



Particuliers employeurs, votre Convention collective

Par **wolfram2**, le **30/03/2021** à **16:21**

Bonjour

Voir in fine le dernier avenant (en date) relatif aux salaires, applicable depuis le 1er juillet 2021.

Actuellement les différents syndicats de salariés font de la retape pour les élections syndicales prochaines.

Trop souvent, nous, particuliers employeurs nous interrogeons sur la rémunération à donner, les droits à congé, à récupération. sachez que la Convention collective nationale répond à votre question.

Pour y accéder, le plus facile, sur votre barre de recherche vous tapez : "Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999".

Dans la liste des réponses vous choisissez celle de legifrance.gouv.fr.

Déroulez le contenu et dans les avenant vous consultez celui qui vous donne la classification des postes suivant leur catégorie avec la définition des tâches à effectuer. Vous allez ensuite consulter le dernier avenant qui a défini le montant des salaires bruts horaires ou mensuels correspondant à la classification du poste, de la fonction, dont vous avez besoin des services. Ainsi, vous aurez une base solide sur laquelle vous appuyer dans le dialogue avec votre salarié.

Cordialement. wolfram

Par **P.M.**, le **30/03/2021** à **17:52**

Bonjour,

C'est aussi valable pour les salarié(e)s pour défendre leurs droits et pas seulement pour les salaires...

Quand les organisations syndicales cherchent à défendre les salarié(e)s et même des adhérents, à mon sens, elle ne font pas de la "retape" pas plus que les Fédérations patronales...

Pour la même catégorie d'employeurs, il existe aussi la [Convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur...](#)

Par wolfram2, le 31/03/2021 à 09:07

Bonjour

C'est tout simplement qu'à la radio j'ai entendu de multiples messages des syndicats indiquant aux salariés l'information et l'aide qu'ils pouvaient leur apporter dans la défense de leurs droits, et les invitant à voter pour eux aux prochaines élections syndicales (F.O, CFDT (ma fille est déléguée dans son entreprise)). Et rien concernant la partie employeur.

A contrario, pour l'assistante de vie d'une parente, celle-ci avait signé initialement le contrat de travail qu'elle lui avait présenté, puis les ressources de cette parente s'amenuisant, nous devons contribuer de manière importante à la rémunération de la première.

Celle-ci demandant des augmentations, nous avons dû chercher l'information et avons constaté qu'elle était rémunérée largement au dessus de ce que prévoyait la convention collective.

Trop nombreux sont les cas où des personnes ayant besoin d'aide ne savent pas quel est le niveau de rémunération équitable à verser au personnel auquel elles doivent recourir. Or en ce domaine, les Conventions collectives, négociées paritairement font la loi des parties.

A titre indicatif, concernant cette CCN, le salaire minimal est le SMIC + 1%. C'est un petit peu mieux que le commun.

Il m'est apparu que cette source d'information était susceptible d'intéresser nombre de ménages ayant à subvenir aux besoins de leurs anciens, ou d'aides ponctuelles (ménage, jardin, aide aux devoirs, etc.). N'oublions pas l'assistance complémentaire du CESU (Chèque emploi-service universel) qui évite le travail au black.

Cordialement

Par wolfram2, le 31/03/2021 à 10:58

Bonjour.

La grille de classification des emplois.

L'article 2 de la Convention définit la grille de classification qui donne les emplois sur 12 **échelles croissantes de salaire** et **répartis en 5 domaines**, selon qu'ils concernent : les enfants, les personnes adultes, les espaces de vie, l'environnement technique ou l'environnement externe.

Ci-dessous, pour chaque domaine sont indiqués les emplois concernés et leur échelle de rémunération.

Enfants : Baby-sitter éch. I, Garde d'enfant(s) A et B éch. III

Adultes : Assistant(e) de vie A éch. III, B IV, C V, D VI.

Espace de vie : Employé(e) familial(e) A éch. I, B II, Employé(e) familial(e) auprès d'enfant éch. III.

Environnement technique : Accompagnateur (trice), personne de compagnie éch II , Secrétaire particulier (ère) éch. III, Enseignant (e) particulier (ère) (élémentaire) A ou Assistant (e) informatique A éch VI, Enseignant (e) particulier (ière) (collège, lycée) B ou Assistant (e) informatique B éch. VII, Enseignant (e) particulier (ière) (études supérieures) C

éch. VIII.

Environnement externe : Employé (e) d'entretien et petits travaux/ homme, femme toutes mains A éch I, Employé (e) d'entretien et petits travaux/ homme, femme toutes mains B ou Gardien (ne) A éch II, Gardien (ne) B éch III.

Le descriptif détaillé de tous les emplois repères est donné par les **annexes I à V de l'accord de classification du 21 mars 2014**.

L'avenant n° S 42 du 14 février 2020 relatif aux salaires minima conventionnels est le dernier paru définissant pour chaque échelle de salaire le tarif brut horaire ou mensuel ainsi que l'éventuelle majoration (3% ou 4%) pour un certificat professionnel de qualification. A noter qu'il n'a été applicable qu'après l'arrêté d'extension du 17/09/2020.

Il convient de tenir compte de la judicieuse contribution de P.M. qui nous indique la [Convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur](#).

Cordialement. Wolfram

Par **janus2fr**, le **31/03/2021 à 13:19**

[quote]

Celle-ci demandant des augmentations, nous avons dû chercher l'information et avons constaté qu'elle était rémunérée largement au dessus de ce que prévoyait la convention collective.

[/quote]

Bonjour,

La convention collective indique toujours les salaires minimums, l'employeur est libre de verser un salaire supérieur à son salarié.

