضافي أو استرداده منصوص عليه في عقد العمل في المادة المتعلقة بالأجر.]

المادة ٨ غياب الفردين المستخدمين

(المادة ١٤٢ من الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم» من الاتفاقية الجماعية)

[خيار يتم إضافتها إذا كانت حالات الغياب المترام للفردين المستخدمين متوقعة عند إبرام عقد العمل.]

بالاتفاق مع الفرد المستخدم المشترك، يتفق الطرفان صراحة على أن الفترات التالية لا يؤدي الموظف عملاً فيها خارج فترة الإجازة مدفوعة الأجر *[حدد بدقة التواريخ أو الفترات التي لم يؤدي عمل فيها.]* :

-
-

Les heures non effectuées au cours de ces périodes seront déduites du salaire mensuel défini à l'article 11 ci-dessous.

[Information à destination des parties : le cas d'absence d'un seul particulier employeur sera prévu dans la convention conclue entre les deux particuliers employeurs étant précisé que le salarié sera rémunéré de toutes les heures de travail, réalisées.]

Article 9 Repos hebdomadaire

(Article 46 du socle commun et article 138 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

La période de repos hebdomadaire est fixé le (le dimanche, de préférence).

[Informations à destination des parties : au repos hebdomadaire, s'ajoute le repos quotidien obligatoire de 11 heures. A titre d'exemple : si le salarié termine son travail le samedi à 12h, il bénéficiera du repos quotidien de 11h et du repos hebdomadaire de 24h le dimanche.]

La période de repos hebdomadaire peut exceptionnellement être travaillé, à la demande du particulier employeur et avec l'accord écrit du salarié.

Les parties conviennent alors que le travail la période de repos hebdomadaire est [Choisir l'une de ces deux modalités. Un seul choix à la fois est possible. Il n'y a pas de cumul de la rémunération et la récupération de la période de repos hebdomadaire travaillé. En revanche, les parties peuvent modifier la modalité choisie durant la relation de travail.] :

- rémunéré au taux horaire normal majoré de 25 % ;
- ou récupéré par un repos équivalent majoré en temps de 25 %.

[Information à destination des parties : la récupération du jour de repos hebdomadaire doit avoir lieu un jour habituellement travaillé.]

Article 10 Jours fériés

(Article 47 du socle commun et article 139 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

Le 1^{er} mai sera : [Choisir l'une de ces deux options. Un seul choix est possible.] :

- Chômé
- Travaillé

[OPTION À supprimer si le 1^{er} mai n'est pas travaillé.] En contrepartie, le salarié bénéficie une rémunération majorée à hauteur de 100 %.

سيتم خصم الساعات التي لم يتم العمل فيها خلال هذه الفترات من الراتب الشهري المحدد في المادة ١١ أدناه.

[معلومات للطرفين: سيتم النص على حالة غياب فرد مستخدم واحد في الاتفاقية المبرمة بين الفردين المستخدمين، مع تحديد أنه سيتم دفع أجر للموظف مقابل جميع ساعات العمل التي أداها.]

المادة ٩ الراحة الأسبوعية

(المادة ٤٦ من الأرضية المشتركة والمادة ١٣٨ من الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم» من الاتفاقية الجماعية)

تم تحديد فترة الراحة الأسبوعية للموظف في (يفضل أن يكون يوم الأحد).

[معلومات للطرفين: يتم إضافة إلى الراحة الأسبوعية الراحة اليومية الإجبارية البالغة ١١ ساعة. على سبيل المثال: إذا أنهى الموظف عمله يوم السبت الساعة ١٢ ظهراً، فسوف يستفيد من الراحة اليومية لمدة ١١ ساعة والراحة الأسبوعية لمدة ٢٤ ساعة يوم الأحد.]

يمكن العمل في فترة الراحة الأسبوعية بشكل استثنائي، بناءً على طلب الفرد المستخدم وبموافقة خطية من الموظف.

ثم يتفق الطرفان على أن فترة الراحة الأسبوعية هي [اختر إحدى هاتين الكيفيتين. خيار واحد فقط مرة واحدة ممكن. لا يوجد تراكم في الأجر واسترداد فترة الراحة الأسبوعية التي تمت تأدية عمل فيها. من ناحية أخرى، يمكن للطرفين تعديل الكيفية المختارة أثناء علاقة العمل.] :

➤ تدفع بأجر الساعة العادي بزيادة تقدر بنسبة ٢٥%؛

➤ أو استردادها براحة معادلة بزيادة بمرور الوقت بنسبة ٢٥%.

[معلومات للطرفين: يجب أن يتم استرداد فترة الراحة الأسبوعية في يوم عمل عادة.]

المادة ١٠ العطل الرسمية

(المادة ٤٧ من الأرضية المشتركة والمادة ١٣٩ من الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم» من الاتفاقية الجماعية)

يكون فاتح مايو / أيار [اختيار أحد الخيارين. خيار واحد فقط ممكن.] :

➤ لم يؤدي عمل

➤ عمل

[خيار يتم حذفه إذا كان ١ مايو / أيار لا يعمل فيه.] في المقابل، يستفيد هذا الأخير من أجر زائد بنسبة ١٠٠%.

Les jours fériés ordinaires travaillés sont, le cas échéant, les suivants : *[Cocher uniquement les cases correspondant au(x) jour(s) férié(s) travaillé(s).]*

- 1^{er} janvier
- Vendredi Saint *[en Alsace-Moselle uniquement]*
- Lundi de Pâques
- 8 mai
- Jeudi de l'Ascension
- Lundi de Pentecôte
- Abolition de l'esclavage *[dans les DROM uniquement]*
- 14 juillet
- 15 août
- 1^{er} novembre
- 11 novembre
- 25 décembre
- 26 décembre *[en Alsace-Moselle uniquement]*

Les heures de travail réalisées au cours des jours fériés sont rémunérées avec une majoration de 10% calculée sur la base du salaire indiqué à l'article 13 du présent contrat.

[Information à destination des parties : la majoration de 10 % est cumulable avec celle prévue à l'article 9 du contrat de travail, si le jour férié travaillé tombe le jour du repos hebdomadaire.]

[Si le jour férié est chômé.] Le jour férié chômé qui tombe un jour habituellement travaillé par le salarié est rémunéré dans les conditions prévues par l'article 47-2 du socle commun de la convention collective.

Article 11 Rémunération

[Information à destination des parties : Le salaire horaire prévu au contrat ne peut être inférieur ni au salaire horaire minimum conventionnel, ni au salaire horaire minimum de croissance en vigueur.]

Salaire brut horaire et mensuel

Le salaire horaire brut⁽⁷⁾ du salarié est fixé à €, correspondant, à titre indicatif, à un salaire horaire net⁽⁸⁾ de € à la date de signature du présent contrat.

[Information à destination des parties : lorsque la durée du travail hebdomadaire est régulière et inférieure ou égale à 40 heures, le salaire mensuel brut se calcule comme suit :

$$\text{salaire horaire brut} \times \text{nombre d'heures de travail hebdomadaire} \times 52 \text{ semaines} / 12 \text{ mois}$$

Pour déterminer à titre indicatif le salaire mensuel net, des simulateurs convertissant le salaire mensuel brut sont accessibles sur internet.]

(7) Salaire brut : montant du salaire avant précompte des cotisations salariales

(8) Salaire net : montant du salaire après précompte des cotisations salariales

تكون أيام العطل الرسمية العادية التي يؤدي عمل فيها، عند الاقتضاء، على النحو التالي: *[حدد فقط المبرعات المقابلة لعطلة / عطلات رسمية يؤدي عمل فيها.]*

- ١ يناير / كانون الثاني
- يوم الجمعة العظيمة *[في الألزاس - موزيل فقط]*
- عيد الفصح الاثني عشر
- ٨ مايو / أيار
- يوم خميس الصعود
- الاثني عشر عيد العنصرة
- إلغاء العبودية *[في مقاطعات وأقاليم ما وراء البحار (DROM) فقط]*
- ١٤ يوليو / تموز
- ١٥ أغسطس / آب
- ١ نوفمبر / تشرين الثاني
- ١١ نوفمبر / تشرين الثاني
- ٢٥ ديسمبر / كانون الأول
- ٢٦ ديسمبر / كانون الأول *[في الألزاس - موزيل فقط]*

يتم دفع أجر ساعات العمل خلال أيام العطل الرسمية بنسبة زيادة قدرها ١٠٪ تحسب على أساس الراتب المبين في المادة ١٣ من هذا العقد.

[معلومات للطرفين: يمكن الجمع بين الزيادة بنسبة ١٠٪ مع تلك المنصوص عليها في المادة ٩ من عقد العمل، إذا كانت الإجازة التي يؤدي فيها عمل تقع في يوم الراحة الأسبوعية.]

[إذا كانت العطلة الرسمية هي يوم لا يؤدي فيه عمل.] يُدفع أجر يوم عطلة رسمية لم يؤدي فيه عمل عندما يصادف يوم يعمل فيه الموظف عادةً وفقاً للشروط المنصوص عليها في المادة ٤٧-٢ من الأرضية المشتركة للاتفاقية الجماعية.

المادة ١١ التعويض

[معلومات للطرفين: لا يجوز أن يكون أجر الساعة المنصوص عليه في العقد أقل من الحد الأدنى التعاقدية للأجر في الساعة، ولا الحد الأدنى لأجر الساعة للنمو الساري.]

الراتب الإجمالي للساعة وللشهر

تم تحديد الأجر الإجمالي بالساعة^(٧) ب..... ما يعادل، لأغراض التوضيح، أجر الساعة الصافي ب..... يورو في تاريخ توقيع هذا العقد.

[معلومات للطرفين: عندما تكون مدة العمل الأسبوعي منتظمة وتقل عن أو تساوي ٤٠ ساعة، يحسب الراتب الشهري الإجمالي على النحو التالي:

$$\text{أجر الساعة الإجمالي} \times \text{عدد ساعات العمل الأسبوعية} \times ٥٢ \text{ أسبوعاً} / ١٢ \text{ شهراً}$$

لتحديد الراتب الشهري الصافي، لأغراض التوضيح، فإن أجهزة محاكاة لتحويل الراتب الشهري الإجمالي متاحة على الإنترنت.]

(٧) الراتب الإجمالي: مبلغ الراتب قبل اقتطاع الاشتراكات على الأجر

(٨) الأجر الصافي: مبلغ الراتب بعد خصم الاشتراكات على الأجر

Le salaire mensuel brut du salarié s'élève à €, correspondant, à titre indicatif, à un salaire mensuel net de € à la date de signature du présent contrat.

يقدر الراتب الشهري الإجمالي للموظف يورو، ما يعادل، لأغراض التوضيح، لراتب شهري صافي قدره يورو بتاريخ توقيع هذا العقد.

Rémunération ou récupération des heures supplémentaires

[Information à destination des parties : si le total des heures de travail effectuées excède la durée hebdomadaire conventionnelle, la rémunération des heures supplémentaires et leur majoration prévue à l'article 147 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective, sont supportées par les particuliers employeurs, selon le mode de répartition convenu entre eux.

L'article 147 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective, précisent que les heures supplémentaires sont rémunérées mensuellement ou récupérées dans les 12 mois suivant leur réalisation, dans les conditions prévues aux termes du contrat de travail. Le cumul des repos compensateurs est possible, avec l'accord des parties et dans le respect de la durée maximale de travail.]

