



GUIDE DU

PARTICULIER

EMPLOYEUR



SOMMAIRE :



INTRODUCTION	3
SUIS-JE UN PARTICULIER EMPLOYEUR ?	3
POURQUOI DÉCLARER MON SALARIÉ ?	4
EMPLOYER DIRECTEMENT UN SALARIÉ, C'EST SIMPLE !	9
J'EMBAUCHE UN EMPLOYÉ À DOMICILE	15
J'AI BESOIN DE FAIRE GARDER MES ENFANTS	36
J'EMBAUCHE UN ASSISTANT MATERNEL AGRÉÉ	36
J'EMBAUCHE UN GARDE D'ENFANTS À DOMICILE	53
J'EMBAUCHE UN SALARIÉ AU PAIR	72

INTRODUCTION

SUIS-JE UN PARTICULIER EMPLOYEUR ?

J'embauche un homme ou une femme de ménage, un garde d'enfants à domicile, un assistant maternel agréé ; je fais donner des leçons de piano ou de français à mes enfants ; j'ai un coach sportif particulier, un cuisinier, un auxiliaire de vie, un jardinier... J'emploie à mon domicile privé ou à proximité de celui-ci, sans poursuivre de but lucratif *, un ou plusieurs salariés dont l'activité relève du service à la personne afin de satisfaire des besoins inhérents à ma vie personnelle, notamment familiale, et non professionnelle : **je suis un particulier employeur**. Pour trouver le salarié idéal, et celui qui répondra le mieux à mes besoins, différentes possibilités s'offrent à moi :

Je passe par :	Je gère le recrutement du salarié :	Je gère les démarches administratives (déclaration, rémunération..) :	J'ai le statut de particulier employeur :
un organisme de prestations de services	non	non	non
un organisme mandataire	non	non	oui
le bouche à oreille, mon réseau, les petites annonces, les sites d'emploi...	oui	oui	oui

* sans intention de réaliser des bénéfices.

POURQUOI DÉCLARER MON SALARIÉ ?

Déclarer mon salarié, c'est lui garantir des droits et lui permettre de bénéficier d'une couverture sociale : assurance maladie, maternité, retraite, accident du travail, chômage...

C'est lui permettre également de se perfectionner, car il s'ouvre des droits à la formation sous ce statut.

Lorsque je déclare totalement mon salarié, **je n'encours pas de sanction pénale liée au travail illégal ou dissimulé.**

De plus, **je fais des économies**, car je bénéficie d'avantages fiscaux tels que la réduction ou le crédit d'impôt. Par ailleurs, si j'ai au moins 70 ans, je suis exonéré(e) des cotisations patronales de Sécurité sociale maladie, vieillesse et d'allocations familiales.



DÉCLARER MON SALARIÉ, C'EST ÊTRE EN RÈGLE

Je m'expose à des sanctions civiles et pénales si :

- je ne déclare pas mon salarié
- je déclare un temps de travail inférieur à celui réellement travaillé ou rémunéré (travail dissimulé)
- j'embauche une personne n'ayant pas le droit de travailler en France ou au-delà des limites autorisées

Je risque :

- 45 000 € d'amende et 3 ans de prison
- des sanctions civiles (notamment si le salarié fait une demande en justice)
- le remboursement de tous les frais (hospitalisation, dommages et intérêts...), en cas d'accident de mon salarié pendant ses heures de travail



JE BÉNÉFICIE D'AVANTAGES FISCAUX

Pour l'emploi d'un salarié à domicile

Les dépenses que j'engage pour l'emploi d'un salarié à domicile ouvrent droit à **un crédit d'impôt égal à 50% des sommes engagées** dans la limite d'un plafond de 12 000 € + 1 500 € par personne à charge dans mon foyer (dans la limite globale de 15 000 €).

Le montant du **crédit d'impôt** se calcule tel que :

(salaires + cotisations sociales - aides perçues) x 0,5

Chaque année, le Centre national Cesu met à ma disposition une attestation fiscale. Ce document fait état des dépenses que j'ai effectivement engagées au cours de l'année fiscale pour l'emploi de mon salarié à domicile.

Je ne dois pas joindre l'attestation fiscale Cesu à ma déclaration de revenus, mais je la conserve à titre de justificatif en cas de demande des services fiscaux.

Pour l'emploi d'un assistant maternel ou d'un garde d'enfants à domicile

L'emploi d'un assistant maternel agréé ou d'un garde d'enfants à domicile me permet de bénéficier d'un crédit d'impôt ou d'une réduction d'impôt. Cet avantage fiscal est égal à 50 % du montant des dépenses que j'ai effectivement supportées au titre de cet emploi, dans la limite d'un plafond.

Chaque année, le Centre national Pajemploi met à ma disposition une attestation fiscale. Ce document fait état des dépenses que j'ai effectivement engagées au cours de l'année fiscale pour la garde de mon ou mes enfants. Je ne dois pas joindre ce document à ma déclaration de revenus, mais je le conserve à titre de justificatif en cas de demande des services fiscaux.



JE PEUX DISPOSER D'AIDES FINANCIÈRES

Je peux éventuellement bénéficier d'aides financières autres que le crédit d'impôt, et me renseigner avant l'embauche auprès de :

Pour un salarié à domicile :

- mon CSE (le comité social et économique de mon entreprise)
- la personne en charge des ressources humaines de mon entreprise
- la mairie de ma commune
- le conseil départemental
- la maison départementale des personnes handicapées
- les caisses de retraite principale et complémentaire

Pour un assistant maternel :

- mon Ram (Relais assistantes maternelles)
- la mairie de ma commune
- le service PMI (protection maternelle et infantile) de mon conseil départemental

Cas particulier : embauche d'un assistant maternel

Je fais également une demande de complément de libre choix du mode de garde (CMG) à ma CAF ou à ma MSA (si je suis exploitant agricole). C'est une prestation versée pour la garde de mon ou de mes enfants de moins de 6 ans par un assistant maternel agréé (prise en charge partielle de la rémunération d'un assistant maternel agréé. Son montant varie selon le nombre d'enfants à charge, l'âge des enfants du particulier employeur et de ses ressources. Un minimum de 15 % des frais restera à sa charge. L'inscription à Pajemploi se fait à la demande de la CAF/MSA, directement adressée au centre national Pajemploi).

Si le particulier employeur ne bénéficie pas du complément de libre choix du mode de garde de la Paje, cela signifie que les conditions nécessaires pour bénéficier du CMG ne sont pas satisfaites.

Le particulier employeur doit donc contacter le centre national Pajemploi pour se voir transmettre un bulletin d'adhésion. A réception de ce bulletin, le centre procédera à l'immatriculation, la déclaration de l'assistant maternel pourra donc se faire à ce moment.

EMPLOYER DIRECTEMENT UN SALARIÉ, C'EST SIMPLE !

Afin de limiter les risques d'erreurs, les pouvoirs publics se sont efforcés, ces dernières années, de simplifier et de réduire le nombre de formalités s'imposant aux particuliers employeurs.



LE CESU (CHÈQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL)

Le Cesu déclaratif

Le Cesu déclaratif est une offre simplifiée du réseau des Urssaf réservée aux particuliers employeurs, et qui me permet de **déclarer facilement** la rémunération de mon salarié à domicile.

