

Convention collective nationale des entreprises de services à la personne CCNESAP

La convention collective traite de l'ensemble du droit du travail applicable à un secteur donné (contrat de travail, hygiène, congés, salaires, classification, licenciement...). Elle est conclue par les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations ou groupements d'employeurs.

Là où seul le Code du travail s'appliquait aux salariés des entreprises de services à la personne, la nouvelle convention assure aux employés une meilleure protection et de nouveaux droits.

La négociation de la CCN des entreprises de services à la personne s'inscrit dans la démarche initiée par la loi du 25 juillet 2005 relative au développement de ces services.

Elle a été signée le 20 septembre 2012 et a été étendue par arrêté ministériel le 03 avril 2014. En vertu de l'article 1.2 du chapitre IV elle entrera en vigueur le 1^{er} jour du septième mois de celui qui suit l'adoption par l'arrêté d'extension, soit le 1^{er} novembre 2014.

[Convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012](#)

Elle instaure un statut collectif en six points :

- Les relations contractuelles entre les parties (règle du dialogue social),
- Le statut professionnel (contrat de travail, lieu, organisation du travail),
- La politique de l'emploi et le développement de carrières,
- Les relations collectives de travail,
- La classification (emplois repères, grille de salaire, majoration pour ancienneté),
- Protection sociale complémentaire.

Des avancées certaines en termes de conditions de travail ont été actées :

LA SECURISATION DES CONTRATS DE TRAVAIL

Tous les contrats de travail, y compris les CDI, doivent être écrits (Partie 2, Chap. 1, section 1, 2, 2-1) et comporter les mentions obligatoires suivantes :

- Domaine d'intervention ou d'activité,
- La zone géographique d'intervention,
- La date d'entrée dans l'entreprise,
- La durée de la période d'essai et la possibilité de la renouveler,
- La fonction et la classification,
- L'obligation de se soumettre à la visite médicale
- Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe, ainsi que les modalités de prise en charge des frais,

- La durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et le mode d'organisation retenu pour la répartition des horaires de travail sur la semaine ou le mois, avec des pages prévisionnelles indicatives,
- Les plages d'indisponibilité pour le personnel intervenant à domicile et leur jour de repos habituel
- Les règles relatives aux congés,
- L'intitulé de la convention collective nationale applicable.

LA STRUCTURATION DU SECTEUR

Une classification professionnelle et des fiches « emplois repères » sont prévues.

Les emplois-repères sont regroupés au sein de 3 grandes filières de services à la personne.

- Les services à la vie quotidienne (linge, ménage,...),
- Les services à la famille (garde d'enfants, soutien scolaire,...),
- Les services d'aide et d'assistance auprès des personnes fragiles ou dépendantes.

L'emploi-repère est obtenu par regroupement de plusieurs emplois présentant des finalités, des activités principales et des compétences proches. Il permet notamment l'analyse des besoins de formation et de compétences dans une démarche de construction du plan de formation et de la gestion prévisionnelle des compétences de l'entreprise (assistant de vie, agent d'entretien petits travaux de jardinage, garde d'enfants...)

L'annexe 2 de la Partie V prévoit pour chaque emploi-repère une fiche comprenant :

- La description générale,
- Le niveau de responsabilité hiérarchique,
- L'énumération des activités ou tâches principales dont l'exécution peut être demandée au salarié qui occupe le poste correspondant,
- Les conditions particulières d'exercice.

Le profil d'accès à l'emploi-repère comprenant le niveau de formation.

DES OBLIGATIONS DE SECURITE, DE PREVENTION

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé des salariés.

Ces mesures comprennent des actions :

- D'information,
- De formation,
- De prévention des risques professionnels,
- De mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Des avancées sont à renégocier par les partenaires sociaux sur un certain nombre de points non étendus par l'arrêté ministériel et notamment le volet prévoyance prévue en 2015.