Les heures de travail excédant une durée hebdomadaire de 40 heures sont : *[Choisir entre l'une de des deux options en précisant le nombre d'heures supplémentaires rémunérées et le nombre d'heures supplémentaires récupérées. Il n'y a pas de cumul de la majoration salariale et du repos compensateur.]*

- rémunérées au taux horaire normal majoré de 25 % au-delà de la 40^{ème} heure de travail et jusqu'à la 48^{ème} heure de travail incluse, et de 50 % pour la 49^{ème} heure de travail et la 50^{ème} heure de travail ;
- ou récupérées par un repos équivalent majoré en temps de 25 % au-delà de la 40^{ème} heure de travail et jusqu'à la 48^{ème} heure de travail incluse, et de 50 % pour la 49^{ème} heure de travail et la 50^{ème} heure de travail. Le repos compensateur sera pris sur une journée de travail habituellement travaillé, dans les 12 mois.

[Information à destination des parties : si le total des heures de travail effectuées excède la durée hebdomadaire conventionnelle, il convient d'appliquer l'article 136 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective.]

Les dates de prise du repos compensateur sont fixées d'un commun accord, ou, à défaut, par le particulier employeur, après en avoir informé le co-employeur.

[Information à destination des parties : si l'horaire contractuel habituel hebdomadaire comprend des heures supplémentaires, ces dernières pourront être mensualisées. Ainsi, le nombre d'heures de travail mensuel se calcule comme suit :

$$\text{ salaire horaire brut non majoré } \times \text{ nombre d'heures de travail par semaine } \\ \text{ (dans la limite de 40 heures) } \times \text{ 52 semaines /12 mois } + \text{ salaire horaire brut majoré } \\ \times \text{ nombre d'heures supplémentaires rémunérées } \times \text{ 52 semaines /12 mois]}$$

Le salarié perçoit ainsi un salaire mensuel brut global de €, pour heures de travail par semaine, et heures de travail par mois.

أجر أو استرداد الساعات الإضافية

[معلومات للطرفين: إذا تجاوز العدد الإجمالي لساعات العمل المدة الأسبوعية التعاقدية، فإن أجر الساعات الإضافية وزيادته المنصوص عليها في المادة ١٤٧ من الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم» من هذه الاتفاقية الجماعية يتحملها الأفراد المستخدمون حسب طريقة التوزيع المتفق عليها بينهما.

تنص المادة ١٤٧ من الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم» في هذه الاتفاقية الجماعية على أن أجر الساعات الإضافية يُدفع شهرياً أو يُسترد في غضون ١٢ شهراً من إتمامه، وفقاً للشروط المنصوص عليها في شروط عقد العمل. يجوز جمع الراحة التعويضية، بموافقة الطرفين ومع احترام مدة العمل القصوى.]

ساعات العمل التي تزيد على ٤٠ ساعة أسبوعياً هي: [اختر من بين الخيارين، مع تحديد عدد ساعات العمل الإضافي المدفوعة وعدد ساعات العمل الإضافي المستردة. لا يوجد تراكم في زيادة الراتب والراحة التعويضية].

◀ يدفع الأجر مع زيادة بمعدل الساعة العادي بنسبة ٢٥% بعد ٤٠ ساعة عمل وتصل إلى ٤٨ ساعة عمل متضمنة، و ٥٠% لـ ٤٩ ساعة عمل و ٥٠ ساعة عمل؛

◀ أو يتم استردادها براحة معادلة مع زيادة بنسبة ٢٥% بعد ٤٠ ساعة عمل وتصل إلى ٤٨ ساعة عمل متضمنة، و ٥٠% لـ ٤٩ ساعة عمل و ٥٠ ساعة عمل. يتم أخذ الراحة التعويضية في يوم عمل يؤدي فيه عمل عادة، في غضون ١٢ شهراً.

[معلومات للطرفين: إذا تجاوز العدد الإجمالي لساعات العمل الفعلية المدة الأسبوعية التعاقدية، فينبغي تطبيق المادة ١٣٦ من الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم» من الاتفاقية الجماعية.]

يتم تحديد مواعيد أخذ الراحة التعويضية بالاتفاق المتبادل، أو في حالة تعذر ذلك، من قبل الفرد المستخدم، بعد إبلاغ الفرد المستخدم المشترك.

[معلومات للطرفين: إذا كان جدول التوقيت الأسبوعي التعاقدية المعتاد يتضمن ساعات إضافية، فقد تكون هذه الأخيرة مدفوعة شهرياً. وبذلك يتم حساب عدد ساعات العمل الشهرية على النحو التالي:

$$\text{ الأجر الإجمالي في الساعة دون زيادة } \times \text{ عدد ساعات العمل في الأسبوع (حتى ٤٠ ساعة) } \times \text{ ٥٢ أسبوعاً / ١٢ } \\ \text{ شهراً } + \text{ الأجر الإجمالي لكل ساعة بزيادة } \\ \times \text{ عدد الساعات الإضافية المدفوعة } \times \text{ ٥٢ أسبوعاً / ١٢ شهراً]}$$

وبالتالي فإن الموظف يحصل على راتب شهري إجمالي شامل قدره يورو مقابل ساعات عمل في الأسبوع و ساعات عمل في الشهر.

Le salaire mensuel brut global du salarié est pris en charge par chaque co-employeur selon les proportions suivantes :

➤ % par [Nom du particulier employeur], soit € brut par mois

➤ % par [Nom du particulier employeur], soit € brut par mois

La rémunération est versée mensuellement au salarié, à date.

Indemnités et prestations en nature

(Articles 57, 58 et 59 du socle commun et articles et articles 151, 155, 156 et 157 du socle spécifique « salarié du particulier employeur »)

Les prestations en nature fournies seront déduites de la rémunération nette, à hauteur du/des montants mensuels suivants : [Mention à supprimer si aucune prestation en nature n'est fournie]

➤ Repas € par jour travaillé

➤ Logement € par mois

[Information à l'attention des parties : si le repas est fourni au salarié par le particulier employeur par nécessité de l'emploi, la valeur journalière du repas ne sera pas déduite de sa rémunération nette.]

Le particulier employeur et le co-employeur prendra en charge, sur présentation des justificatifs, % des frais d'abonnement aux transports en commun engagés par le salarié pour se rendre de son domicile à son lieu de travail. [Indiquer le pourcentage de prise en charge par le particulier employeur.]

[Information à l'attention des parties : si le salarié embauché dans le cadre de la garde partagée travaille au moins 17 heures 30 par semaine pour chaque particulier employeur, il bénéficie d'une prise en charge intégrale par les deux co-employeurs du titre d'abonnement qu'il a souscrit pour réaliser les déplacements entre son domicile habituel et son lieu de travail, au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.]

Si le salarié travaille moins de 17 heures 30 par semaine pour chaque particulier employeur, la prise en charge est proratisée comme suit : $100\% \times \text{durée du travail hebdomadaire} / 17,5 \text{ heures}$ [Mention à supprimer si le salarié ne bénéficie pas d'un abonnement de transport en commun ou ne l'utilise pas pour se rendre à son lieu de travail.]

En cas de conduite d'un véhicule dans le cadre des fonctions décrites à l'article 5, le salarié perçoit un supplément de rémunération prenant la forme :

[Choisir entre les deux possibilités, ces montants sont librement négociés entre les parties]

➤ d'une prime forfaitaire de € bruts

[Indiquer le montant. Information à destination des parties : la prime forfaitaire est un élément de la rémunération brute chargeable et imposable.]

إجمالي الراتب الشهري الإجمالي للموظف يتحمله كل فرد مستخدم وفقاً للنسب التالية:

➤ % : [اسم الفرد المستخدم] ، أي يورو إجمالي شهرياً

➤ % : [اسم الفرد المستخدم] ، أي يورو إجمالي شهرياً

يتم دفع الأجر للموظف شهرياً، في تاريخه.

التعويضات والاستحقاقات العينية

(المواد 07 و 08 و 09 من الأرضية المشتركة والمواد 101 و 100 و 107 و 107 من الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم»)

سيتم خصم الاستحقاقات العينية المقدمة من الأجر الصافي، حتى المبلغ (المبالغ) الشهرية التالية: [ملاحظة تُحذف في حالة عدم تقديم أية استحقاقات عينية]

➤ الوجبة يورو لكل يوم عمل

➤ المسكن يورو في الشهر

[معلومات للطرفين: إذا تم توفير الوجبة للموظف من قبل الفرد المستخدم بسبب ضرورة العمل، فلن يتم خصم القيمة اليومية للوجبة من أجره الصافي.]

يدفع الفرد المستخدم والفرد المستخدم المشترك، عند تقديم الوثائق الداعمة،

..... % من تكاليف الاشتراك في وسائل النقل العام التي يتكدها الموظف للتنقل من منزله إلى مكان عمله. [انظر النسبة المئوية للدفع من قبل الفرد المستخدم.]

[معلومات للطرفين: إذا كان الموظف المعين في إطار الرعاية المشتركة يعمل 17 ساعة ونصف الساعة على الأقل في الأسبوع لكل فرد مستخدم، فإنه يستفيد من التكفل الكامل من قبل الفردين المستخدمين الاثنين المشتركين بشأن اشتراك النقل بين محل إقامته المعتاد ومكان عمله، عن طريق وسائل النقل العام للركاب أو خدمات عامة لتأجير الدراجات.]

إذا كان الموظف يعمل أقل من 17 ساعة ونصف الساعة في الأسبوع لكل فرد مستخدم، يتم تقسيم التكفل على النحو التالي: $100\% \times \text{وقت العمل الأسبوعي} / 17,5 \text{ ساعة}$ [ملاحظة يجب حذفها إذا كان الموظف لا يستفيد من اشتراك في وسائل النقل العام أو لا يستخدمه للذهاب إلى مكان عمله.]

في حالة قيادة مركبة كجزء من المهام الموضحة في المادة 5، يتلقى الموظف أجرًا إضافيًا على شكل:

[أختر من بين الخيارين، يتم التفاوض على هذه المبالغ بحرية بين الطرفين.]

➤ علاوة جزافية يورو صافي

[انظر المبلغ. معلومات للطرفين: العلاوة الجزافية هي عنصر من عناصر التعويض الإجمالي المحتسب في الأعباء والخاضع للضريبة.]

➤ d'une majoration salariale de € bruts

[Indiquer le montant inclus dans le salaire horaire brut mentionné ci-dessus.]

[À supprimer si le salarié utilise votre véhicule] Le salarié est amené à utiliser son véhicule personnel pour les besoins de son activité professionnelle, en plus du supplément de rémunération, il bénéficie d'une indemnité kilométrique, calculée sur la base [Indiquer la base de calcul du montant de l'indemnité kilométrique. Il ne peut pas être inférieur au barème de l'administration ni supérieur au barème fiscal.]

La prise en charge des indemnités kilométriques par les deux particuliers co-employeurs s'effectue selon la même répartition que celle appliquée au salaire mensuel brut mentionné ci-dessus.

Lorsque l'un des deux particuliers employeurs est seul demandeur de déplacements, le supplément de rémunération précitée et éventuellement l'indemnité kilométrique sera/seront supporté(s) par ce dernier.

Article 12 Congés payés

(Articles 48 et 48-1 du socle commun et article 140-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur »)

La date des congés payés est fixée d'un commun accord entre les particuliers employeurs dans le respect des règles générales relatives à l'acquisition et à la prise de congés payés prévues à l'article 48-1-1 du socle commun de la présente convention collective.

[Information à destination des parties en cas d'embauche en cours de période de référence, par l'un ou les deux particulier(s) employeurs : lorsque le salarié n'acquiert pas 30 jours ouvrables de congés payés au cours de la période de référence visée à l'article 48-1-1-1 du socle commun de la convention collective, il est possible de lui accorder des congés complémentaires non rémunérés pour lui permettre de bénéficier d'un repos annuel de 30 jours ouvrables.]