Les avantages du Cesu :

- je n'effectue pas de déclaration d'embauche
- je n'établis pas de bulletins de paie
- je suis dispensé de la demande d'immatriculation de mon salarié au régime de sécurité sociale (s'il n'était pas encore affilié)



À savoir que :

- je peux également déclarer les primes et indemnités diverses versées à mon salarié (prime de vacances, indemnité de fin de contrat, participation à ses frais de transport...)
- je peux utiliser le Cesu déclaratif de manière régulière ou ponctuelle, pour un emploi à temps partiel ou à temps complet
- le Cesu déclaratif est un dispositif de déclaration, et ne permet pas de payer le salarié
- le volet social adressé au Centre national du Cesu tient lieu de déclaration d'embauche
- le Centre national du Cesu s'en charge pour moi et adresse à mon salarié son bulletin de salaire
- c'est le salarié lui-même qui en fait la demande auprès de la caisse d'assurance maladie de son lieu de résidence, muni d'une attestation d'emploi du CNESU

Le Cesu préfinancé

Si je le souhaite, je peux rémunérer mon salarié en utilisant le Cesu préfinancé.

C'est un titre de paiement à montant défini (comme le titre restaurant) ; il est nominatif.

Le Cesu préfinancé peut être :

- proposé par des employeurs privés ou publics ainsi que par des CSE (Comités Sociaux et Économiques) ; c'est du pouvoir d'achat supplémentaire pour les salariés
- délivré par des financeurs de prestations sociales (conseils départementaux, centres communaux d'action sociale, mutuelles, caisses de retraite, régimes de retraite complémentaire...).



À savoir que :

- la rémunération versée doit être déclarée au Cesu déclaratif.
- le Cesu préfinancé n'est qu'un moyen de paiement. Le salarié rémunéré avec des Cesu préfinancés doit les encaisser auprès du centre de remboursement Cesu.



LE DISPOSITIF PAJEMPLOI

Le Centre national Pajemploi est une offre de service simplifiée du réseau des Urssaf, qui assure la gestion de l'ensemble des comptes d'employeurs **d'assistants maternels agréés** ou de **gardes d'enfants à domicile**.

Les avantages de Pajemploi :

- ✓ Il calcule les cotisations sociales à partir des données que j'ai déclarées
- ✓ Il transmet les éléments à ma CAF ou MSA pour le calcul et le versement des prestations
- ✓ Il prélève automatiquement les cotisations sociales restant éventuellement dues
- ✓ Chaque année, il me délivre une attestation me permettant de justifier de mon avantage fiscal*
- ✓ Il établit et adresse le bulletin de salaire à mon salarié à partir des données que j'ai déclarées

→ la CAF/MSA règle directement au Centre national Pajemploi la part des cotisations qu'elle prend en charge.

** Depuis le 1^{er} janvier 2017, les dépenses engagées pour l'emploi d'un salarié à domicile ouvrent droit à un crédit d'impôt correspondant à la moitié des sommes versées (salaire + cotisations) dans la limite de 12 000 € (soit un crédit d'impôt de 6 000 € par an)*

Pour déclarer mon baby-sitter, je n'utilise pas Pajemploi mais le Cesu

Un nouveau service de Pajemploi est accessible aux particuliers employant un assistant maternel ou un garde d'enfant à domicile : **Pajemploi+**.

Ce nouveau service permet de ne plus avancer la totalité du salaire de l'employé. En adhérant à ce service, le parent employeur n'a qu'une démarche mensuelle à faire : déclarer le salaire de son employé. Ensuite, Pajemploi prélève sur le compte de l'employeur la somme à verser au salarié, déduction faite du complément de libre choix mode de garde (CMG), récupéré auprès de la CAF ou de la CMSA pour les personnes qui en relèvent. En dernier lieu, Pajemploi règle directement le salaire à l'employé sur le compte de ce dernier.

Pour bénéficier de ce service, l'employeur doit obtenir l'accord de son employé pour l'enregistrer sur le site de pajemploi (bien vérifier, pour les assistants maternels, que l'agrément est en cours de validité sur la période d'emploi), puis compléter l'attestation d'adhésion et l'autorisation de prélèvement, au bénéfice de Pajemploi+. L'assistant maternel ou le garde d'enfant doit être déclaré entre le 25 et le 5 suivant de la période d'emploi.

A partir du 1^{er} janvier 2020, le prélèvement de l'impôt à la source sera assuré par ce dispositif.



À noter :

Si les rôles de l'assistant maternel et du garde d'enfant à domicile se ressemblent à première vue, ces deux statuts ne sont pourtant pas à confondre, car les règles qui encadrent leur activité sont différentes. En effet, l'emploi d'assistant maternel est régi par la convention collective nationale des assistants maternels, qui prévoit des règles (contrat de travail, congés-payés, calcul d'indemnités, du salaire...etc) différentes de celles applicables au garde d'enfant à domicile, dont le statut est encadré par la convention collective nationale des salariés du particulier employeur.



Liens utiles :

Convention collective nationale des salariés du particulier employeur (IDCC 2111):

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idConvention=KALICONT000005635792>

Convention collective nationale des assistants maternels (IDCC 2395) :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idConvention=KALICONT000005635807>

Pajemploi : <https://www.pajemploi.urssaf.fr/pajewebinfo/cms/sites/pajewebinfo/accueil.html>

Pajemploi+ : <https://www.pajemploi.urssaf.fr/pajewebinfo/cms/sites/pajewebinfo/accueil/pajemploi-plus.html>

J'EMBAUCHE UN EMPLOYÉ À DOMICILE

L'employé à domicile est une personne que j'emploie à mon domicile privé pour réaliser des travaux à caractère familial ou ménager. Il peut s'agir d'un homme ou d'une femme de ménage, d'un cuisinier, d'un chauffeur particulier, d'un garde malade (hors soins), etc.



CE QUE JE DOIS FAIRE AVANT L'EMBAUCHE

En fonction de ma situation :

- Je me fais immatriculer (au Centre national Cesu, à l'Urssaf, à la MSA*)
 - Je vérifie l'identité de mon salarié
 - Je vérifie son affiliation à un régime de Sécurité sociale (sauf si j'utilise le Cesu)
 - Je respecte la convention collective nationale des salariés du particulier employeur**
Je prévois les risques d'accidents du travail et les maladies professionnelles (ex : en fonction de la tâche, fourniture de gants, de chaussures de sécurité, d'outils adaptés, etc.)

* si je suis exploitant agricole ou si mon salarié effectue des gros travaux de jardinage

** je peux la consulter sur www.particulieremploi.fr



DOIS-JE ÊTRE ASSURÉ ?

Bien qu'il ne soit pas obligatoire de s'assurer quand on emploie une personne à domicile, pour me protéger, ainsi que mon salarié :

- ✓ je vérifie les termes de mon assurance multirisques habitation
- ✓ si mon salarié utilise mon véhicule, je vérifie que celui-ci est bien assuré pour cet usage
- ✓ si mon salarié utilise son propre véhicule dans le cadre de son travail, je vérifie qu'il est assuré pour un usage professionnel, et je lui demande son attestation d'assurance.



COMMENT DÉCLARER MON EMPLOYÉ À DOMICILE ?

Je souhaite adhérer au Cesu

Pour déclarer un salarié à domicile, je peux utiliser **le Cesu**.
(voir la rubrique « Employer directement un salarié, c'est simple ! »)

Pour déclarer mon employé à domicile :

- J'adhère comme employeur au Cesu déclaratif
 - J'obtiens un numéro d'employeur
 - Je peux déclarer mon salarié et sa rémunération
 - Je déclare mon salarié en même temps que la première déclaration de salaire au Centre national Cesu
 - J'indique son nom, son prénom, son adresse et son numéro de Sécurité sociale (à défaut, sa date et son lieu de naissance)
 - Les coordonnées de mon salarié sont enregistrées
 - Je peux déclarer les salaires directement en ligne sur le site du Centre national Cesu (ou à l'aide d'un volet social que j'obtiens auprès du Centre national Cesu)

Je préfère ne pas adhérer au Cesu

Je peux déclarer mon salarié à l'Urssaf, directement dans le cadre de la déclaration nominative trimestrielle (DNT). C'est un document que je remplis chaque trimestre, dans lequel je calcule moi-même le montant des charges dues. Je joins un chèque pour payer lesdites charges.

