



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIÈRE
MINISTRE** Direction de l'information
légale et administrative

*Liberté
Égalité
Fraternité*

2023-48
2 décembre 2023



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2023-48 du 2 décembre 2023

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.....	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	[*]

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2023-48.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-48 du 2 décembre 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 240 Tribunaux de commerce-greffes : avenant du 27 septembre 2023 relatif à la modification de l'article 54 « OPCO ».....	4
IDCC 637 Récupération. Industries-commerces : accord du 5 octobre 2023 relatif aux salaires au 1 ^{er} janvier 2024.....	6
IDCC 1619 Cabinets dentaires : avenant n° 11 du 5 octobre 2023 au protocole d'accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance.....	9
IDCC 3239 Particulier employeurs. Emploi à domicile : avenant n° 1 du 16 octobre 2023 à l'avenant n° 1 du 16 décembre 2021 relatif à l'annexe « Fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle ».....	11
IDCC 3239 Particulier employeurs. Emploi à domicile : avenant n° 7 du 16 octobre 2023 relatif à la modification de l'annexe 6 « Salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur ».....	15
IDCC 3239 Particulier employeurs. Emploi à domicile : avenant n° 4 du 16 octobre 2023 portant révision de certaines dispositions de la convention collective.....	18
IDCC 3239 Particulier employeurs. Emploi à domicile : avenant rectificatif du 16 octobre 2023 à l'avenant n° 6 du 17 mai 2023 relatif à la modification de l'annexe 6 « Salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur ».....	22
IDCC 3239 Particulier employeurs. Emploi à domicile : avenant n° 7 du 16 octobre 2023 relatif à la modification de l'annexe 5 « Salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels ».....	24

Convention collective nationale

IDCC : 240 | **PERSONNEL DES GREFFES DES TRIBUNAUX DE COMMERCE**
(14 novembre 1957)

Avenant du 27 septembre 2023
relatif à la modification de l'article 54 « OPCO »

NOR : ASET2351205M

IDCC : 240

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

ANGTC-PLE ;

FEPraJ,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

SNPJ CFTD ;

FSE CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans l'attente de l'entrée en vigueur des dispositions de la convention collective des professions réglementées auprès des juridictions et de l'harmonisation des règles conventionnelles applicables en matière de formation professionnelle, les partenaires sociaux de la branche du personnel des greffes des tribunaux de commerce et de la branche des professions réglementées auprès des juridictions ont souhaité modifier les dispositions conventionnelles applicables au personnel des greffes des tribunaux de commerce toujours en vigueur.

Ainsi, le présent avenant aux dispositions conventionnelles applicables au personnel des greffes des tribunaux de commerce a vocation à modifier les règles qui régissent le versement de la contribution conventionnelle au financement de la formation professionnelle.

Le présent avenant modifie en conséquence les dispositions de l'article 54 de la convention collective du personnel des greffes des tribunaux de commerce (IDCC 240) toujours en vigueur et applicables au seul personnel des greffes des tribunaux de commerce.

Article 1^{er} | **Modification de l'article 54**

Le 2 de l'article 54 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 2. Contributions conventionnelles

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les greffes de moins de 11 salariés versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCO des entreprises de proximité, qui s'élève à 0,05 % de la masse salariale brute.

Les greffes de 11 à 299 salariés versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCO des entreprises de proximité qui s'élève à 0,35 % de la masse salariale brute.

Cette contribution est due sur la base des salaires de l'année 2023 ; elle sera recouvrée dans le courant du 1^{er} trimestre 2024.

Les présentes dispositions cessent de produire effet au 31 décembre 2024 ; les partenaires sociaux de la branche décideront en 2024 de l'opportunité de poursuivre ce dispositif. Dans l'hypothèse où les partenaires sociaux décideraient de maintenir en 2025 cette contribution conventionnelle, un avenant aux présentes dispositions sera conclu. »

Article 2 | **Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés**

Compte tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés, dès lors que les dispositions du présent avenant tiennent déjà compte de la taille des entreprises.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Article 3 | **Date d'application**

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur à compter de son dépôt.