Le salarié bénéficie de congés payés conformément aux dispositions de la convention collective.

Le salarié, le particulier employeur et le co-employeur s'accordent dans la mesure du possible, sur la date des congés payés.

À défaut d'accord avec le salarié, la date des congés payés est fixée d'un commun accord entre le particulier employeur et le co-employeur dans le respect des règles générales relatives à l'acquisition et à la prise de congés payés prévues à l'article 48-1-1 du socle commun de la présente convention collective.

Les congés payés sont rémunérés lors de leur prise.

Article 13 Absences du salarié

(Article 49 du socle commun et article 141-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur »)

Toute absence du salarié doit être justifiée, le salarié s'engage à prévenir dès que possible le particulier employeur et le co-employeur.

➤ زيادة في الراتب بمبلغ يورو إجمالاً

[أذكر المبلغ المدرج في أجر الساعة الإجمالي المذكور أعلاه.]

[يتم حذفه إذا كان الموظف يستخدم سيارته الشخصية لأغراض نشاطه المهني، بالإضافة إلى الأجرة الإضافية، يستفيد من التعويض الكيلومترى، محسوباً على أساس [أذكر أساس حساب مقدار التعويض الكيلومترى. لا يمكن أن يقل عن السلم الإداري ولا أن يتعدى سلم الضرائب.]

يتم دفع التعويض الكيلومترى من قبل الفردين المستخدمين الاثنين المشتركين وفقاً لنفس التوزيع المطبق على إجمالي الراتب الشهري المذكور أعلاه.

عندما يكون أحد الفردين المستخدمين هو طالب التنقل الوحيد، فإن الأجر الإضافي المذكور أعلاه وربما التعويض الكيلومترى سوف يتحملة هذا الأخير.

المادة ١٢ الإجازات مدفوعة الأجر

(المادتان ٤٨ و ٤٨-١ من الأرضية المشتركة والمادة ١٤٠-١ من الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم»)

يحدّد تاريخ الإجازة المدفوعة الأجر بالاتفاق المتبادل بين الأفراد المستخدمين وفق القواعد العامة المتعلقة باكتساب الإجازات المدفوعة الأجر وأخذها المنصوص عليها في المادة ٤٨-١-١ من الأرضية المشتركة من هذه الاتفاقية الجماعية.

[معلومات للطرفين في حالة التوظيف خلال الفترة المرجعية من قبل أحد الفردين المستخدمين: عندما لا يحصل الموظف على إجازة مدفوعة الأجر لمدة ٣٠ يوم عمل خلال الفترة المرجعية المشار إليها في المادة ٤٨-١-١-١ من الأرضية المشتركة للاتفاقية الجماعية، من الممكن منحه إجازة إضافية غير مدفوعة الأجر لتمكينه من الاستفادة من راحة سنوية مدتها ٣٠ يوم عمل.]

يستفيد الموظف من إجازة مدفوعة الأجر وفقاً لأحكام الاتفاقية الجماعية.

يتفق الموظف والفرد المستخدم والفرد المستخدم المشترك حيثما أمكن ذلك على تواريخ الإجازات المدفوعة الأجر.

في حالة عدم وجود اتفاق مع الموظف، يحدّد تاريخ الإجازة المدفوعة الأجر بالاتفاق المتبادل بين الفرد المستخدم والفرد المستخدم المشترك وفق القواعد العامة المتعلقة باكتساب الإجازات المدفوعة الأجر وأخذها المنصوص عليها في المادة ٤٨-١-١ من الأرضية المشتركة من هذه الاتفاقية الجماعية.

يتم دفع الإجازة مدفوعة الأجر عند أخذها.

المادة ١٣ غياب الموظف

(المادة ٤٩ من الأرضية المشتركة والمادة ١٤١-١ من الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم»)

يجب تبرير أي غياب للموظف، ويتعهد الموظف بإخطار الفرد المستخدم والفرد المستخدم المشترك في أقرب وقت ممكن.

Il est précisé que dans le cadre d'une garde partagée, la rupture de l'un des contrats de travail entraîne une modification substantielle de l'autre contrat de travail.

Article 16 Confidentialité

Les parties s'engagent à conserver confidentielles les informations personnelles transmises entre elles, à ne pas divulguer les éléments d'informations personnelles et à prendre les mesures nécessaires pour garantir cette confidentialité.

Fait à, le [Préciser le lieu et la date] en 2 exemplaires

[Un exemplaire est remis au salarié et l'autre est conservé par le particulier employeur]

Signature du (des) particulier(s) employeur(s)

(précédée de la mention : « Lu et approuvé »)

Signature du salarié

(précédée de la mention : « Lu et approuvé »)

تم تحديد أنه في سياق الرعاية المشتركة، يستلزم إنهاء أحد عقدي العمل تعديلاً جوهرياً في عقد العمل الآخر.

المادة 16 الخصوصية

يتعهد الطرفان بالحفاظ على سرية المعلومات الشخصية المنقولة بينهما وعدم إفشاء عناصر المعلومات الشخصية واتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان هذه السرية.

حرر في بتاريخ [تحديد المكان والتاريخ] في نسختين

[تُسلم نسخة للموظف ويحتفظ الفرد المستخدم بالنسخة الأخرى]

توقيع الموظف

(مسبوقة بعبارة: «قرأت ووافقت عليها»)

توقيع الفرد المستخدم /الأفراد المستخدمين

(مسبوقة بعبارة: «قرأت ووافقت عليها»)



SOCLE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Carnet de transmission

À l'attention des utilisateurs du carnet de transmission

Afin de faciliter la transmission d'informations utiles entre le particulier employeur, ou le proche aidant, et le ou les salariés, il est conseillé de mettre en place un carnet de transmission bien qu'il ne revête pas un caractère obligatoire. Lorsqu'il est mis en place, il est prévu par le contrat de travail ou son avenant.

Il s'agit d'un document de suivi à destination de chacun des acteurs mentionnés ci-avant.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique et en bleu. Ils sont à supprimer de la version définitive du carnet de transmission.

Le rôle du carnet de transmission

Le carnet de transmission est un outil de dialogue entre le particulier employeur, ou, le cas échéant, son proche aidant, et son ou ses salariés occupant un emploi repère relevant du domaine « Adulte » ou « Enfant », et impliquant d'avoir connaissance des informations qui y sont portées.

Son objectif est de faciliter la transmission des informations entre les différents acteurs mentionnés ci-avant, et permettre de faciliter le suivi, d'assurer une continuité et une coordination entre les différentes interventions.

Le carnet de transmission peut être simplifié et limité à la seule transmission de consignes ou d'observations lorsque le salarié occupe un poste relevant du domaine « Espaces de vie ».

Dans tous les cas, les informations qui y sont portées doivent être factuelles et objectives.

Son contenu est personnalisable afin d'être adapté à la situation de chaque particulier employeur. Le carnet de transmission est rempli sur le temps de travail.

Le carnet de transmission est la propriété du particulier employeur et demeure en sa possession. Il peut contenir des informations personnelles et confidentielles, relevant de la vie privée de son propriétaire.

Il est dès lors indispensable que chacune des parties observe la plus stricte confidentialité à l'égard des informations contenues dans le carnet de transmission. Toute reproduction du carnet de transmission est, le cas échéant, soumise à l'accord exprès du particulier employeur et le cas échéant de ses autres salariés.



أرضية موظف الفرد المستخدم

سجل الإرسال

موجه لمستخدمي سجل الإرسال

من أجل تسهيل نقل المعلومات المفيدة بين الفرد المستخدم أو المساعد الأقرب والموظف أو الموظفين، يُنصح بإعداد سجل إرسال، على الرغم من أنه ليس إلزاميًا. عندما يتم إعداد سجل إرسال، يتم النص على ذلك في عقد العمل أو ملحقه التعديلي. هذه وثيقة متابعة مخصصة لكل من الفاعلين المذكورين أعلاه.

هذا النموذج له قيمة إرشادية وغير اتفاقية.

لتسهيل استخدام هذا النموذج، يتم إدراج التعليقات بخط مائل وبالأزرق. يجب حذفها من النسخة النهائية لسجل الإرسال.

دور سجل الإرسال

سجل الإرسال هو أداة للحوار بين الفرد المستخدم، أو، عند الاقتضاء، مساعده الأقرب، وموظفه أو موظفيه الذين يشغلون وظيفة معيارية في مجال «البالغ» أو «الطفل»، ويتطلب معرفة المعلومات الواردة فيه.

هدفه هو تسهيل نقل المعلومات بين مختلف الجهات الفاعلة المذكورة أعلاه، وتسهيل المتابعة، وضمان الاستمرارية والتنسيق بين مختلف التدخلات.

يمكن تبسيط سجل الإرسال وجعله يقتصر على النقل الوحيد للتعليمات أو الملاحظات عندما يشغل الموظف منصبًا يقع ضمن مجال «مساحات المعيشة».

في جميع الأحوال، يجب أن تكون المعلومات الواردة فيه واقعية وموضوعية.

محتواه قابل للتخصيص من أجل تكييفه مع وضع كل صاحب فرد مستخدم. يتم تعبئة سجل الإرسال حسب ساعات العمل.

سجل الإرسال هو ملك الفرد المستخدم ويظل في حوزته. قد يحتوي على معلومات شخصية وسرية تتعلق بخصوصية مالكيها.

لذلك من الضروري أن يتقيد كل طرف بأقصى درجات السرية فيما يتعلق بالمعلومات الواردة في سجل الإرسال. تخضع أي نسخة من سجل الإرسال، حيثما ينطبق ذلك، للموافقة الصريحة من الفرد المستخدم، وحيثما ينطبق، من موظفيه الآخرين.

INFORMATIONS UTILES
EN CAS D'URGENCE

Personne(s) à contacter en cas d'urgence :

➤ Nom, prénom :

➤ Numéro de téléphone : / /

➤ Lien avec le particulier employeur [Préciser le lien] :

➤ Nom, prénom :

➤ Numéro de téléphone : / /

➤ Lien avec le particulier employeur [Préciser le lien] :

[L'indication de l'identité et du numéro de téléphone de ou des proche(s) aidant est soumise à l'accord préalable des ou de l'intéressé(s)]

Numéros d'urgence :

➤ SOS Médecins : / /

➤ POMPIERS : / /

➤ POLICE : / /

➤ CENTRE HOSPITALIER : / /
(le plus proche)

Localisation dans le logement du kit de premiers secours :

.....
.....
.....
.....

معلومات مفيدة
في حالة الطوارئ

الشخص (الأشخاص) الذي يجب الاتصال به في حالة الطوارئ:

الاسم واللقب:

رقم الهاتف: / /

العلاقة مع الفرد المستخدم [تحديد العلاقة] :

الاسم واللقب:

رقم الهاتف: / /

العلاقة مع الفرد المستخدم [تحديد العلاقة] :

[يخضع بيان هوية ورقم هاتف المقرب المساعد (المقربين المساعدين) لموافقة مسبقة من الشخص (الأشخاص) المعني]

أرقام الطوارئ:

جمعية الأطباء (SOS): / /

رجال الإطفاء: / /

الشرطة: / /

المستشفى: / /

(الأقرب)

موقع حقيبة الإسعافات الأولية في المنزل:

.....
.....
.....
.....

CONNAISSANCE DE LA PERSONNE ACCOMPAGNÉE

[Des consignes générales, à prendre en compte par le ou les salariés pour chaque intervention, peuvent être reportées sur le carnet de transmission par le particulier employeur, ou, le cas échéant, par le proche aidant. Ce mode de communication peut être particulièrement important lorsque le particulier employeur est en situation de handicap, ou que son autonomie est altérée, et ne peut, ou seulement difficilement, exprimer ses besoins, ou dans le cadre de la garde d'enfant.]