Si j'emploie pour la première fois un salarié à mon domicile, je dois obligatoirement me déclarer en tant qu'employeur auprès de l'Urssaf dans les huit jours suivant l'embauche. Pour cela, je remplis et signe le formulaire « Déclaration d'employeur pour tous emplois familiaux », puis je l'adresse à l'Urssaf du lieu d'activité de l'emploi concerné.



LA VISITE D'INFORMATION ET DE PRÉVENTION (EX VISITE D'EMBAUCHE)

En tant qu'employeur, je dois obligatoirement m'affilier à un service de santé au travail. C'est lui qui convoquera mon salarié à domicile à une visite médicale d'information et de prévention afin qu'il obtienne un certificat d'aptitude au travail avant la fin de sa période d'essai.

Pour connaître le centre de médecine du travail le plus proche, je contacte la Direccte (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) de mon département.

Le temps utilisé pour cette visite est pris sur le temps de travail de mon employé ou lui est indemnisé.

Cette visite comporte un entretien avec le médecin du travail, un examen clinique (vérification de la vue, de l'audition, analyse d'urine...) et, si nécessaire, des examens complémentaires.

À la fin de la visite médicale, le médecin du travail remet une fiche d'aptitude en double exemplaire : un que mon salarié me transmet, un qu'il conserve.

Si mon salarié bénéficie d'une surveillance médicale renforcée, la visite médicale doit avoir lieu avant l'embauche.



J'ÉTABLIS UN CONTRAT DE TRAVAIL

Mon employé et moi sommes d'accord sur la nature de ses tâches, sa rémunération, ses horaires de travail et ses congés, nous pouvons signer un contrat de travail.

Lorsque le CESU n'est pas utilisé, un contrat de travail écrit est obligatoire pour tout emploi en CDD ou un contrat à temps partiel, quelle qu'en soit la durée.

En effet : conclure un contrat écrit permet aux deux parties (particulier employeur et salarié) de se mettre d'accord sur l'ensemble des conditions de travail et d'emploi (missions, durée du travail, salaire, etc.). Cela permet de clarifier la situation, tout en étant favorable au salarié (et à l'employeur) car, en cas de problème, voire de litige, il peut s'appuyer sur le contrat de travail écrit.

La Fédération CFTC Santé Sociaux revendique la conclusion d'un contrat de travail écrit même dans les cas où celui-ci n'est pas obligatoire. La possibilité de ne pas conclure de contrat de travail écrit dans ce secteur instaure une inégalité avec les salariés des autres secteurs. En effet, pour tout autre secteur, les dispositions générales du code du travail prévoient qu'en cas d'absence de contrat de travail écrit, le contrat est réputé conclu pour un temps complet et pour une durée indéterminée.

À savoir que le contrat doit :

- ✓ être rédigé en français, établi **par écrit** et réalisé **en double exemplaire** : un pour mon salarié, un pour moi
- ✓ être **signé à l'embauche s'il s'agit d'un CDI ou, au plus tard, à la fin de la période d'essai** si j'ai rédigé une lettre d'embauche dans laquelle figurent la confirmation de l'embauche, le volume horaire et la période d'essai

Le contrat de travail comporte un certain nombre de mentions obligatoires :

- ✓ mon identité
- ✓ l'identité de mon employé
- ✓ les conditions d'emploi (jours de travail, horaires, détail des tâches à effectuer...)
- ✓ la date d'embauche
- ✓ la rémunération
- ✓ les clauses particulières, la fourniture des repas ou d'un logement, les engagements pris par l'un ou par l'autre...

Pour remplir ce contrat, mon employé me fournit certaines pièces justificatives telles que :

- ✓ sa carte d'identité
- ✓ sa carte vitale
- ✓ son titre de séjour (si besoin)
- ✓ ses autorisations de travail

Chaque type de contrat prévoit une période d'essai pour le salarié, dont la durée varie telle que :

- pour le CDI : période d'essai de deux mois maximum, précisée dans le contrat de travail
- pour le CDD : la durée de la période d'essai est fonction de la durée du contrat

Pendant cette période d'essai, si mon employé ne correspond pas à mes attentes ou que le poste ne lui convient pas, nous pouvons, lui et moi, rompre le contrat de travail sans aucune indemnité. Toutefois, un délai de prévenance de la période d'essai sera à respecter.

Un modèle de contrat est proposé par la convention collective du particulier employeur



LA RÉMUNÉRATION ET LES BULLETINS DE SALAIRE

Lorsque j'emploie un salarié à domicile, je respecte le salaire horaire minimum fixé par la convention collective nationale des salariés du particulier employeur applicable depuis le 24 novembre 1999.

Si j'utilise le Cesu déclaratif, le salaire horaire net doit être majoré de 10% au titre des congés payés (cette règle est soumise à des dérogations, cf. article L.1271-4 et D.1271-5-1 du Code du travail).

Lorsque j'utilise le Cesu ou Pajemploi, ceux-ci établissent le bulletin de salaire de mon salarié à partir des éléments que je déclare.



LA DURÉE DU TRAVAIL

La durée du travail d'un employé à domicile est définie dans la convention collective nationale des salariés du particulier employeur.



À savoir que :

- la durée hebdomadaire conventionnelle du travail est de 40 heures de travail effectif par semaine pour un salarié à temps plein
- la durée hebdomadaire du travail effectué par mon salarié doit obligatoirement être précisée au contrat de travail
- au-delà de la durée de 40 heures, les heures effectuées sont des heures supplémentaires

La durée du travail ne peut, en aucun cas, dépasser 50 heures par semaine, ni une moyenne de 48 heures par semaine calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.



LES DIFFÉRENTS TYPES D'HEURES

Lorsque mon employé à domicile effectue des tâches définies au contrat de travail, il accomplit des heures dites de « travail effectif » qui sont rémunérées au taux horaire qui figure au contrat de travail.

Si j'ai besoin de sa présence chez moi mais qu'il peut utiliser son temps de présence pour lui (lecture, par exemple), il n'effectue pas des heures de travail effectif mais des heures dites « de présence responsable » qui sont rémunérées différemment.

De la même manière, s'il reste la nuit mais qu'il n'est pas tenu d'intervenir, les heures sont rémunérées de façon forfaitaire. Les heures supplémentaires sont rémunérées à un taux horaire majoré.

À ce sujet la CFTC Santé sociaux souhaite que les heures de présence responsable soient supprimées. Lorsque le salarié est obligé de rester chez son employeur, les heures où il est présent chez ce dernier doivent en totalité être rémunérées comme des heures de travail effectif.



LES CONGÉS

Qu'il travaille à temps plein ou à temps partiel, mon employé à domicile a droit à :

- 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois travaillé, période de quatre semaines ou 24 jours ouvrables travaillés
- 30 jours ouvrables maximum par an



À savoir que :

- cette période de repos est **obligatoire**
- la période de référence est fixée du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours

Exemple : mon salarié a travaillé 8 mois, du 1^{er} novembre au 31 mai. Il a droit à 20 jours de congés ($2,5 \times 8 = 20$). Si le calcul n'aboutit pas à un chiffre entier, j'arrondis au chiffre entier supérieur

Sauf accord avec mon salarié :

- c'est moi qui décide des dates des congés, mais je le préviens au moins deux mois à l'avance pour qu'il puisse s'organiser
- mon salarié doit bénéficier d'une période de minimum 12 jours ouvrables et maximum 24 jours ouvrables entre le 1^{er} mai et le 31 octobre

Deux cas de figure sont alors possibles :

Nombre de jours ouvrables acquis :	Les congés peuvent être pris :
plus de 12 jours ouvrables	de façon continue ou non
moins de 12 jours ouvrables	en une seule fois



À noter :

- mon salarié peut bénéficier de jours de congés exceptionnels en cas d'événements comme un mariage ou une naissance. Sa rémunération sera alors maintenue
- il a le droit de prendre des jours de congés pour s'occuper d'un enfant malade, mais il ne sera pas rémunéré.