Article 4 | **Dépôt**

Le présent avenant fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 27 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 5 octobre 2023
relatif aux salaires au 1^{er} janvier 2024

NOR : ASET2351204M

IDCC : 637

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FEDEREC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC ;

SECI UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I. Barème des salaires minima conventionnels

Les minima conventionnels issus de l'accord du 5 juillet 2023 sont revalorisés de 3,8 % et sont donc modifiés selon l'annexe 1 ci-après.

La date d'application du nouveau barème est fixée au 1^{er} janvier 2024.

Pour vérifier que le niveau des garanties dudit barème est atteint, les entreprises devront s'assurer du respect de l'article 60-2 de la convention collective des industries et commerce de la récupération, relatif au salaire minimum professionnel.

Compte tenu de l'augmentation significative du barème conventionnel au 1^{er} janvier 2024, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'est pas prévu de revoyure avant la prochaine négociation annuelle fixée en octobre 2024, excepté si le montant du Smic brut mensuel devait dépasser le barème conventionnel avant cette date.

II. Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur le sujet de l'égalité salariale.

Selon la dernière enquête FEDEREC sur les chiffres clés du recyclage, le taux de féminisation de la branche s'est fortement accéléré ces dernières années : les femmes représentent ainsi 24 % des effectifs en 2022.

Par ailleurs, ci-dessous les statistiques de branche par catégorie socio-professionnelle :

Répartition par statut	2022
Cadres	13,1 %
Agents de maîtrise	14,3 %
Employés/Ouvriers	72 %
Autres	0,6 %

Les partenaires sociaux souhaitent poursuivre le travail de fond sur les représentations et sur les mentalités afin de favoriser une meilleure égalité professionnelle à tous les niveaux. Ce travail se fait au niveau de la branche et au niveau interprofessionnel en lien avec l'Opco 21 sur les campagnes de promotion et d'attractivité des métiers.

Par ailleurs, un travail de révision des emplois repères et des classifications sera lancé fin 2023 et courant 2024. Celui-ci prendra en compte les objectifs d'égalité professionnelle de la branche.

III. Modalités d'application et impérativité de l'accord

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, dans les matières énumérées au 1° à 13° (dont les salaires minima hiérarchiques), les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

IV. Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

S'agissant d'un accord de branche relatif à la grille conventionnelle de salaires et afin de garantir l'égalité de traitement entre salariés et entreprises, il n'est pas prévu de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

V. Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord sera conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives. Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément au code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 5 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Barème des salaires minima conventionnels de la branche des industries et commerces de la récupération

Applicable au 1^{er} janvier 2024.

Base 151,67 heures.

(En euros.)

	A	B	C	D
I	1 847,10	1 853,36	1 865,97	
II	1 878,62	1 891,23	1 910,17	
III	1 921,03	1 950,78	2 001,94	
IV	2 044,59	2 105,29	2 167,74	
V	2 255,36	2 380,39	2 505,45	
VI		2 611,65	2 818,02	3 274,47
VII		3 392,90	3 528,41	3 688,56

Brochure n° 3255 | Convention collective nationale

IDCC : 1619 | **CABINETS DENTAIRES**

Avenant n° 11 du 5 octobre 2023

au protocole d'accord du 5 juin 1987
relatif à la prévoyance

NOR : ASET2351208M

IDCC : 1619

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FSDL ;

UD ;

CDF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSPSS FO ;

CFE-CGC Santé social ;

UNSA Santé sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Objet

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions relatives aux cotisations du régime de prévoyance de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

Considérant la volonté des partenaires sociaux de pérenniser le régime de prévoyance de l'ensemble des salariés des cabinets dentaires et constatant la situation déficitaire dudit régime, confirmée par les pièces comptables présentées par l'AG2R prévoyance et analysées par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, les parties décident de procéder à un ajustement du taux de cotisations, applicable à compter du 1^{er} janvier 2024, et conviennent des modifications suivantes.