Les consignes proposées dans cette rubrique constituent seulement des exemples, afin d'aider les rédacteurs à identifier les situations susceptibles d'être rencontrées. Elles sont modifiables et adaptables en fonction de la situation de la personne accompagnée.]

Consignes de sécurité générale

[Difficultés à se mouvoir : fauteuil roulant, déambulateur, verticalisateur, ...
Risques spécifiques : perte de repères, éléments anxieux à éviter, ...]

Consignes particulières pour la prise des repas

[Préférences alimentaires ; Régime spécifique ; Allergies alimentaires ; Autres (difficultés de déglutition, ...)]

Consignes particulières pour le coucher

[Tenue habituelle ; Horaires habituels de sommeil ; Habitudes du coucher : lumière, musique, ...]

معرفة الشخص المرافق

[يمكن إدخال التعليمات العامة، التي يجب أن يأخذها الموظف (الموظفون) في الاعتبار لكل تدخل، في سجل الإرسال من قبل الفرد المستخدم، أو، عند الاقتضاء، من قبل المقرب المساعد. يمكن أن تكون طريقة الاتصال هذه مهمة بشكل خاص عندما يكون الفرد المستخدم في حالة إعاقة، أو أن استقلاليتها قد ضعفت، ولا يستطيع، أو بصعوبة فقط، التعبير عن احتياجاته، أو في إطار رعاية الطفل.]

التعليمات المقترحة في هذا القسم هي أمثلة فقط، لمساعدة الكتاب على تحديد المواقف التي قد تواجههم. وهي قابلة للتعديل والتكيف وفقًا لحالة الشخص المرافق.]

تعليمات السلامة العامة

[صعوبات في الحركة: كرسي متحرك، مشاية، جهاز وقوف، إلخ. مخاطر محددة: فقدان المعالم، والعناصر المثيرة للقلق التي يجب تجنبها، وما إلى ذلك]

تعليمات خاصة لأخذ الوجبات

[الأغذية المفضلة؛ حمية خاصة؛ الحساسية الغذائية؛ أخرى (صعوبات في البلع، ...)]

تعليمات خاصة بالنوم

[الملابس المعتادة؛ أوقات النوم المعتادة؛ عادات النوم؛ الضوء، والموسيقى، وما إلى ذلك]

Consignes particulières pour l'aide à la toilette non médicalisée

[Degré d'autonomie ; Habitudes ; ...]

.....

.....

.....

Consignes particulières pour l'aide à la prise des médicaments

[Prescription (Nom du médicament, heure/moment de prise, ordonnance)]

.....

.....

.....

Consignes particulières pour les sorties

[Mode de déplacement : véhicule, transports en commun, marche, déambulateur, fauteuil, ...
Limitations relatives aux lieux et horaires de déplacement]

.....

.....

.....

Consignes de sécurité

.....

.....

.....

Autre

.....

.....

.....

.....

تعليمات خاصة للمساعدة في استخدام المراض غير المكيف طبيا

[درجة الاستقلالية؛ عادات؛ ...]

.....

.....

.....

تعليمات خاصة للمساعدة في تناول الدواء

[الوصفة الطبية (اسم الدواء، الساعة / الوقت لأخذ الدواء، الوصفة)]

.....

.....

.....

تعليمات خاصة للخروج

[طريقة التنقل: السيارة، وسائل النقل العام، المشي، المشاية، الكرسي المتحرك، إلخ. القيود المتعلقة بمواقع التنقل وأوقاته]

.....

.....

.....

تعليمات السلامة

.....

.....

.....

أخرى

.....

.....

.....

.....

Observations du salarié :

Repas (composition, appétit, ...) :

.....

Qualité et durée du repos : *[Pour la seule présence de nuit]*

.....

Nombre et durée des ou de l'intervention(s) au cours de la nuit :

.....

Nature des ou de l'intervention(s) du salarié :

.....

Autres observations :

.....

ملاحظات الموظف:

الوجبات (التكوين، فاتح الشهية، إلخ):

.....

جودة ومدة الراحة: *[للوجود في الليل وحده]*

.....

عدد ومدة التدخل (التدخلات) أثناء الليل:

.....

طبيعة تدخل (تدخلات) الموظف:

.....

ملاحظات أخرى:

.....

SOCLE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Fiche mensuelle de suivi en cas de durée de travail irrégulière

À l'attention des utilisateurs du présent modèle

La durée de travail du salarié du particulier employeur est dite « irrégulière », lorsque la durée hebdomadaire de travail et les horaires ne peuvent être déterminés lors de la conclusion du contrat de travail. Les dispositions conventionnelles applicables, sont définies aux articles 132,134, 136, 152-1 de la convention collective. La durée hebdomadaire de travail est comprise entre 0 heure et 48 heures, et les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà d'une moyenne de 40 heures de travail effectif hebdomadaire calculée sur 8 semaines consécutives.

Afin de faciliter le suivi du temps de travail du salarié dans ce cadre et réaliser le bulletin de paie, un modèle de fiche mensuelle de suivi est proposé au particulier employeur.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique (et en bleu). Ils sont à supprimer de la version définitive de la fiche mensuelle de suivi.

MOIS :

Nom, prénom du particulier employeur :

Nom, prénom du salarié :

[À ajouter en cas de garde d'enfant(s)]

Nom, prénom de l'enfant :

Nom, prénom de l'enfant :

[Remplir les informations suivantes pour chaque semaine civile du mois.]

SEMAINE DU AU

Durée de la présence au travail au cours de la semaine :

[NB : cette durée inclut les heures de travail effectif du salarié ainsi que le cas échéant, les heures de présence responsable de jour non converties. La durée de la présence au travail n'est pas identique à la durée du travail effectif.]

[À ajouter si le salarié réalise des heures de présence responsable de jour.]

Nombre d'heures de présence responsable de jour :

(Article 137-1 de la convention collective)

أرضية موظف الفرد المستخدم

ورقة متابعة شهرية في حالة عدم انتظام ساعات العمل

موجه لمستخدمي هذا النموذج

يقال إن وقت عمل الموظف لدى الفرد المستخدم « غير منتظم » عندما لا يمكن تحديد وقت العمل الأسبوعي والجدول الزمنية عند إبرام عقد العمل. الأحكام التعاقدية المعمول بها معترف في المواد ١٣٢ و١٣٤ و١٣٦ و١٥٢-١ من الاتفاقية الجماعية. يتراوح وقت العمل الأسبوعي بين ٠ و ٤٨ ساعة، والساعات الإضافية هي التي يتم أداؤها بعد متوسط ٤٠ ساعة من العمل الأسبوعي الفعلي محسوبة على مدى ٨ أسابيع متتالية.

من أجل تسهيل متابعة وقت عمل الموظف في هذا السياق ولإصدار كشف الراتب، يتم تقديم ورقة متابعة شهرية نموذجية إلى الفرد المستخدم.

هذا النموذج له قيمة إرشادية وغير اتفاقية.

لتسهيل استخدام هذا النموذج، يتم إدراج التعليقات بخط مائل (وبالأزرق). يجب حذفها من النسخة النهائية لورقة المتابعة الشهرية.

شهر:

اسم ولقب الفرد المستخدم:

اسم ولقب الفرد المستخدم:

[تضاف في حالة رعاية الطفل / الأطفال]

اسم ولقب الطفل:

اسم ولقب الطفل:

[أكمل المعلومات التالية لكل أسبوع تقويمي من الشهر.]

الأسبوع من إلى

مدة التواجد في العمل خلال الأسبوع:

[ملاحظة: تشمل هذه المدة ساعات العمل الفعلية للموظف وكذلك، عند الاقتضاء، ساعات التواجد المسؤول نهائياً غير المحولة. مدة الحضور في العمل ليست مطابقة لمدة العمل الفعلي.]

[تضاف إذا كان الموظف يؤدي ساعات من الحضور المسؤول نهائياً.]

عدد ساعات التواجد المسؤول نهائياً:

(المادة ١٣٧-١ من الاتفاقية الجماعية)

- [À ajouter si le salarié réalise des heures de présence de nuit.]
Nombre de nuits pour lesquelles le salarié a réalisé de la présence de nuit :
 (Article 137-2 de la convention collective)
- [À ajouter si le salarié réalise des heures de garde malade de nuit.]
Nombre d'heures de garde-malade de nuit :
 (Article 137-3 de la convention collective)
- Durée du travail effectif au cours de la semaine :**
 [NB : cette durée inclut les heures de travail effectif du salarié ainsi que, le cas échéant, les heures de présence responsable de jour converties en temps de travail effectif. Pour rappel, une heure de présence responsable de jour équivaut aux 2/3 d'une heure de travail effectif.]
- Heures supplémentaires :**
 [NB : les heures de travail réalisées au cours d'une semaine sont comptabilisées comme heures supplémentaires lorsqu'elles excèdent une durée hebdomadaire de travail moyenne de 40 heures. Cette durée moyenne est calculée sur 8 semaines consécutives, incluant la semaine considérée.]
- Moyenne des heures de travail effectif au cours des 8 dernières semaines, incluant la semaine considérée :
 - Nombre d'heures supplémentaires de travail effectif au-delà de la moyenne de 40 heures calculée ci-dessus :
- [NB : La durée maximale du travail est comprise entre 0 heure et au maximum 48 heures de travail effectif par semaine..]
- Heures supplémentaires rémunérées :
- [NB : les heures supplémentaires peuvent être rémunérées ou récupérées. Lorsqu'elles sont rémunérées, il est fait application d'une majoration de 25% du salaire horaire du salarié, et ce jusqu'à la 48^{ème} heure incluse.]
- Compensées par un repos :
- Heures de repos compensateur de remplacement acquis au cours de la semaine :
- [NB : les heures supplémentaires peuvent être rémunérées ou récupérées. Lorsqu'elles sont récupérées, le repos compensateur de remplacement acquis par le salarié est égal au nombre d'heures supplémentaires récupérées, majoré de 25 %, et ce jusqu'à la 48^{ème} heure incluse.]
- Absences du salarié du au :**
- Absences non rémunérées du salarié :
 - Absences rémunérées du salarié :
- Dont heures de repos compensateur pris :
- Solde de repos compensateur :
- Dont nombre de jours de congés payés pris :