J'AIDE MON SALARIÉ À SE FORMER

Mon employé à domicile bénéficie chaque année, dès la 1^{ère} heure travaillée, d'une formation professionnelle de 58 heures entièrement prise en charge dans le cadre du plan de développement des compétences.

Avec le Compte Personnel de Formation (CPF), mon salarié accumule des heures de formation à raison de 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis de 12 heures jusqu'à la limite de 150 heures au total.

Quand mon salarié exerce son activité professionnelle depuis un an, il peut prétendre à une validation des acquis de l'expérience (VAE). La VAE est un diplôme, un titre ou un certificat professionnel qui doit être inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Différents types de formations sont offerts à mon salarié pour lui permettre d'acquérir de nouvelles compétences. Ces formations peuvent être suivies à distance ou dans un organisme de formation.

Selon la formation choisie, je peux être amené à aider mon salarié à réaliser certaines démarches qui lui permettront d'obtenir un financement et faciliteront son départ.

Une fois la formation et les dates déterminées, je remplis avec mon salarié le bulletin d'inscription que j'envoie à l'organisme de formation ou directement à IPERIA l'institut en vue de la prise en charge financière par AGEFOS PME.

Lorsque mon salarié travaille pour plusieurs employeurs, je deviens l'employeur porteur, c'est à dire que c'est moi qui organise son départ en formation en demandant aux autres employeurs de signer un avenant suspensif au contrat de travail pour la durée de la formation, afin de libérer le salarié ; lui-même établit un avenant au contrat de travail afin de prendre en compte la formation.



JE ROMPS LE CONTRAT DE TRAVAIL

Si j'ai signé un contrat à durée indéterminée (**CDI**) avec mon salarié, j'ai la possibilité de rompre le contrat si :

- je licencie mon salarié
- mon salarié part à la retraite
- il choisit de démissionner

Si mon salarié et moi souhaitons, d'un commun accord, mettre fin au contrat de travail, nous concluons une rupture conventionnelle. Celle-ci doit faire l'objet d'une convention écrite, homologuée par la Direccte.

Si j'ai établi un contrat à durée déterminée (**CDD**) avec mon salarié, seuls très peu de cas permettent de le rompre, comme par exemple :

- une faute grave
- un cas de force majeure
- l'inaptitude du salarié
- un commun accord avec le salarié
- une embauche en CDI

Dans ce cas, je préviens mon salarié et respecte un délai de préavis. Il est à préciser qu'un CDD ne peut être conclu que dans un nombre de cas limité (besoin temporaire, remplacement d'un salarié malade, indisponible...etc.)



JE LICENCIE MON SALARIÉ

Je n'ai plus les moyens d'embaucher une femme ou un homme de ménage, mes enfants vont maintenant à l'école et je n'ai plus besoin de les faire garder, mon employé a commis une faute... J'ai la possibilité de licencier mon salarié.

Pour cela, je respecte différentes étapes :

Je convoque mon salarié à un entretien préalable par courrier

- en recommandé avec accusé de réception
- ou remise en main propre contre décharge (le salarié me signe un reçu)
- j'indique l'objet de l'entretien dans la convocation

⇒ J'explique au salarié les motifs de la mesure que j'envisage et recueille ses explications

⇒ Si je décide de licencier le salarié, je rédige une lettre de licenciement

⇒ J'envoie la lettre en recommandé avec accusé de réception

⇒ Je respecte le délai de préavis (sauf en cas de faute grave)

⇒ Je remets au salarié les documents de fin de contrat



À savoir que :

- contrairement aux autres salariés, le salarié à domicile n'a pas la possibilité de se faire assister par un tiers lors de l'entretien
- la lettre de licenciement doit être datée et signée. Elle précise les motifs de licenciement, et ne peut pas être expédiée moins de 1 *jour franc** après la date de l'entretien préalable
- dans certaines conditions, je peux également être amené à verser des indemnités

** Jour qui dure de 0h à 24h. Un délai ainsi calculé ne tient pas compte du jour de la décision à l'origine du délai, ni du jour de l'échéance. Si le délai s'achève un samedi, un dimanche ou jour férié, il est reporté d'un jour.*



À noter :

Cette procédure n'est pas applicable aux assistants maternels. Pour ces salariés, après période d'essai, le particulier employeur qui décide de ne plus confier d'enfant à un assistant maternel doit notifier à l'intéressé sa décision de rompre le contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Un préavis de 15 jours et un mois si au moins un an d'ancienneté est ouvert au salarié dans ce cas, sauf si le motif de la rupture découle d'une faute grave, comme le défaut d'assurance.

Le préavis pour l'employé à domicile

Le salarié licencié doit respecter un délai de préavis sauf en cas de faute grave ou de faute lourde.

La durée du préavis dépend de son ancienneté chez le même employeur. Les périodes de congés et certaines périodes de suspension du contrat de travail (congé maternité, accident du travail, formation...) sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté.

Trois cas de figure sont alors possibles en cas de licenciement :

J'emploie mon salarié depuis :	Durée du préavis :
moins de 6 mois	1 semaine
entre 6 mois et 2 ans	1 mois
2 ans et plus	2 mois

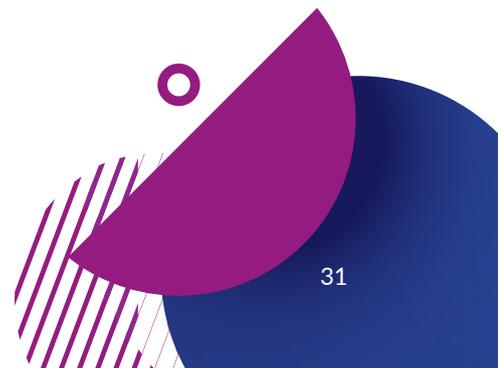
Les heures d'absence pendant le préavis

Pendant sa période de préavis, mon salarié a droit, sans diminution de salaire, à des heures d'absence pour chercher un nouvel emploi :

J'emploie mon salarié depuis :	Nombre d'heures autorisées par jour :
moins de 2 ans	2 h / jour pendant 6 jours ouvrables
2 ans et plus	2 h / jour pendant 10 jours ouvrables

Sans accord avec mon salarié sur les jours dédiés à sa recherche d'emploi, nous choisirons alternativement, un jour lui, un jour moi, les 2 heures qu'il pourra prendre.

Si mon salarié trouve un nouveau travail pendant la période de préavis, il pourra me quitter s'il a effectué au moins 2 semaines de son préavis et devra me présenter un justificatif de son nouvel emploi.



Les indemnités

Pour un contrat en CDI

Différentes indemnités sont à verser à mon salarié, en fonction de la nature de la rupture de contrat :

Nature de la rupture du contrat :	Indemnités de licenciement ou départ à la retraite :	Indemnités de congés payés* :	Indemnités de préavis :
Licenciement	oui**	oui	oui, sous certaines conditions (ex : je dispense mon salarié d'effectuer son préavis)
Démission	non	oui	oui, sous certaines conditions, et si mon salarié effectue son préavis
Départ à la retraite	oui	oui	oui, sous certaines conditions
Mise à la retraite	oui**	oui	oui, sous certaines conditions (ex : je dispense mon salarié d'effectuer son préavis)

**pour les congés payés acquis non pris et non payés*

*** si j'emploie mon salarié depuis au moins 8 mois, sauf en cas de faute grave ou lourde*



À noter : en cas de décès d'un employeur, les indemnités sont dues et devront être versées par ses héritiers.