Article 1^{er} | **Modification des cotisations**

Les dispositions de l'article 12 « Cotisations » de l'accord du 5 juin 1987, modifié en dernier lieu par avenant n° 10 du 15 septembre 2022, sont remplacées par celles ci-après :

« La cotisation du régime conventionnel de prévoyance est fixée à 1,79 % TA* et TB** de la rémunération définie à l'article 5.4 de la convention collective nationale des cabinets dentaires répartie à hauteur de 0,60 % TA* TB** à la charge du salarié et 1,19 % TA* TB** à la charge de l'employeur.

* Tranche A (TA) : partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.

** Tranche B (TB) : partie du salaire brut comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale. »

Article 2 | **Entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, la branche professionnelle des cabinets dentaires libéraux est très majoritairement composée des très petites entreprises (TPE), donc de moins de 50 salariés.

Dès lors, les partenaires sociaux ont nécessairement pris en compte leurs spécificité pour rédiger le présent texte, c'est pourquoi celui-ci ne comporte pas de règles particulières à leur sujet.

Article 3 | **Date d'effet**

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Article 4 | **Formalités administratives**

4.1. Dépôt légal

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signé des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministère chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

4.2. Extension

La partie la plus diligente s'engage à demander l'extension dans les meilleurs délais, dans les conditions prévues par l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 5 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3386 | Convention collective nationale

IDCC : 3239 | **PARTICULIERS EMPLOYEURS ET EMPLOI À DOMICILE**
(15 mars 2021)

Avenant n° 1 du 16 octobre 2023

à l'avenant n° 1 du 16 décembre 2021
relatif à l'annexe « Fiches et documents pédagogiques
ayant une valeur indicative et non conventionnelle »

NOR : ASET2351204M

IDCC : 3239

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FEPEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

SPAMAF ;

FESSAD UNSA ;

CSAFAM,

d'autre part,

Préambule « Objet de l'avenant »

Conformément aux dispositions de la loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture, le présent avenant a pour objet de recenser les dispositions de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile nécessitant d'être complétées et ou corrigées.

Ceci préalablement exposé, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

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

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

Article 2 | Modifications relatives à la fiche pédagogique relative au calcul de l'ancienneté

La fiche pédagogique relative à l'ancienneté est intégralement réécrite comme suit :

« Socle commun

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. À l'inverse, certaines absences suspendent l'ancienneté du salarié.

I. 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 ;
- le congé de solidarité familiale et le congé de proche aidant ;
- 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 ;

- 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.

II. 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. »

Article 3 | *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 au jour de sa signature.

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt dans les conditions habituelles. Les parties signataires du présent avenant conviennent de ne pas en demander l'extension.

Article 4 | Révision et dénonciation

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

Fait à Paris, le 16 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3386 | Convention collective nationale

IDCC : 3239 | **PARTICULIERS EMPLOYEURS ET EMPLOI À DOMICILE**
(15 mars 2021)

Avenant n° 7 du 16 octobre 2023

relatif à la modification de l'annexe 6 « Salaires minima conventionnels
applicables aux salariés du particulier employeur »

NOR : ASET2351210M

IDCC : 3239

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FEPEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

SPAMAF ;

FESSAD UNSA ;

CSAFAM,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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.

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 1^{er} | Salaires minima conventionnels bruts

Dans un contexte d'inflation et dans l'objectif d'une meilleure hiérarchisation de la grille notamment sur les premiers niveaux, contribuant ainsi à l'attractivité des métiers, les partenaires sociaux conviennent de valoriser l'écart entre le niveau I et le niveau II de la grille.

Il en résulte une augmentation de l'ensemble des niveaux de la grille des salaires à partir du niveau II.

La grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies, est donc 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	11,75 €	2 044,50 €	4 %	12,22 €	2 126,28 €
II	11,88 €	2 067,12 €	4 %	12,36 €	2 150,64 €
III	12,01 €	2 089,74 €	4 %	12,49 €	2 173,26 €
IV	12,20 €	2 122,80 €	4 %	12,69 €	2 208,06 €
V	12,39 €	2 155,86 €	5 %	13,01 €	2 263,74 €
VI	12,89 €	2 242,86 €	5 %	13,53 €	2 354,22 €
VII	13,18 €	2 293,32 €			
VIII	13,57 €	2 361,18 €			
IX	14,30 €	2 488,20 €			
X	15,09 €	2 625,66 €			
XI	15,99 €	2 782,26 €			
XII	16,95 €	2 949,30 €			

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. À 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 16 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3386 | Convention collective nationale

IDCC : 3239 | **PARTICULIERS EMPLOYEURS ET EMPLOI À DOMICILE**
(15 mars 2021)

Avenant n° 4 du 16 octobre 2023

portant révision de certaines dispositions de la convention collective

NOR : ASET2351211M

IDCC : 3239

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FEPEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

SPAMAF ;

FESSAD UNSA ;

CSAFAM,

d'autre part,

Préambule « Objet de l'avenant »

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

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

Ceci préalablement exposé, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

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

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

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

Article 2.1 | Modifications apportées à l'article 48-1-3-1-1

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

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

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

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

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

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

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

Article 2.3 | Insertion de deux nouveaux articles

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

Un article 48-2-4 rédigé comme suit :

« Article 48-2-4 | Congé de solidarité familiale

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

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

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

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

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

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

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

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

Le congé de solidarité familiale n'est pas rémunéré.

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

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

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

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

Un article 48-2-5 rédigé comme suit :

« Article 48-2-5 | *Congé de proche aidant*

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

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

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

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

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

Article 48-2-5-2 | Conditions de départ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 4 | *Durée et entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

Article 5 | *Révision et dénonciation*

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

Fait à Paris, le 16 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3386 | Convention collective nationale

IDCC : 3239 | **PARTICULIERS EMPLOYEURS ET EMPLOI À DOMICILE**
(15 mars 2021)

Avenant rectificatif du 16 octobre 2023

à l'avenant n° 6 du 17 mai 2023
relatif à la modification de l'annexe 6 « Salaires minima conventionnels
applicables aux salariés du particulier employeur »

NOR : ASET2351212M

IDCC : 3239

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FEPEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

SPAMAF ;

FESSAD UNSA ;

CSAFAM,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule « Objet de l'avenant »

Le présent avenant a pour objet de corriger deux erreurs matérielles relevées dans l'avenant n° 6 à l'annexe 6 relative aux salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur du 17 mai 2023, étendu par arrêté du 25 juillet 2023.

Article 1^{er} | Champ d'application

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

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

Article 2 | Modifications apportées à l'avenant n° 6 à l'annexe 6 relative aux salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur du 17 mai 2023

À l'article 1^{er} « Salaires minima conventionnels bruts », dans la dernière colonne du tableau, intitulée « Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures) » :

- la ligne niveau III : 2 115,84 € est remplacée par 2 162,82 € ;
- la ligne niveau IV : 2 162,82 € est remplacée par 2 197,62 €.

Article 3 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

Article 4 | Révision et dénonciation

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

Fait à Paris, le 16 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3386 | Convention collective nationale

IDCC : 3239 | **PARTICULIERS EMPLOYEURS ET EMPLOI À DOMICILE**
(15 mars 2021)

Avenant n° 7 du 16 octobre 2023

relatif à la modification de l'annexe 5

« Salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels »

NOR : ASET2351213M

IDCC : 3239

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FEPEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

SPAMAF ;

FESSAD UNSA ;

CSAFAM,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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.

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 1^{er} | Salaires minima conventionnels bruts

Dans un contexte d'inflation, et considérant la nécessité d'accroître l'attractivité du secteur, les partenaires sociaux conviennent de réévaluer globalement les minima salariaux de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

La grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales, est donc 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	3,45 €	4 %	3,59 €
(*) 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. À 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 16 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165230480-001223

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