- [تضاف إذا كان الموظف يؤدي ساعات التواجد ليلاً.]
عدد الليالي التي أدى فيها الموظف التواجد ليلاً:
 (المادة ١٣٧-٢ من الاتفاقية الجماعية)
- [تُضاف إذا أدى الموظف ساعات رعاية مريض ليلاً.]
عدد ساعات رعاية المريض ليلاً:
 (المادة ١٣٧-٣ من الاتفاقية الجماعية)
- مدة العمل الفعلي خلال الأسبوع:**
 [ملاحظة: تشمل هذه المدة ساعات العمل الفعلية للموظف وكذلك، عند الاقتضاء، ساعات التواجد المسؤول نهائياً غير المحولة. للتذكير، فإن ساعة واحدة من التواجد المسؤول نهائياً تعادل ثلثي (٢/٣) ساعة من العمل الفعلي.]
- الساعات الإضافية:**
 [ملاحظة: تحسب ساعات العمل خلال الأسبوع على أنها ساعات عمل إضافية عندما تتجاوز متوسط وقت العمل الأسبوعي البالغ ٤٠ ساعة. يتم حساب متوسط هذه المدة على مدار ٨ أسابيع متتالية، بما في ذلك الأسبوع المعني.]
- ◀ متوسط ساعات العمل الفعلي خلال آخر ٨ أسابيع، بما في ذلك الأسبوع المعني :
- ◀ عدد ساعات العمل الإضافي من العمل الفعلي التي تتجاوز متوسط ٤٠ ساعة المحسوبة أعلاه :
- [ملاحظة: يتراوح الحد الأقصى لمدة العمل ما بين ٠ ساعة و ٤٨ ساعة كحد أقصى من العمل الفعلي في الأسبوع ..]
- ◀ الساعات الإضافية المدفوعة الأجر :
- [ملاحظة: يمكن دفع الساعات الإضافية أو استردادها. عند دفع أجرها، يتم تطبيق زيادة بنسبة ٢٥ ٪ من أجر الساعة للموظف، حتى ٤٨ ساعة متضمنة.]
- ◀ المعوضة بالراحة :
- ساعات الاستراحة التعويضية البديلة المتحصل عليها خلال الأسبوع :
- [ملاحظة: يمكن دفع الساعات الإضافية أو استردادها. عند استردادها، فإن الراحة التعويضية البديلة التي حصل عليها الموظف تساوي عدد ساعات العمل الإضافي التي تم استردادها، بزيادة بنسبة ٢٥٪، وهذا حتى ٤٨ ساعة متضمنة.]
- غياب الموظف من من :**
- ◀ غيابات الموظف غير مدفوعة الأجر :
- ◀ غيابات الموظف مدفوعة الأجر :
- بما في ذلك ساعات الراحة التعويضية التي أخذت :
- باقي الراحة التعويضية :
- منها عدد أيام الإجازة مدفوعة الأجر المأخوذة :

SOCLE SPÉCIFIQUE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Modèle de courrier informant du décès de l'employeur
dans le cas où le contrat ne se poursuit pas
avec le membre survivant du couple

À l'attention des utilisateurs du présent document

Le décès du particulier employeur entraîne de plein droit la rupture du contrat de travail.

Dans le cas où le contrat de travail prévoit que le salarié est embauché par un couple de particuliers employeurs, le membre survivant du couple, qui décide de poursuivre la relation de travail avec le salarié, s'assure qu'il est bien immatriculé en tant que tel auprès de l'organisme destinataire de la déclaration d'emploi du salarié. Si besoin, il procède à la rectification qui s'impose auprès de cet organisme.

L'article 161-4-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective prévoit que le salarié doit être informé par les ayants-droits ou par défaut par un tiers du décès du particulier employeur par écrit.

Ce document écrit est à adresser en recommandé avec accusé réception au domicile du salarié dans les meilleurs délais après le décès du particulier employeur.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Les éléments en italique (et en bleu) constituent une aide au remplissage. Ils sont à supprimer du document définitif remis au salarié.

Employeur :

[Choisir entre] Mme/M

[Adresse]

N°CESU/ MSA [Rayer la mention inutile]

Salarié(e) :

[Choisir entre] Mme/M

[Adresse]

À Le

Lettre recommandée avec accusé de réception n°

الأرضية المخصصة موظف الفرد المستخدم

نموذج رسالة تبليغ عن وفاة الفرد المستخدم
في حالة عدم استمرار العقد مع الفرد
الباقي على قيد الحياة من الزوجين

موجه لمستخدمي هذه الوثيقة

تؤدي وفاة الفرد المستخدم بحكم القانون إلى انتهاء عقد العمل.

في حالة نص عقد العمل على تشغيل الموظف من قبل فردين مستخدمي زوجين، فإن الفرد المستخدم الباقي على قيد الحياة، إذا ما قرر مواصلة علاقة العمل مع الموظف، يتأكد من تسجيله بشكل صحيح لدى الهيئة المودع لديها تصريح تشغيل الموظف. عند الاقتضاء يصح ما يلزم تصحيحه لدى تلك الهيئة.

تنص المادة 161-4-1 من الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم» للاتفاقية الجماعية على أنه يجب أن يقوم ذوو الحقوق بإبلاغ الموظف، أو بشكل افتراضي من قبل طرف ثالث، بوفاة الفرد المستخدم كتابياً.

يجب إرسال هذه الوثيقة المكتوبة بالبريد المسجل مع إشعار بالاستلام إلى منزل الموظف في أقرب وقت ممكن بعد وفاة الفرد المستخدم.

هذا النموذج له قيمة إرشادية وغير اتفاقية.

العناصر المكتوبة بخط مائل (وأزرق) تساعد على ملء المستندات. يجب حذفها من الوثيقة النهائية الممنوحة للموظف.

الموظف:

[اختر بين] السيدة / السيد

[العنوان]

رقم CESU/ MSA [شطب العبارة غير الضرورية]

الموظف (الموظفون):

[اختر بين] السيدة / السيد

[العنوان]

في بتاريخ

رسالة مسجلة مع إشعار بالاستلام رقم

Objet : Décès de votre employeur

[Choisir entre] Madame/Monsieur,

Nous sommes au regret de vous annoncer le décès de votre employeur, [Nom, prénom de la personne décédée] intervenu le [Date du décès] à [Heure du décès] rendant impossible le maintien du contrat de travail.

En application de l'article 161-4-1 du socle spécifique « salarié des particulier employeur » de la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, votre contrat de travail a durée indéterminée conclu le [Date du contrat de travail ou de l'embauche le cas échéant] / / a été donc automatiquement rompu à la date du décès de votre employeur.

Par conséquent, vous n'effectuerez pas votre préavis d'une durée de [La durée du préavis est fixée à l'article 162-4-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective.]

Les documents de fin de contrat (certificat de travail, attestation pôle emploi, solde de tout compte) seront à votre disposition à compter du

[Les documents de fin de contrat doivent être établis dans un délai de 30 jours calendaires à compter du décès. Ils doivent être mis à la disposition du salarié sur son ancien lieu de travail. Il est toutefois possible, pour les parties, de s'accorder par écrit sur l'envoi de ces documents par courrier recommandé avec avis de réception.]

S'il le souhaitez, le salarié dont le contrat de travail est rompu du fait du décès du particulier employeur présente, sans délai, une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi pour l'ouverture des droits au chômage.]

L'intégralité des indemnités de fin de contrat auxquelles vous avez droit compte tenu de votre ancienneté vous sera versée, avec l'éventuel solde des salaires qui vous sont dus, lors de la remise du solde de tout compte.

Nous vous prions d'agréer, [Choisir entre] Madame/Monsieur [Nom, prénom du salarié] nos sincères salutations.

[Choisir entre] Madame / Monsieur [Nom, prénom du rédacteur de la lettre] Agissant en qualité [Qualité du rédacteur de la lettre] de l'employeur [Choisir entre] Madame/Monsieur [Nom, prénom(s) de la personne décédée]

Signature [Signature du rédacteur de la lettre] :

[La lettre est adressée au salarié et une copie est conservée par le rédacteur.]

الموضوع: وفاة الفرد المستخدم

[أختار بين] السيدة / السيد،

نأسف لإبلاغك بوفاة الفرد المستخدم الخاص بك، [اسم ولقب الشخص المتوفى] الذي حدث بتاريخ [تاريخ الوفاة] في [تاريخ الوفاة] مما يجعل من غير الممكن استمرار عقد العمل.

تطبيقاً للمادة ١٦١-٤-١ من الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم» للاتفاقية الجماعية الوطنية لقطاع الأفراد المستخدمين والعمل

المنزلي، عقد العمل غير محدد المدة الخاص بك المبرم بتاريخ [تاريخ عقد العمل أو التعيين إن وجد] / / قد تم إنهاؤه تلقائياً في تاريخ وفاة الفرد المستخدم

وبالتالي، لن تقوم بتنفيذ فترة الإخطار الخاصة بك [تم تحديد فترة الإشعار في المادة ١٦٢-٤-١ من الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم» للاتفاقية الجماعية.]

ستكون مستندات نهاية العقد (شهادة العمل، شهادة مركز التوظيف (Pôle emploi)، إيصال التسوية المالية) في متناولك من تاريخ

[يجب إعداد مستندات نهاية العقد في غضون فترة أقصاها ٣٠ يومًا تقويميًا من تاريخ الوفاة. يجب أن تكون تحت تصرف الموظف في مكان عمله السابق. ومع ذلك، يمكن للطرفين الاتفاق كتابيًا على إرسال هذه المستندات بالبريد المسجل مع إشعار بالاستلام.]

يقدم الموظف الذي انتهى عقد عمله بسبب وفاة الفرد المستخدم طلب تعويض إلى هيئة بول أو مبلوا (Pôle Emploi) دون تأخير للحصول على التعويض عن البطالة، إذا رغب في ذلك.

سيتم دفع جميع تعويضات نهاية العقد التي تستحقها نظرًا لأقدميتك، مع أي رصيد للأجور المستحقة لك، عند تسليم إيصال التسوية النهائية.

تفضلوا [أختار بين] السيدة / السيد [اسم ولقب الموظف] فائق الاحترام.

[أختار بين] السيدة / السيد [اسم ولقب كاتب الرسالة] المتصرف بصفة [صفة كاتب الرسالة] المستخدم [أختار بين] السيدة / السيد [اسم ولقب الشخص الذي توفي]

إمضاء [توقيع كاتب الرسالة] :

[الرسالة موجهة إلى الموظف ويحتفظ الكاتب بنسخة منها.]

SOCLE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Fiche pédagogique : la distinction entre la présence responsable de jour et la présence de nuit

À l'attention des utilisateurs du présent modèle

L'article 137 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile distingue la présence responsable de jour et la présence de nuit, applicables aux salariés relevant des emplois-repères du domaine « Adulte », du domaine « Enfant ». Cette annexe a pour but d'illustrer, à titre d'exemple, des cas de présence responsable de jour et de présence de nuit.

Ce document présente une valeur indicative et non conventionnelle.

La présence responsable de jour

Les heures de présence responsable de jour sont celles durant lesquelles le salarié peut utiliser son temps pour lui-même sur son lieu de travail, sans effectuer d'autres tâches demandées par le particulier employeur, tout en restant vigilant pour intervenir s'il y a lieu. Le contrat de travail doit préciser le nombre d'heures de travail effectif et de présence responsable de jour.

En application de l'article 148 du socle spécifique « salarié du particulier employeur », l'heure de présence responsable de jour équivaut aux 2/3 d'une heure de travail effectif, rémunérée sur la base du salaire horaire brut prévu au contrat de travail. Les heures de présence responsable de jour sont exclues dans le cadre d'une garde d'enfant partagée.

Illustrations

La présence responsable de jour peut être prévue au contrat lorsque :

➤ L'employeur ou l'enfant gardé par le salarié effectue des siestes régulières ;

Exemple : le salarié garde un enfant de 6 mois durant 8 heures par jour. L'enfant effectue 2 heures de sieste sur les 8 heures de garde. Le contrat peut alors prévoir 6 heures de travail effectif et 2 heures de présence responsable, équivalant à 1h20 de travail effectif (2h x 2/3), par jour. La durée du travail effectif sera donc de 7 heures 20 par jour (6h + 1h20).

➤ L'employeur en situation de dépendance souhaite se retrouver seul dans sa chambre sur certaines périodes ;

Exemple : le salarié est présent 10 heures par jour. L'employeur prévoit 1 heure pendant laquelle il se retrouve seul dans sa chambre et pendant laquelle le salarié peut vaquer à ses occupations. Le contrat peut alors prévoir 9 heures de travail effectif et 1 heure de présence responsable, équivalant à 0,67 heure de travail effectif (1h x 2/3) par jour. La durée du travail effectif sera donc de 9,67 heures par jour (9h + 0,67h).