Pour un contrat en CDD

Il existe deux types d'indemnités :

- l'indemnité de fin de contrat appelée « indemnité de précarité », équivalant à 10% de la rémunération totale brute que mon salarié percevait pendant la durée de son contrat
- l'indemnité de congés payés, pour les congés payés acquis non pris et non payés



À noter : si mon salarié et moi décidons de poursuivre le contrat en CDI, ces indemnités ne sont pas dues.

Calcul des indemnités

L'indemnité est déterminée en fonction de la rémunération brute de mon salarié et de son ancienneté.

Si mon salarié a moins de huit mois d'ancienneté ou s'il a commis une faute grave ou lourde, alors je ne lui verse pas d'indemnité.

Pour calculer le montant :

⇒ Je détermine l'ancienneté de mon salarié

⇒ Je détermine le salaire de référence brut*

⇒ Je calcule l'indemnité en fonction de l'ancienneté



moins de 10 ans

$\geq 1/4$ du salaire de référence
brut par année d'ancienneté



10 ans et plus

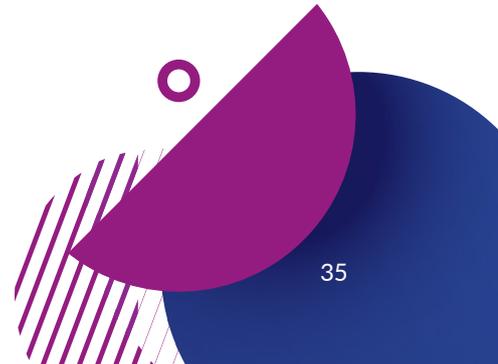
$\geq 1/4$ du salaire de référence
brut par année d'ancienneté
+ $1/3$ du salaire de référence
brut par année d'ancienneté

**en retenant le montant le plus favorable sur la base du salaire moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement*

Les documents de fin de contrat

À la fin du contrat de travail, je remets à mon salarié un certain nombre de documents nécessaires pour faciliter ses démarches administratives :

- ✓ un certificat de travail qui atteste de l'emploi de mon salarié (nature de l'activité, date d'entrée, date de sortie...)
- ✓ un reçu pour solde de tout compte qui détaille les sommes versées lors de la rupture du contrat de travail (indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de congés payés...)
- ✓ une attestation Pôle emploi qui permet à mon salarié de faire valoir ses droits à l'allocation chômage s'il le souhaite. Pour obtenir cette attestation, je m'inscris sur le site de Pôle emploi



J'AI BESOIN DE FAIRE GARDER MES ENFANTS

J'EMBAUCHE UN ASSISTANT MATERNEL AGRÉÉ

L'assistant maternel est un professionnel de la petite enfance qui accueille à son domicile ou dans une maison d'assistants maternels jusqu'à 4 enfants mineurs généralement âgés de moins de 6 ans. Il doit obligatoirement avoir été agréé par le conseil départemental.



CE QUE JE DOIS FAIRE AVANT L'EMBAUCHE

Avant d'embaucher un assistant maternel agréé :

- ⇒ Je me fais immatriculer au Centre national Pajemploi
- ⇒ Je vérifie l'identité de mon assistant, et qu'il est bien inscrit à la Sécurité sociale
- ⇒ Je vérifie qu'il dispose d'une assurance couvrant son activité
- ⇒ Je vérifie que son agrément est bien en cours de validité
- ⇒ Je respecte la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur*
- ⇒ Je prévois les risques d'accidents du travail et les maladies professionnelles

*Je peux la consulter sur www.particulieremploi.fr



DOIS-JE ÊTRE ASSURÉ ?

Pour me protéger, ainsi que mon assistant maternel :

- ✓ je vérifie qu'il souscrit une assurance responsabilité civile professionnelle adaptée à l'exercice de sa profession
- ✓ s'il transporte mon ou mes enfants avec son véhicule personnel, son assurance automobile doit couvrir le transport d'enfants accueillis à titre professionnel
- ✓ s'il conduit mon véhicule, je dois avoir une assurance automobile permettant l'usage du véhicule par un «préposé». Je me renseigne auprès de mon assurance



COMMENT DÉCLARER MON ASSISTANT MATERNEL ?

En tout premier lieu, je contacte ma CAF ou ma MSA si je suis exploitant agricole, et dépose une demande de complément de libre choix du mode de garde (CMG).

Si je bénéficie du complément de libre choix du mode de garde (CMG) de la Paje

Ma demande de CMG de la Paje a été acceptée par ma CAF (ou ma MSA). Je n'ai pas à m'inscrire à Pajemploi, c'est ma CAF (ou ma MSA) qui demande mon inscription au Centre national Pajemploi.

Si je ne bénéficie pas du complément de libre choix du mode de garde de la Paje

J'ai déjà contacté ma CAF (ou ma MSA) et je ne remplis pas les conditions nécessaires pour bénéficier du CMG. Je dois contacter le Centre national Pajemploi qui me transmettra un bulletin d'adhésion. À réception de ce bulletin, le centre procèdera à mon immatriculation et je pourrai par la suite déclarer mon assistant maternel agréé en ligne sur www.pajemploi.urssaf.fr.

Je n'ai pas de déclaration d'embauche à effectuer, la première déclaration de salaire que je réalise auprès du Centre national Pajemploi vaut déclaration de mon salarié.

Tous les mois, je déclare la rémunération et les éléments de l'activité de mon salarié sur www.pajemploi.urssaf.fr.



LA VISITE D'INFORMATION ET DE PRÉVENTION (EX VISITE D'EMBAUCHE)

La visite d'information et de prévention (ex visite médicale d'embauche) n'est pas obligatoire pour un assistant maternel agréé. Le certificat médical qu'il doit fournir lors de sa demande d'agrément certifie que son état de santé lui permet d'accueillir des enfants.



J'ÉTABLIS UN CONTRAT DE TRAVAIL

Avant la signature d'un contrat avec un assistant maternel agréé, il est possible de réserver la place d'accueil de mon enfant en établissant, par écrit, un engagement réciproque.

Si mon assistant maternel ou moi décidons de rompre cet engagement réciproque, celui qui en aura pris la décision devra verser à l'autre une indemnité forfaitaire compensatrice calculée sur la base d'un demi mois par rapport au temps d'accueil prévu.

Mon assistant maternel agréé et moi sommes d'accord sur sa rémunération, ses horaires de travail et ses congés...
Nous pouvons signer un contrat de travail.

La rédaction d'un contrat de travail est **obligatoire pour** tout emploi de :

- **plus de 8 heures** par semaine
- **plus de 4 semaines** consécutives dans l'année

Je peux mettre en place **deux types de contrats** :

- le contrat de travail à durée indéterminée (**CDI**), qui est le contrat de référence
- le contrat à durée déterminée (**CDD**), qui est exceptionnel et n'est possible que dans le cas du remplacement d'un assistant maternel



À savoir que :

- le contrat doit être rédigé en français, établi **par écrit** et réalisé **en double exemplaire** : un pour mon salarié, un pour moi
- le contrat doit être **signé au plus tard le premier jour de travail** de mon assistant maternel
- si j'ai plusieurs enfants à faire garder, je dois rédiger un contrat par enfant

Le contrat de travail comporte un certain nombre de mentions obligatoires dont :

- ✓ mon identité
- ✓ l'identité de mon employé
- ✓ le nom et la date de naissance de l'enfant
- ✓ la date d'embauche
- ✓ les références de l'agrément
- ✓ l'assurance
- ✓ la période d'accueil et les horaires
- ✓ la rémunération
- ✓ les congés
- ✓ les indemnités d'entretien et frais divers

Pour remplir ce contrat, mon employé me fournit certaines pièces justificatives telles que :

- ✓ les références de son agrément
- ✓ la copie de son attestation de responsabilité civile professionnelle
- ✓ sa carte d'identité
- ✓ sa carte vitale
- ✓ son titre de séjour (si besoin)

Je peux trouver un modèle de contrat dans l'annexe 5 de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur ou sur le site internet de Pajemploi.