Par **wolfram2**, le **01/04/2021 à 19:30**

Janus2 Bonsoir

Apport très constructif. Effectivement lorsqu'un paramètre quelconque est défini minimum c'est que par définition on peut lui attribuer une valeur supérieure. C'est la raison pour laquelle, ainsi que je l'ai indiqué, les parties représentant salariés et employeurs dans la définition du salaire de base minimum en application de la CCN lui ont donné une valeur de 1 % supérieure à celle du SMIC. Dont je rappelle que l'augmentation de celui-ci pour 2021 a été d'environ 0,99 %.

Parmi d'autres conventions ou barèmes de salaires, en connaissez-vous beaucoup où l'employeur majore le niveau paritairement convenu ?

Ayant connaissance à titre personnel et aussi par le cas de ma belle-soeur, d'une part des services apportés par l'intervenante à domicile, d'autre part des ressources limitées d'une veuve d'artisan, j'ai aussi connaissance de la difficulté de dégager le montant de la rémunération de l'intervenante. J'ai connaissance du cas d'une famille voisine où les neveux, pour apporter à leur tante les ressources nécessaires ont dû lui acheter en viager la maison

dont, de toute manière ils auraient hérité en définitive.
Cordialement. wolfram

Par **janus2fr**, le **02/04/2021** à **13:23**

[quote]

Parmi d'autres conventions ou barèmes de salaires, en connaissez-vous beaucoup où l'employeur majore le niveau paritairement convenu ?

[/quote]

Personnellement, je suis resté 10 ans sans aucune augmentation justement parce que mon salaire négocié était très au dessus du minimum conventionnel...

Par **wolfram2**, le **03/04/2021** à **17:43**

Bonjour

C'est sans doute la raison pour laquelle le salaire mini le plus bas est SMIC + 1%. Avec ça, paritairement, la date d'extension de l'avenant de révision des salaires peut attendre 9 mois après la signature pour entrer en vigueur. Alors que si on y met une formule d'actualisation, comme dans les marchés, un coup de tableur suffit pour tenir compte de la valeur actualisée du smic.

Et pendant cela membres représentatifs des partenaires à la CCN et administration rédactrice de l'arrêté d'extension ont été rémunérés.

Aïgrement. wolfram

Par **wolfram2**, le **03/04/2021** à **22:38**

Bonsoir, Désolé

J'ai essayé de reproduire la grille des salaires, selon l'avenant du 14 février 2020, mais je n'ai pas su manier la mise en forme de tableau, si toutefois elle existe et, si on sépare les nb par des espaces, ils sont supprimés lorsqu'on valide le texte.

A vous les joies de légifrance pour retrouver l'avenant. Au fait, SVP, donnez-moi votre avis sur vos essais d'usage de légifrance dans sa nouvelle version. Autant la version antérieure m'avait permis d'accéder facilement à la consultation des codes et de multiples arrêts de cassation, autant je n'arrive à presque rien avec la nouvelle version.

Cordialement. wolfram

Par **wolfram2**, le **09/04/2021** à **19:38**

Bonsoir

Ci-dessous, extrait de l'avenant salaire d'avril 2020

1er caractère Niveau échelle de classification

- après 1er tiret, Salaire brut horaire
- après 2ème tiret Salaire brut mensuel (174 heures)
- après 3ème tiret Pourcentage majoration si titre de qualification professionnelle.

I - 10,25 - 1 783,50 - 3 %

II - 10,32 - 1 795,68 - 3 %

III - 10,52 - 1 830,48 - 3 %

IV - 10,73 - 1 867,02 - 3 %

V - 10,93 - 1 901,82 - 4 %

VI - 11,47 - 1 995,78 - 4 %

VII - 11,74 - 2 042,76

VIII - 12,15 - 2 114,10

Attention, le salaire brut indiqué n'est pas le salaire net versé au salarié. Le salaire brut est diminué de la part salariale des taxes, provision pour retraite. Le salaire net est augmenté de 10% versés en provision de congés payés.

En sus si le salarié est titulaire de certificats de qualification professionnelle, son brut est majoré de 3 ou 4% pour les échelles de classification V et VI.

Cordialement. wolfram

Par **wolfram2**, le **17/05/2021** à **16:20**

L'avenant salaires pour 2021 N° S-43 a été signé le 25 janvier entre les syndicats représentant des salariés et celui des particuliers employeurs.

Il n'entrera en application que le premier jour du mois suivant la parution au J.O. de son arrêté d'extension. A noter qu'il a été signé par F.O. qui l'année précédente s'était abstenu, trouvant qu'il ne respectait pas la croissance de l'inflation. La progression des salaires proposée a été jugée mieux adaptée. Sont aussi signataires la CFDT et la CGT.

L'arrêté d'extension a été signé le 19 mai 2021 et publié au J.O. du 2 juin. Les nouveaux taux de rémunération sont donc **obligatoires de ce jour, 1er juillet 2021** "pour la durée restant à courir".

1er caractère Niveau échelle de classification

- après 1er tiret, Salaire brut horaire
- après 2ème tiret Salaire brut mensuel (174 heures)
- après 3ème tiret Pourcentage majoration si titre de qualification professionnelle.

I - 10,35 - 1800,90 - 3%

II - 10,42 - 1813,08 - 3%

III - 10,60 - 1844,40 - 3%

IV - 10,82 - 1882,68 - 3%

V - 11,02 - 1917,48 - 4%

VI - 11,56 - 2011,44 - 4%

VII - 11,86 - 2063,64

VIII - 12,25 - 2131,50

IX - 12,97 - 2256,78

X - 13,76 - 2394,24

XI - 14,66 - 2550,84

XII - 15,61 - 2716,14

Cordialement. Quel dommage que l'usage des tableaux ne soit pas possible.