Dans ces différentes situations, le salarié peut vaquer à ses occupations (regarder la télévision, lire un livre, etc.), et le particulier employeur ne peut lui demander d'effectuer d'autres tâches.

Le salarié doit toutefois rester présent et vigilant pour intervenir en cas de besoin.

أرضية موظف الفرد المستخدم

صحيفة تعليمية: التمييز بين التواجد المسؤول نهارًا والتواجد ليلاً؛

موجه لمستخدمي هذا النموذج

تميز المادة 137 من الاتفاقية الجماعية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين العمل المنزلي بين التواجد المسؤول نهارًا والتواجد ليلاً، المطبقة على الموظفين في الوظائف المعيارية في مجال «البالغ» ومجال «الطفل». الغرض من هذا الملحق هو توضيح، على سبيل المثال، حالات التواجد المسؤول نهارًا والتواجد ليلاً. هذه الوثيقة لها قيمة إرشادية وغير اتفاقية.

التواجد المسؤول نهارًا

ساعات التواجد المسؤول نهارًا هي تلك التي يمكن للموظف خلالها استخدام وقته لأنشطة تخصه في مكان عمله دون القيام بمهام أخرى يطلبها الفرد المستخدم مع التحلي باليقظة للتدخل إذا لزم الأمر. يجب أن يحدد عقد العمل عدد ساعات العمل الفعلي والحضور المسؤول نهارًا.

تطبيقًا للمادة 148 من الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم»، فإن ساعة واحدة من التواجد المسؤول نهارًا تعادل ثلثي (2/3) ساعة من العمل الفعلي يُدفع أجرها على أساس أجر الساعة الإجمالي المنصوص عليه في عقد العمل. يتم استبعاد ساعات التواجد المسؤول نهارًا في سياق رعاية الطفل المتقاسمة.

توضيحات

يجوز النص على التواجد المسؤول نهارًا في العقد عندما:

➤ يأخذ الفرد المستخدم أو الطفل المستفيد من الرعاية فترات قيلولة منتظمة؛

مثال : يعتني الموظف بطفل عمره 6 أشهر لمدة 8 ساعات في اليوم. يأخذ الطفل قيلولة لمدة ساعتين من أصل 8 ساعات من الرعاية. يمكن أن ينص العقد في هذه الحالة على 6 ساعات من العمل الفعلي وساعتين من التواجد المسؤول، أي ما يعادل ساعة و 20 دقيقة من العمل الفعلي (ساعتان x 2/3)، يوميًا. لذلك ستكون مدة العمل الفعلي 7 ساعات و 20 دقيقة في اليوم (6 ساعات + ساعة و 20 دقيقة).

➤ يرغب الفرد المستخدم في حالة إعالة في البقاء بمفرده في غرفته خلال فترات معينة؛

مثال : الموظف حاضر 10 ساعات في اليوم. يرتقب المستخدم ساعة واحدة يكون خلالها وحده في غرفته ويمكن للموظف خلالها ممارسة نشاطاته الخاصة. قد ينص العقد بعد ذلك على 9 ساعات من العمل الفعلي وساعة واحدة من التواجد المسؤول، أي ما يعادل 9,67 ساعة من العمل الفعلي (ساعة واحدة x 2/3) في اليوم. وبالتالي فإن وقت العمل الفعلي سيكون 9,67 ساعة في اليوم (9 ساعات + 0,67 ساعة).

في هذه الحالات المختلفة، يمكن للموظف ممارسة نشاطاته الخاصة (مشاهدة التلفزيون، قراءة كتاب، وما إلى ذلك)، ولا يمكن للفرد المستخدم أن يطلب منه أداء مهام أخرى.

ومع ذلك، يجب أن يظل الموظف حاضرًا ويقظًا من أجل التدخل إذا لزم الأمر.

Selon la méthode de détermination du salaire mensuel prévue à l'article 146 de la présente convention collective, le salaire mensualisé du salarié se calcule sur la base de la durée du travail hebdomadaire fixe.

La durée du travail hebdomadaire prise en compte pour le calcul du salaire mensualisé est la durée du travail effectif (après conversion des heures de présence responsable de jour en temps de travail effectif).

La présence de nuit

La présence de nuit s'entend de l'obligation pour le salarié de dormir sur place, dans une pièce séparée, sans travail effectif habituel, tout en étant en mesure d'intervenir en cas de besoin. Durant la présence de nuit, le particulier employeur ne peut pas demander au salarié d'effectuer des tâches relevant de son travail effectif habituel qui ne sont pas indispensables à la présence de nuit.

La présence de nuit peut répondre aux besoins d'un particulier employeur qui n'a pas besoin que le salarié dorme à proximité, dans la même pièce.

Les horaires de présence de nuit sont définis au contrat de travail. En pratique, elles commencent à l'heure du coucher et se terminent à l'heure du lever. L'heure du coucher et l'heure du lever sont comprises dans la plage horaire prévue à l'article 137-2 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » prévu par la présente convention collective.

Illustrations

La présence de nuit est prévue au contrat de travail lorsque :

- Il est demandé au salarié d'être présent la nuit (dans une pièce séparée) pour intervenir auprès d'un enfant si besoin ;

Exemple : le salarié a pour missions de préparer l'enfant avant le coucher, d'effectuer le coucher, de le réveiller le matin et de l'accompagner dans la prise du petit déjeuner. Le contrat peut alors prévoir de la présence de nuit à partir de l'heure du coucher jusqu'à l'heure du lever. En revanche, les heures de travail réalisées par le salarié avant le coucher et après le lever de l'enfant constituent des heures de travail effectif.

- Il est demandé au salarié d'être présent la nuit (dans une pièce séparée) pour intervenir auprès de l'employeur en situation de dépendance ou de handicap si besoin ;

Exemple : le salarié prend son poste à 22h alors que l'employeur est déjà couché, le salarié dort dans une pièce séparée et assure le lever et le petit déjeuner de l'employeur à partir du lendemain à 6h30. Il sera alors possible de prévoir de la présence de nuit de 22h à 6h30 et du temps de travail effectif à partir de 6h30.

Dans ces différentes situations, le salarié dort dans une pièce séparée, tout en devant rester vigilant pour intervenir s'il y a lieu.

La présence de nuit n'est pas prise en compte dans le calcul du temps de travail effectif, sous réserve que le nombre d'interventions du salarié ne dépasse pas un maximum fixé par la convention collective. Elle est rémunérée par une indemnité forfaitaire, dont le montant dépend du nombre d'interventions du salarié au cours de la nuit.

وفقاً لطريقة تحديد الراتب الشهري المنصوص عليه في المادة ١٤٦ من هذه الاتفاقية الجماعية، يُحسب الراتب الشهري للموظف على أساس وقت العمل الأسبوعي الثابت.

وقت العمل الأسبوعي الذي يُؤخذ في الاعتبار لحساب الراتب الشهري هو وقت العمل الفعلي (بعد تحويل ساعات التواجد المسؤول نهائياً إلى وقت عمل فعلي).

التواجد ليلاً

التواجد ليلاً يعني التزام الموظف بالنوم في مكان العمل، في غرفة منفصلة، دون أداء العمل الفعلي المعتاد، مع البقاء في وضع يتيح له التدخل إذا لزم الأمر. أثناء التواجد ليلاً، لا يمكن للفرد المستخدم أن يطلب من الموظف تنفيذ المهام المتعلقة بعمله المعتاد الفعلي والتي لا تعتبر ضرورية للتواجد ليلاً.

يمكن أن يلبي التواجد الليلي احتياجات الفرد المستخدم الذي لا يحتاج إلى أن ينام الموظف في مكان قريب، في نفس الغرفة.

ساعات التواجد ليلاً محددة في عقد العمل. في الممارسة العملية، تبدأ ساعات التواجد ليلاً في وقت النوم وتنتهي في وقت الاستيقاظ. يتم تضمين وقت النوم ووقت الاستيقاظ في الفترة الزمنية المنصوص عليها في المادة ١٣٧-٢ من الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم» المنصوص عليها في هذه الاتفاقية الجماعية.

توضيحات

التواجد ليلاً منصوص عليه في عقد العمل عندما:

◀ يُطلب من الموظف التواجد ليلاً (في غرفة منفصلة) للتدخل مع طفل إذا لزم الأمر؛

مثال : تتمثل مهمة الموظف في إعداد الطفل قبل النوم، ووضعه في الفراش، وإيقاظه في الصباح ومرافقته في تناول الإفطار. يمكن أن ينص العقد بعد ذلك على التواجد الليلي من وقت النوم حتى وقت الاستيقاظ. من ناحية أخرى، فإن ساعات العمل التي يؤديها الموظف قبل نوم وبعد استيقاظ الطفل تشكل ساعات عمل فعلية.

◀ يُطلب من الموظف الحضور ليلاً (في غرفة منفصلة) للتدخل لدى المستخدم في حالة التبعية أو الإعاقة إذا لزم الأمر؛

مثال : يتولى الموظف منصبه في الساعة ١٠ مساءً في حين يكون المستخدم نائماً بالفعل، ينام الموظف في غرفة منفصلة ويهتم بالاستيقاظ وتناول الإفطار للمستخدم اعتباراً من اليوم التالي على الساعة ٦:٣٠ صباحاً. سيكون من الممكن بعد ذلك التنصيص على أن التواجد الليلي يكون من الساعة ١٠ مساءً حتى ٦:٣٠ صباحاً ووقت العمل الفعلي اعتباراً من الساعة ٦:٣٠ صباحاً.

في هذه الحالات المختلفة، ينام الموظف في غرفة منفصلة، ويتعين عليه أن يظل يقظاً للتدخل إذا لزم الأمر.

لا يُؤخذ التواجد ليلاً في الاعتبار في حساب وقت العمل الفعلي، بشرط ألا يتجاوز عدد تدخلات الموظف الحد الأقصى الذي تحدده الاتفاقية الجماعية. يتم دفع أجره من خلال تعويض جزافي، يعتمد مبلغه على عدد تدخلات الموظف أثناء الليل.

SOCLE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Fiche pédagogique : la déduction des périodes d'absence du particulier employeur

À l'attention des utilisateurs du présent document

L'article 142 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile prévoit la possibilité pour le particulier employeur de fixer précisément dans le contrat de travail des périodes d'absences ou d'indisponibilité temporaire.

Lorsque ces périodes d'absences sont précisées dans le contrat de travail, elles ne sont pas rémunérées. A défaut de précisions dans le contrat de travail, les absences du particulier employeur sont rémunérées.

Cette annexe a pour but d'illustrer, à titre d'exemple, des cas de déduction d'absence du particulier employeur.

Ce document présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Les périodes d'absences ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur, prévues par le contrat de travail du salarié (hors garde partagée)

Des périodes d'absence ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur suspendent la relation de travail lorsqu'elles sont expressément prévues dans le contrat de travail conclu avec le salarié.

Illustration

Les parties conviennent expressément que les périodes des vacances scolaires de la zone C, ou que les semaines 8, 9 et 14 ne seront pas travaillées par le salarié.