LA RÉMUNÉRATION ET LES BULLETINS DE SALAIRE

Lorsque j'emploie un assistant maternel agréé, sa rémunération ne peut pas être inférieure au salaire minimum horaire prévu par la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur.

À ce salaire s'ajoute obligatoirement une indemnité d'entretien par journée d'accueil.

Cette indemnité compense les frais supplémentaires qu'elle engage pour accueillir mon enfant dans de bonnes conditions (quote-part d'eau, d'électricité, jeux et matériel d'éveil...).

Tous les mois, je déclare :

- ✓ la période d'activité de mon salarié
- ✓ la date de paiement du salaire
- ✓ le nombre d'heures effectuées
- ✓ le nombre de jours d'activité et de congés payés

Lorsque j'utilise Pajemploi, celui-ci établit le bulletin de salaire de mon salarié à partir des éléments que je déclare



LA DURÉE DU TRAVAIL

La durée du travail de mon assistant maternel agréé est définie dans la convention nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur.



À savoir que :

- la durée hebdomadaire conventionnelle du travail est de 45 heures de travail par semaine
- la durée hebdomadaire du travail que mon assistant maternel agréé effectue doit obligatoirement être précisée au contrat de travail

- la durée d'accueil quotidienne habituelle est de 9 heures en moyenne
- mon assistant maternel peut accueillir un enfant plus (ou moins) de 9 heures par jour, mais il doit prévoir un repos quotidien de 11 heures consécutives minimum
- au-delà de la durée de 45 heures, les heures effectuées sont des heures majorées

La durée du travail ne peut, en aucun cas, dépasser 48 heures par semaine pendant 4 mois consécutifs. Des dérogations existent sous conditions exceptionnelles.



LES DIFFÉRENTS TYPES D'HEURES

Mon assistant maternel agréé peut effectuer des heures normales, complémentaires ou majorées.

Les heures complémentaires sont celles qu'il effectue entre la durée de travail hebdomadaire fixée au contrat de travail et la durée légale (45 heures). Elles sont rémunérées au taux de base, sans majoration.

Les heures majorées sont celles effectuées au-delà de 45 heures par semaine. Elles sont rémunérées à un taux majoré. Ce taux est fixé au contrat de travail.



LES CONGÉS

Que mon assistant maternel agréé accueille mon enfant à temps plein ou seulement quelques heures par semaine, il bénéficie de :

- 2,5 jours ouvrables de congés ou quatre semaines de travail effectives
- 30 jours ouvrables maximum par an



À savoir que :

- la période de référence est fixée du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours
- cette période de repos est **obligatoire**

Sauf accord entre lui et moi, mon assistant maternel doit bénéficier d'une période de minimum 12 jours ouvrables et maximum 24 jours ouvrables entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Deux cas de figure sont possibles :

Nombre de jours ouvrables acquis :	Les congés peuvent être pris :
plus de 12 jours ouvrables	de façon continue ou non
moins de 12 jours ouvrables	en une seule fois

Si mon assistant maternel agréé n'accueille que mon enfant, sans accord entre nous, je fixe seul ses dates de congés.

Si mon assistant maternel agréé accueille plusieurs enfants, les différents parents employeurs doivent s'efforcer de fixer les dates de congés d'un commun accord avec lui, à compter du 1^{er} janvier et au plus tard le 1^{er} mars de chaque année.

Si aucun accord n'est trouvé, mon assistant maternel pourra choisir ses dates de congés.



À noter :

Mon assistant maternel peut bénéficier de jours de congés exceptionnels en cas d'événements comme un mariage ou une naissance. Sa rémunération sera alors maintenue.

Il a le droit de prendre des jours de congés pour s'occuper d'un enfant malade, mais il ne sera pas rémunéré.



J'AIDE MON ASSISTANT MATERNEL À SE FORMER

Mon assistant maternel agréé bénéficie chaque année, dès la 1^{ère} heure travaillée, d'une formation professionnelle de 58 heures entièrement prise en charge dans le cadre du plan de développement des compétences.

Avec le Compte Personnel de Formation (CPF), il accumule des heures de formation à raison de 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis de 12 heures jusqu'à la limite de 150 heures au total.

Quand mon assistant maternel exerce son activité professionnelle depuis un an, il peut prétendre à une validation des acquis de l'expérience (VAE). La VAE est un diplôme, un titre ou un certificat professionnel qui doit être inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Différents types de formations sont offerts à mon assistant maternel pour lui permettre d'acquérir de nouvelles compétences. Ces formations peuvent être suivies à distance ou dans un organisme de formation.

Si, pour exercer son activité, le permis de conduire lui est nécessaire, il est possible de lui faire suivre un module de formation qui permet d'obtenir un financement de 40 heures de code et de 40 heures de conduite.

Selon la formation choisie, je peux être amené à aider mon salarié à réaliser certaines démarches qui lui permettront d'obtenir un financement et faciliteront son départ.

Une fois la formation et les dates déterminées, je remplis avec mon salarié le bulletin d'inscription que j'envoie à l'organisme de formation ou directement à IPERIA l'institut en vue de la prise en charge financière par AGEFOS PME.

Si mon assistant maternel travaille pour plusieurs parents mais que c'est moi qui m'occupe des formalités et obligations liées à sa formation, on dit que je suis « employeur facilitateur ».



JE ROMPS LE CONTRAT DE TRAVAIL

Si j'ai signé un contrat à durée déterminée (**CDD**) avec mon assistant maternel, je n'ai la possibilité de rompre le contrat que sous certaines conditions, comme par exemple :

- mon assistant maternel a commis une faute grave, de force majeure ou inaptitude constatée
- il s'agit d'un accord entre lui et moi
- embauche en CDI de mon assistant maternel par un autre employeur

S'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée (**CDI**), je peux le rompre si :

- je décide de ne plus lui confier la garde de mes enfants
- son agrément est suspendu ou retiré
- mon assistant maternel décide de prendre sa retraite
- en accord avec mon assistant maternel, je décide de sa mise à la retraite
- mon assistant maternel décide de démissionner
- mon assistant maternel a commis une faute grave

Plusieurs conditions s'appliquent alors :

Situation :	Mode d'information :	Préavis :	Indemnités de rupture* :	Indemnités compensatrices de congés payés* :
je décide de ne plus lui confier la garde de mes enfants	je l'informe par lettre recommandée avec accusé de réception	oui	oui*	oui
suspension ou retrait de son agrément	je l'informe par lettre recommandée avec accusé de réception	non	non	oui
mon assistant maternel décide de prendre sa retraite	il exprime de manière claire et non équivoque sa volonté de partir, dès lors qu'il a atteint l'âge légal de la retraite (62 ans en 2019)	oui	indemnités spéciales*	oui
en accord avec mon assistant maternel, je décide de sa mise à la retraite	il me remet un accord par écrit, dès lors qu'il a atteint l'âge min. de 67 ans	oui	oui	oui
mon assistant maternel décide de démissionner	il m'informe par lettre recommandée avec accusé de réception	oui	non	oui

* sous conditions. voir le paragraphe "indemnités", ci-dessous



JE LICENCIE MON ASSISTANT MATERNEL

Le préavis pour l'assistant maternel

La date de 1^{re} présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

La durée minimum du préavis dépend de l'ancienneté de l'assistant maternel :

J'emploie mon assistant maternel depuis :	Durée du préavis :
moins d'1 an	15 jours calendaires *
plus d'1 an	1 mois calendaire *

** tous les jours du calendrier civil y compris les jours fériés ou chômés*

Mon assistant maternel ou moi-même pouvons décider d'abrèger le préavis ou de ne pas l'exécuter. Dans ce cas, celui qui est responsable de cette décision doit verser à l'autre une indemnité dont le montant correspond à ce qu'aurait perçu mon assistant maternel s'il avait travaillé.