Les périodes d'absence ou d'indisponibilités temporaires ainsi prévues ne sont pas rémunérées, et sont déduites du salaire mensualisé du salarié. Le salaire correspondant au travail effectif doit être calculé selon les modalités définies à l'article 152 du socle spécifique « salariés du particulier employeur » de la présente convention collective :

$$\text{Salaire mensualisé} \times \text{Nombre d'heures réellement effectuées dans le mois} \\ \div \text{Nombre d'heures qui auraient dû être réellement travaillées dans le mois considéré}$$

أرضية موظف الفرد المستخدم

صحيفة تعليمية: اقتطاع فترات غياب الفرد المستخدم

موجه لمستخدمي هذه الوثيقة

تنص المادة ١٤٢ من الاتفاقية الجماعية لفرع قطاع الأفراد المستخدمين والعمل المنزلي على إمكانية أن يحدد الفرد المستخدم بدقة فترات الغياب أو عدم التوفر المؤقت في عقد العمل. عندما يتم تحديد فترات الغياب هذه في عقد العمل، فلا يتم دفع أجرها. في حالة عدم وجود توضيحات في عقد العمل، يتم دفع أجر غياب الفرد المستخدم. الغرض من هذا الملحق هو توضيح، على سبيل المثال، حالات خصم غياب الفرد المستخدم. هذه الوثيقة لها قيمة إرشادية وغير اتفاقية.

فترات الغياب أو عدم التوفر المؤقت للفرد المستخدم، المنصوص عليها في عقد عمل الموظف (باستثناء الرعاية المتقاسمة)

فترات الغياب أو عدم التوفر المؤقت للفرد المستخدم توقف علاقة العمل عندما يتم التنصيص عليها صراحة في عقد العمل المبرم مع الموظف.

توضيح

يتفق الطرفان صراحة على أن فترات الإجازات المدرسية في المنطقة ج، أو الأسابيع ٨ و ٩ و ١٤ لن يعمل فيها الموظف.

فترات الغياب أو عدم التوفر المؤقت على هذا النحو لا يتم دفع أجرها، ويتم خصمها من الراتب الشهري للموظف. يجب حساب الراتب المقابل للعمل الفعلي وفقاً للطرق المحددة في المادة ١٥٢ من الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم» لهذه الاتفاقية الجماعية:

$$\text{الراتب الشهري} \times \text{عدد ساعات العمل الفعلية في الشهر} \\ \div \text{عدد الساعات التي كان من المفترض أن يؤدي عمل فيها بالفعل في الشهر المعني}$$

Illustration

Le contrat de travail prévoit que le particulier employeur sera absent du 4 mars au 17 mars inclus et que le salarié ne travaillera pas pendant cette période.

Pour information, ce particulier employeur emploie un assistant de vie qui travaille régulièrement 24 heures par semaine, 6 heures par jour, du lundi au jeudi. Le salarié ne travaille pas les vendredis ni les week-ends.

Son salaire mensuel est de 1 248 € bruts.

Le nombre d'heures réellement effectuées dans le mois correspond à la période effectivement travaillée par le salarié : **11 jours travaillés x 6 heures = 66 heures.**

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
1 ^{er} mars	2 mars	3 mars	4 mars	5 mars	6 mars	7 mars
8 août	9 mars	10 mars	11 mars	12 mars	13 mars	14 mars
15 mars	16 mars	17 mars	18 mars	19 mars	20 mars	21 mars
22 mars	23 mars	24 mars	25 mars	26 mars	27 mars	28 mars
29 mars	30 mars	31 mars				

- Jours réellement travaillé par le salarié à hauteur de 6 heures par jour
- Absence de l'employeur prévue au contrat
- Les jours non travaillé selon le planning habituel du salarié

Si l'employeur n'avait pas été absent, l'assistant de vie aurait dû réellement effectuer, du 1^{er} au 31 mars : **19 jours x 6 heures = 114 heures selon son planning habituel.**

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
1 ^{er} mars	2 mars	3 mars	4 mars	5 mars	6 mars	7 mars
8 août	9 mars	10 mars	11 mars	12 mars	13 mars	14 mars
15 mars	16 mars	17 mars	18 mars	19 mars	20 mars	21 mars
22 mars	23 mars	24 mars	25 mars	26 mars	27 mars	28 mars
29 mars	30 mars	31 mars				

(Calendrier 2021)

Le salaire à verser au salarié pour le mois de mars est calculé comme suit :
1 248 € bruts x 66 heures / 114 heures = 722,53 € bruts.

توضيح

ينص عقد العمل على أن الفرد المستخدم سيتغيب من ٤ مارس / آذار إلى ١٧ مارس / آذار متضمنا وأن الموظف لن يعمل خلال هذه الفترة.

للحصول على معلومات، يوظف الفرد المستخدم هذا مقدما للرعاية المعيشية يعمل بانتظام ٢٤ ساعة في الأسبوع، ٦ ساعات في اليوم، من الاثنين إلى الخميس. الموظف لا يعمل أيام الجمعة أو عطلات نهاية الأسبوع. راتبه الشهري الإجمالي هو ١,٢٤٨ يورو.

عدد ساعات العمل الفعلية في الشهر يعادل الفترة الفعلية التي عمل بها الموظف: **١١ يوم عمل x ٦ ساعات = ٦٦ ساعة.**

الأحد	السبت	الجمعة	الخميس	الأربعاء	الثلاثاء	الاثنين
٧ مارس / آذار	٦ مارس / آذار	٥ مارس / آذار	٤ مارس / آذار	٣ مارس / آذار	٢ مارس / آذار	فاتح مارس / آذار
١٤ مارس / آذار	١٣ مارس / آذار	١٢ مارس / آذار	١١ مارس / آذار	١٠ مارس / آذار	٩ مارس / آذار	٨ أغسطس / آب
٢١ مارس / آذار	٢٠ مارس / آذار	١٩ مارس / آذار	١٨ مارس / آذار	١٧ مارس / آذار	١٦ مارس / آذار	١٥ مارس / آذار
٢٨ مارس / آذار	٢٧ مارس / آذار	٢٦ مارس / آذار	٢٥ مارس / آذار	٢٤ مارس / آذار	٢٣ مارس / آذار	٢٢ مارس / آذار
					٣١ مارس / آذار	٢٩ مارس / آذار

- عدد أيام العمل الفعلية للموظف حتى ٦ ساعات في اليوم
- غياب الفرد المستخدم المنصوص عليه في العقد
- أيام عدم العمل وفقًا للجدول الزمني المعتاد للموظف

لو لم يكن الفرد المستخدم غائبًا، لكان على مقدم الرعاية المعيشية أن يقوم بعمل اعتبارًا من ١ إلى ٣١ مارس / آذار: **١٩ يوم x ٦ ساعات = ١١٤ ساعة حسب جدول المعتاد.**

الأحد	السبت	الجمعة	الخميس	الأربعاء	الثلاثاء	الاثنين
٧ مارس / آذار	٦ مارس / آذار	٥ مارس / آذار	٤ مارس / آذار	٣ مارس / آذار	٢ مارس / آذار	فاتح مارس / آذار
١٤ مارس / آذار	١٣ مارس / آذار	١٢ مارس / آذار	١١ مارس / آذار	١٠ مارس / آذار	٩ مارس / آذار	٨ أغسطس / آب
٢١ مارس / آذار	٢٠ مارس / آذار	١٩ مارس / آذار	١٨ مارس / آذار	١٧ مارس / آذار	١٦ مارس / آذار	١٥ مارس / آذار
٢٨ مارس / آذار	٢٧ مارس / آذار	٢٦ مارس / آذار	٢٥ مارس / آذار	٢٤ مارس / آذار	٢٣ مارس / آذار	٢٢ مارس / آذار
					٣١ مارس / آذار	٢٩ مارس / آذار

(تقويم ٢٠٢١)

يحسب الراتب الواجب دفعه للموظف عن شهر مارس / آذار على النحو التالي:

١٢٤٨ يورو إجمالي x ٦٦ ساعة / ١١٤ ساعة = ٧٢٢,٥٣ يورو إجمالاً.

Les périodes d'absences ou d'indisponibilités temporaires non prévues par le contrat de travail.

À défaut de fixation des périodes d'absences ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur dans le contrat de travail, celles-ci ne suspendent pas la relation de travail, et sont rémunérées.

Dans ce cas, le salarié est dispensé d'exécuter son travail et ne peut subir aucune diminution de son salaire et de ses avantages (acquisition de congés payés, période prise en compte pour le calcul de son ancienneté).

Les périodes d'absences ou d'indisponibilités du particulier employeur, non prévues contractuellement ne sont pas considérées comme des congés pour convenance personnelle du salarié au sens de l'article 48-2-1 du socle commun de la présente convention collective.

Illustration

Le particulier employeur s'absente pour un voyage ou est hospitalisé de manière imprévue.

مدد الغياب أو عدم الإتاحة المؤقتة غير المنصوص عليها في عقد العمل.

إذا لم يتم تحديد فترات الغياب أو عدم التوفر المؤقت للفرد المستخدم في عقد العمل، فهذه لا تعلق علاقة العمل، ويتم دفع أجرها.

في هذه الحالة يُعفى الموظف من أداء عمله ولا يمكن أن يتعرض لأي تخفيض في راتبه ومزاياه (الحصول على إجازة مدفوعة الأجر، المدة التي تؤخذ في الاعتبار لحساب أقدميته).

لا تعتبر فترات الغياب أو عدم إتاحة الفرد المستخدم، غير المنصوص عليها تعاقديًا، إجازة للراحة الشخصية للموظف بالمعنى المقصود في المادة ٤٨-٢-١ من الأرضية المشتركة لهذه الاتفاقية الجماعية.

توضيح

الفرد المستخدم غائب بسبب سفره أو دخل المستشفى بشكل غير متوقع.



SOCLE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Fiche pédagogique relative au licenciement

À l'attention des utilisateurs du présent modèle

Ce document a une valeur indicative et non conventionnelle.

La convocation à entretien préalable à licenciement peut être remise en main propre contre décharge ou envoyée en courrier recommandé avec accusé de réception au domicile du salarié.

Conformément aux dispositions de l'article 161-1-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective, l'entretien préalable peut se tenir à partir du quatrième jour ouvrable, décompté à compter du lendemain de la remise en main propre contre décharge ou du lendemain de la première présentation du courrier de convocation. Le délai ne peut pas expirer un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé. Dans une telle situation, il est prorogé jusqu'au jour ouvrable qui suit.

La notification du licenciement correspond à la date à laquelle le particulier employeur procède à l'envoi du courrier recommandé au salarié. Cela signifie que le courrier devra être envoyé en recommandé avec accusé de réception, au plus tôt, le quatrième jour et, au plus tard, le 30ème jour ouvrable, à minuit, décomptés à partir du lendemain de l'entretien ou de la date prévue pour celui-ci s'il n'a pas eu lieu. Lorsque le délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Le préavis est un délai, qui court à compter de la date de première présentation du courrier recommandé de notification du licenciement au domicile du salarié.

Conformément aux dispositions de l'article 162-4-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective, selon l'ancienneté du salarié, le préavis dure :

- 1 semaine calendaire si l'ancienneté du salarié est inférieure à 6 mois à la date d'envoi de la notification du licenciement ;
- 1 mois calendaire si l'ancienneté du salarié est comprise entre 6 mois et moins de 2 ans à la date d'envoi de la notification du licenciement ;
- 2 mois calendaires si l'ancienneté du salarié est égale ou supérieure à 2 ans à la date d'envoi de la notification du licenciement.

Le préavis ne peut être interrompu ou suspendu. Par exception prévue à l'article 64-1 du « socle commun » de la convention collective, le préavis peut être suspendu en cas :

- d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- de suspension du contrat de travail consécutive à un congé de maternité ou d'adoption ;
- de prise de congés payés, sauf accord écrit et signé des parties.



أرضية موظف الفرد المستخدم

صحيفة تعليمية تتعلق بالفصل عن العمل

موجه لمستخدمي هذا النموذج
هذه الوثيقة لها قيمة إرشادية وغير اتفافية.

يمكن تسليم الدعوة لإجراء مقابلة قبل الفصل باليد مقابل إيصال أو إرسالها بالبريد المسجل مع إشعار بالاستلام إلى منزل الموظف.

وفقًا لأحكام المادة ١-١-١٦١ من الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم» للاتفاقية الجماعية، يمكن إجراء المقابلة الأولية ابتداء من يوم العمل الرابع، يُحسب من اليوم التالي للتسليم باليد مقابل إيصال أو في اليوم التالي لتقديم رسالة الدعوة لأول مرة. لا ينتهي الأجل يوم السبت أو الأحد أو يوم عطلة رسمية أو يوم راحة. في مثل هذه الحالة، يمدد إلى يوم العمل التالي.

يتوافق إشعار الفصل مع التاريخ الذي يرسل فيه الفرد المستخدم الرسالة المسجلة إلى الموظف. هذا يعني أنه يجب إرسال الرسالة بالبريد المسجل مع إشعار بالاستلام، في أقرب وقت ممكن، في اليوم الرابع، وعلى أبعد تقدير، في يوم العمل الثلاثين (٣٠)، في منتصف الليل، يحسب من اليوم التالي للمقابلة أو التاريخ المحدد لها إذا لم يتم إجراؤها. عندما ينتهي الأجل في يوم سبت أو أحد أو يوم عطلة رسمية أو يوم راحة، يتم تمديده حتى أول يوم عمل يليه.

الإخطار هو فترة تمتد من تاريخ التقديم الأول لرسالة الإشعار بالفصل المسجلة إلى موطن الموظف.

وفقًا لأحكام المادة ١-٤-١٦٢ من الأرضية المخصصة «موظف الفرد المستخدم» من الاتفاقية الجماعية، اعتمادًا على أقدمية الموظف، تستمر فترة الإخطار لمدة:

- أسبوع تقويمي واحد إذا كانت أقدمية الموظف أقل من ٦ أشهر في تاريخ إرسال الإشعار بالفصل؛
- شهر تقويمي واحد إذا كانت أقدمية الموظف بين ٦ أشهر وأقل من سنتين في تاريخ إرسال الإشعار بالفصل؛
- شهرين تقويميين إذا كانت أقدمية الموظف تساوي أو تزيد عن سنتين في تاريخ إرسال الإشعار بالفصل.

لا يمكن وقف الإخطار أو تعليقه. كاستثناء منصوص عليه في المادة ١-٦٤ من «الأرضية المشتركة» للاتفاقية الجماعية، يتم تعليق الإشعار في حالة:

- التوقف عن العمل إثر حادث عمل أو مرض مهني؛
- تعليق عقد العمل بعد إجازة الأمومة أو التبني؛
- أخذ إجازة مدفوعة الأجر، ما لم يتم الاتفاق كتابيًا وموقعًا من قبل الطرفين.

Absence de préavis en cas de faute grave ou de faute lourde

[Ces fautes sont définies dans le glossaire de la présente convention collective]

En application des dispositions de l'article 64-3 du « socle commun » de la convention collective, en cas de faute grave et de faute lourde, la date de la rupture du contrat de travail est fixée à la date d'envoi de la notification de la rupture du contrat de travail par le particulier employeur.

Illustration

Exemple 1

Madame X justifie, à la date de son licenciement, d'une ancienneté de 5 mois. La première présentation de la lettre de licenciement à son domicile est intervenue le 24 novembre 2020. Son préavis d'une semaine a débuté le 24 novembre 2020, et s'achève le 30 novembre 2020 à minuit.

Exemple 2

Madame Y justifie, à la date de son licenciement, d'une ancienneté de 18 mois. La première présentation de la lettre de licenciement à son domicile est intervenue le 24 novembre 2020. Son préavis d'un mois a débuté le 24 novembre 2020, et s'achève le 23 décembre 2020 à minuit.

Tableaux de calcul des délais

Calcul du délai de trois jours ouvrables entre la convocation et l'entretien préalable (jour de repos fixé le dimanche) :

L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J
C	+1	+2	+3	+4 : EP	-	-	-	-	-	-
	C	+1	+2	+3	+4 : EP	-	-	-	-	-
		C	+1	+2	-	-	+3	+4 : EP	-	-
			C	+1	+2	-	+3	+4 : EP	-	-
				C	+1	-	+2	+3	+4 : EP	-
					C	-	+1	+2	+3	+4 : EP

C : Présentation du courrier de convocation ou de sa remise en mains propres
 EP : Date à laquelle l'entretien préalable peut, au plus tôt, avoir lieu au plus tôt
 Dimanches et jours fériés : ces jours ne sont pas décomptés
 Le samedi est décompté. En revanche, le délai ne peut expirer un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé. Dans une telle situation, il est prorogé jusqu'au jour ouvrable qui suit.

عدم الإخطار في حالة الخطأ الجسيم أو سوء السلوك

[تم تعريف هذه الأخطاء في مسرد مصطلحات هذه الاتفاقية الجماعية]

وفقاً لأحكام المادة ٦٤-٣ من «الأرضية المشتركة» للاتفاقية الجماعية، في حالة سوء السلوك الجسيم والإهمال الجسيم، يتم تحديد تاريخ إنهاء عقد العمل في تاريخ إرسال إشعار إنهاء عقد العمل من قبل الفرد المستخدم

توضيح

المثال ١

تحوز السيدة «س»، في تاريخ فصلها، على أقدمية قدرها ٥ أشهر. تم تقديم الرسالة الأولى التي تخطر بقرار فصلها في منزلها في ٢٤ نوفمبر / تشرين الثاني ٢٠٢٠. بدأ إخطاره لمدة أسبوع واحد في ٢٤ نوفمبر / تشرين الثاني ٢٠٢٠، وينتهي في ٣٠ نوفمبر / تشرين الثاني ٢٠٢٠ في منتصف الليل.

المثال ٢

تحوز السيدة «ع»، في تاريخ فصلها، على أقدمية قدرها ١٨ شهراً. تم تقديم الرسالة الأولى التي تخطر بقرار فصلها في منزلها في ٢٤ نوفمبر / تشرين الثاني ٢٠٢٠. بدأ الإخطار لمدة شهر واحد في ٢٤ نوفمبر / تشرين الثاني ٢٠٢٠، وينتهي في ٢٣ ديسمبر / كانون الأول ٢٠٢٠ في منتصف الليل.

جداول حساب المواعيد النهائية

حساب مدة ثلاثة أيام عمل بين الاستدعاء والمقابلة الأولية (يوم راحة المحدد يوم الأحد):

الاثنين	الثلاثاء	الأربعاء	الخميس	الجمعة	السبت	الأحد	الاثنين	الثلاثاء	الأربعاء	الخميس
ر	١+	٢+	٣+	٤+ ت.م:	-	-				
ر	١+	٢+	٣+	٤+ ت.م:	-	-				
	ر	١+	٢+	٣+ ت.م:	-	-				
		ر	١+	٢+ ت.م:	-	-				
			ر	١+ ت.م:	-	-				
				٤+ ت.م:	-	-				
					ر	-	١+	٢+	٣+	٤+ ت.م:

ر: تقديم خطاب الدعوة أو تسليمه باليد
 ت.م: التاريخ الذي يمكن أن تتم فيه المقابلة الأولية، في أقرب وقت ممكن، في أيام الأحد والعطلات الرسمية: لا يتم احتساب هذه الأيام
 يتم احتساب السبت. في المقابل، لا ينتهي الأجل يوم السبت أو الأحد أو يوم عطلة رسمية أو يوم راحة. في مثل هذه الحالة، يتم تمديد حتى يوم العمل التالي.

Calcul du délai de trois jours ouvrables entre l'entretien préalable et la notification du licenciement (jour de repos fixé le dimanche) :

L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J
EP	+1	+2	+3	+4 : N	-	-	-	-	-	-
	EP	+1	+2	+3	+4 : N	-	-	-	-	-
		EP	+1	+2	-	-	+3	+4 : N	-	-
			EP	+1	+2	-	+3	+4 : N	-	-
				EP	+1	-	+2	+3	+4 : N	-
					EP	-	+1	+2	+3	+4 : N

- EP : Date de l'entretien préalable ou date prévue pour celui-ci si le salarié ne s'est pas présenté
- N : Date à laquelle la notification peut, au plus tôt, être adressée
- Dimanches et jours fériés : ces jours ne sont pas décomptés
- Le samedi est comptabilisé. En revanche, le délai ne peut pas expirer un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé. Dans une telle situation, il est prorogé jusqu'au jour ouvrable qui suit.

Calcul du délai maximal de 30 jours ouvrables pour notifier le licenciement :

Sont décomptés tous les jours ouvrables (hors jour de repos hebdomadaire et jours fériés) à compter du lendemain de la date de l'entretien ou de la date prévue pour celui-ci s'il n'a pas eu lieu. Le samedi est comptabilisé, sauf lorsque le délai expire un samedi. Dans ce cas, le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Illustration

Exemple (jour de repos fixé le dimanche) :

Si l'entretien a lieu le 20 novembre 2020, le licenciement doit avoir lieu au plus tard le 28 décembre 2020 (le 25 décembre étant férié et le 26 décembre un samedi, le délai est prorogé jusqu'au lundi 28 décembre).

حساب مدة ثلاثة أيام عمل بين المقابلة الأولية والإشعار بالفصل (يوم الراحة المحدد يوم الأحد):

الاثنين	الثلاثاء	الأربعاء	الخميس	الجمعة	السبت	الأحد	الاثنين	الثلاثاء	الأربعاء	الخميس
ت.م	١+	٢+	٣+	٤+ : إ	-	-	-	-	-	-
ت.م	١+	٢+	٣+	٤+ : إ	-	-	-	-	-	-
		ت.م	١+	٢+	-	-	٣+	٤+ : إ	-	-
			ت.م	١+	٢+	-	٣+	٤+ : إ	-	-
				ت.م	١+	-	٢+	٣+	٤+ : إ	-
					ت.م	١+	٢+	٣+	٤+ : إ	-
						ت.م	١+	٢+	٣+	٤+ : إ

- م.ت: تاريخ المقابلة الأولية أو التاريخ المقرر لها إذا لم يحضر الموظف
- إ: التاريخ الذي يمكن فيه إرسال الإشعار، في أقرب وقت ممكن
- أيام الأحد والعطلات الرسمية: لا تحسب هذه الأيام
- يتم احتساب السبت، في المقابل، لا ينتهي الأجل يوم السبت أو الأحد أو يوم عطلة رسمية أو يوم راحة. في مثل هذه الحالة، يمدد إلى يوم العمل التالي.

حساب الحد الأقصى لمدة ٣٠ يوم عمل للإشعار بالفصل:

يتم احتساب جميع أيام العمل (باستثناء أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية) ابتداء من اليوم التالي لتاريخ المقابلة أو التاريخ المقرر لها إذا لم يتم إجراؤها. يتم احتساب يوم السبت، إلا عندما ينتهي الأجل يوم السبت. في هذه الحالة، يتم تمديد الأجل حتى يوم العمل التالي.

توضيح

مثال (يوم الراحة المحدد يوم الأحد):

إذا أجريت المقابلة في ٢٠ نوفمبر / تشرين الثاني ٢٠٢٠، فيجب أن يتم الفصل في موعد أقصاه ٢٨ ديسمبر / كانون الأول ٢٠٢٠ (٢٥ ديسمبر / كانون الأول عطلة رسمية و ٢٦ ديسمبر / كانون الأول يوم السبت، ويتم تمديد الأجل حتى يوم الاثنين ٢٨ ديسمبر / كانون الأول).



Particuliers Employeurs et Emplois à Domicile

■ UN SECTEUR QUI COMPTE ■



الأفراد المستخدِمون والعمل المنزلي

■ قطاع يضم ■