La période de préavis ne se cumule pas avec une période de congés payés.

Les indemnités

Pour un contrat en CDI

Je verse une indemnité de rupture à mon assistant maternel agréé si :

- il a au moins 1 an d'ancienneté
- la rupture du contrat n'est pas due à une faute grave ou lourde

Plusieurs conditions s'appliquent alors :

Situation :	Année d'ancienneté :	Montant des indemnités de rupture :	Indemnités compensatrices de congés payés* :
je décide de ne plus lui confier la garde de mes enfants	1 an et plus	1/120 ^{ème} du total des salaires versés pendant toute la durée du contrat	oui (indemnité correspondant à la rémunération des congés dus)
suspension ou retrait de son agrément		pas d'indemnisation	oui (indemnité correspondant à la rémunération des congés dus)
mon assistant maternel décide de prendre sa retraite	10 à 14 ans	½ mois de salaire	oui (indemnité correspondant à la rémunération des congés dus)
	15 à 19 ans	1 mois de salaire	oui (indemnité correspondant à la rémunération des congés dus)
	20 à 29 ans	1,5 mois	oui (indemnité correspondant à la rémunération des congés dus)
	30 ans et plus	2 mois	oui (indemnité correspondant à la rémunération des congés dus)
en accord avec mon assistant maternel, je décide de sa mise à la retraite	1 an et plus	1/120 ^{ème} du total des salaires versés pendant toute la durée du contrat	oui (indemnité correspondant à la rémunération des congés dus)
mon assistant maternel décide de démissionner		pas d'indemnisation	oui (indemnité correspondant à la rémunération des congés dus)

* *acquis non pris et non payés*

Pour plus d'informations sur les indemnités, voir le site de Pajemploi : <https://www.pajemploi.urssaf.fr/>

Pour un contrat en CDD

Je verse :

- une indemnité de précarité (10% de la rémunération totale brute perçue pendant la durée du contrat)
- une indemnité compensatrice de congés payés, pour les congés payés acquis non pris et non payés.

Les documents de fin de contrat

À la fin du contrat de travail, je remets à mon salarié un certain nombre de documents nécessaires pour faciliter ses démarches administratives :

- ✓ un certificat de travail qui atteste de l'emploi de mon salarié (nature de l'activité, date d'entrée, date de sortie...)
- ✓ un reçu pour solde de tout compte qui détaille les sommes versées lors de la rupture du contrat de travail (indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de congés payés...)
- ✓ une attestation Pôle emploi qui permet à mon salarié de faire valoir ses droits à l'allocation chômage s'il le souhaite. Pour obtenir cette attestation, je m'inscris sur le site de Pôle emploi

J'EMBAUCHE UN GARDE D'ENFANTS À DOMICILE

Je préfère que mes enfants soient gardés chez moi : j'embauche un garde d'enfants à domicile.

Je choisis une personne capable d'assurer le bien-être et la sécurité de mes enfants tout en acceptant qu'aucun diplôme ne soit obligatoire pour exercer cette activité.



CE QUE JE DOIS FAIRE AVANT L'EMBAUCHE

Avant d'embaucher un garde d'enfants à domicile :

- Je me fais immatriculer au centre national Pajemploi
- Je vérifie l'identité de mon garde d'enfants et s'il est bien inscrit à la Sécurité sociale
- Je respecte la convention collective nationale des salariés du particulier employeur
 - **Je peux la consulter sur www.particulieremploi.fr**
 - Je préviens les risques d'accidents du travail et les maladies professionnelles



DOIS-JE ÊTRE ASSURÉ ?

Pour me protéger, ainsi que mon garde d'enfants :

- ✓ je vérifie les termes de mon assurance multirisques habitation
- ✓ si mon salarié utilise mon véhicule, je vérifie que celui-ci est bien assuré pour cet usage
- ✓ si mon salarié utilise son propre véhicule dans le cadre de son travail, je vérifie qu'il est assuré pour un usage professionnel, et je lui demande son attestation d'assurance



COMMENT DÉCLARER MON GARDE D'ENFANTS À DOMICILE ?

En tout premier lieu, je contacte ma CAF ou ma MSA si je suis exploitant agricole, et dépose une demande de complément de libre choix du mode de garde (CMG).

Si je bénéficie du complément de libre choix du mode de garde (CMG) de la Paje :

Ma demande de CMG de la Paje a été acceptée par ma CAF (ou ma MSA). Je n'ai pas à m'inscrire à Pajemploi, c'est ma CAF (ou ma MSA) qui demande mon inscription au Centre national Pajemploi.

Si je ne bénéficie pas du complément de libre choix du mode de garde de la Paje :

J'ai déjà contacté ma CAF (ou ma MSA) et je ne remplis pas les conditions nécessaires pour bénéficier du CMG.

Je dois contacter le Centre national Pajemploi qui me transmettra un bulletin d'adhésion. À réception de ce bulletin, le centre m'immatriculera et je pourrai par la suite déclarer mon garde d'enfants à domicile en ligne sur www.pajemploi.urssaf.fr

Je n'ai pas de déclaration d'embauche à effectuer, la première déclaration de salaire que je réalise auprès du Centre national Pajemploi vaut déclaration de mon salarié.

Tous les mois, je déclare la rémunération et les éléments de l'activité de mon salarié sur www.pajemploi.urssaf.fr



LA VISITE MÉDICALE D'INFORMATION ET DE PRÉVENTION (EX VISITE D'EMBAUCHE)

En tant qu'employeur, je dois obligatoirement m'affilier à un service de santé au travail qui convoquera mon garde d'enfants à domicile à une visite médicale d'embauche afin qu'il obtienne un certificat d'aptitude au travail avant la fin de sa période d'essai.

Pour connaître le centre de médecine du travail le plus proche, je contacte la Direccte (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) de mon département.

Le temps utilisé pour cette visite est pris sur le temps de travail de mon employé ou lui est indemnisé.

La visite médicale d'embauche comporte un entretien avec le médecin du travail, un examen clinique (vérification de la vue, de l'audition, analyse d'urine...) et, si nécessaire, des examens complémentaires.

À la fin de la visite médicale, le médecin du travail remet une fiche d'aptitude en double exemplaire : un que mon salarié me transmet, un qu'il conserve.

Si mon salarié bénéficie d'une surveillance médicale renforcée, la visite médicale doit avoir lieu avant l'embauche.



J'ÉTABLIS UN CONTRAT DE TRAVAIL

Mon garde d'enfants à domicile et moi sommes d'accord sur la nature de ses tâches, sa rémunération, ses horaires de travail et ses congés, nous pouvons signer un contrat de travail.

La rédaction d'un contrat de travail est **obligatoire** pour tout emploi de :

- plus de 8 heures par semaine
- plus de **4 semaines** consécutives dans l'année

Je peux mettre en place deux types de contrat :

- le contrat de travail à durée indéterminée (CDI), qui est le contrat de référence

- le contrat à durée déterminée (**CDD**), qui est exceptionnel et n'est possible que dans certains cas (ex: le remplacement d'un salarié absent, l'attente de l'entrée en service du salarié recruté par contrat de travail à durée indéterminée..)



À savoir que :

- le contrat doit être rédigé en français, établi **par écrit** et réalisé **en double exemplaire** : un pour mon salarié, un pour moi
- le contrat doit être **signé à l'embauche ou, au plus tard, à la fin de la période d'essai** si j'ai rédigé une lettre d'embauche dans laquelle figurent la confirmation de l'embauche, le volume horaire et la période d'essai

Le contrat de travail comporte un certain nombre de mentions obligatoires :

- ✓ mon identité
- ✓ l'identité de mon employé
- ✓ les conditions d'emploi (jours de travail, horaires, détail des tâches à effectuer...)
- ✓ la date d'embauche
- ✓ la rémunération
- ✓ les clauses particulières, la fourniture des repas ou d'un logement, les engagements pris par l'un ou par l'autre...

Pour remplir ce contrat, mon garde d'enfants à domicile me fournit certaines pièces justificatives telles que :

- ✓ sa carte d'identité
- ✓ sa carte vitale
- ✓ son titre de séjour (si besoin)
- ✓ ses autorisations de travail

Chaque type de contrat prévoit une période d'essai pour le salarié, dont la durée varie telle que :

- pour le CDI : la période d'essai est de deux mois maximum, précisée dans le contrat de travail
- pour le CDD : la durée de la période d'essai est fonction de la durée du contrat

Pendant cette période, si mon salarié ne correspond pas à mes attentes ou que le poste ne lui convient pas, nous pouvons reprendre, lui et moi, notre liberté sans aucune indemnité. Toutefois, un délai de prévenance de la période d'essai sera à respecter.

En cas de garde partagée, chaque famille devra rédiger un contrat.

Un modèle de contrat est proposé par la convention collective du particulier employeur



LA RÉMUNÉRATION ET LES BULLETINS DE SALAIRE

Lorsque j'emploie un garde d'enfants à domicile, je respecte le salaire horaire minimum fixé par la convention collective nationale des salariés du particulier employeur applicable depuis le 24 novembre 1999.

Tous les mois, je déclare :

- ✓ la période d'activité de mon salarié
- ✓ la date de paiement du salaire
- ✓ le nombre d'heures effectuées
- ✓ le nombre de jours d'activité et de congés payés

Lorsque j'utilise Pajemploi, celui-ci établit le bulletin de salaire de mon salarié à partir des éléments que je déclare



À noter :

Si mon garde d'enfants à domicile est d'accord, je peux le rémunérer au moyen de titres Cesu préfinancés. Pour cela, il doit d'abord s'affilier au centre de remboursement du Cesu afin de pouvoir encaisser ces titres Cesu préfinancés auprès de sa banque.

En cas de garde partagée, chaque famille rémunère les heures effectuées à son domicile selon ce qui a été prévu au contrat.



LA DURÉE DU TRAVAIL

La durée du travail d'un garde d'enfants est définie dans la convention collective nationale des salariés du particulier employeur.



À savoir que :

- la durée hebdomadaire conventionnelle du travail est de 40 heures de travail effectif par semaine pour un salarié à temps plein
- la durée hebdomadaire du travail effectué par mon salarié doit obligatoirement être précisée au contrat de travail
- au-delà de la durée de 40 heures, les heures effectuées sont des heures supplémentaires

La durée du travail ne peut, en aucun cas, dépasser 50 heures par semaine, ni une moyenne de 48 heures par semaine calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.



LES DIFFÉRENTS TYPES D'HEURES

Lorsque mon garde d'enfants à domicile effectue des tâches définies au contrat de travail, il accomplit des heures dites de « travail effectif » qui sont rémunérées au taux horaire qui figure au contrat de travail.

Si j'ai besoin de sa présence chez moi mais qu'il peut utiliser son temps de présence pour lui (lecture, par exemple), il n'effectue pas des heures de travail effectif mais des heures dites « de présence responsable » qui sont rémunérées différemment. Une heure de présence responsable équivaut à 2/3 d'une heure de travail effectif.

De la même manière, s'il reste la nuit mais qu'il n'est pas tenu d'intervenir, les heures sont rémunérées de façon forfaitaire.

Les heures supplémentaires sont rémunérées à un taux horaire majoré.



LES CONGÉS

Qu'il travaille à temps plein ou à temps partiel, mon garde d'enfants à domicile a droit à :

- 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois travaillé, période de quatre semaines ou 24 jours ouvrables travaillés
- 30 jours ouvrables maximum par an



À savoir que :

- cette période de repos est **obligatoire**
- la période de référence est fixée du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours

Exemple : mon salarié a travaillé 8 mois, du 1er novembre au 31 mai. Il a droit à 20 jours de congés ($2,5 \times 8 = 20$). Si le calcul n'aboutit pas à un chiffre entier, j'arrondis au chiffre entier supérieur.

Sauf accord avec mon salarié :

- c'est moi qui décide des dates des congés mais je le préviens au moins deux mois à l'avance pour qu'il puisse s'organiser
- mon salarié doit bénéficier d'une période de minimum 12 jours ouvrables et maximum 24 jours ouvrables entre le 1^{er} mai et le 31 octobre

Deux cas de figure sont alors possibles :

Nombre de jours ouvrables acquis :	Les congés peuvent être pris :
plus de 12 jours ouvrables	de façon continue ou non
moins de 12 jours ouvrables	en une seule fois



À noter :

Mon salarié peut bénéficier de jours de congés exceptionnels en cas d'événements comme un mariage ou une naissance. Sa rémunération sera alors maintenue.

Il a le droit de prendre des jours de congés pour s'occuper d'un enfant malade, mais il ne sera pas rémunéré.



J'AIDE MON GARDE D'ENFANTS À DOMICILE À SE FORMER

Mon garde d'enfants à domicile bénéficie chaque année, dès la 1^{ère} heure travaillée, d'une formation professionnelle de 58 heures entièrement prise en charge dans le cadre du plan de développement des compétences.

Avec le Compte Personnel de Formation (CPF), mon salarié accumule des heures de formation à raison de 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis de 12 heures jusqu'à la limite de 150 heures au total.

Quand mon garde d'enfants à domicile exerce son activité professionnelle depuis un an, il peut prétendre à une validation des acquis de l'expérience (VAE). La VAE est un diplôme, un titre ou un certificat professionnel qui doit être inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Différents types de formations sont offerts à mon salarié pour lui permettre d'acquérir de nouvelles compétences. Ces formations peuvent être suivies à distance ou dans un organisme de formation.

Selon la formation choisie, je peux être amené à aider mon salarié à réaliser certaines démarches qui lui permettront d'obtenir un financement et faciliteront son départ.

Une fois la formation et les dates déterminées, je remplis avec mon salarié le bulletin d'inscription que j'envoie à l'organisme de formation.

Lorsque mon salarié travaille pour plusieurs employeurs, je deviens l'employeur porteur, c'est à dire que c'est moi qui organise son départ en formation en demandant aux autres employeurs de signer un avenant suspensif au contrat de travail pour la durée de la formation, afin de libérer le salarié ; lui-même établit un avenant au contrat de travail afin de prendre en compte la formation.



JE ROMPS LE CONTRAT DE TRAVAIL

Si j'ai signé un contrat à durée indéterminée (**CDI**) avec mon garde d'enfants à domicile, j'ai la possibilité de rompre le contrat si :

- je décide de le licencier
- il part à la retraite

Si mon garde d'enfants et moi souhaitons, d'un commun accord, mettre fin au contrat de travail, nous concluons une rupture conventionnelle. Celui-ci doit faire l'objet d'une convention écrite, homologuée par la Direccte.

Si j'ai établi un contrat à durée déterminée (**CDD**) avec mon garde d'enfants, seuls très peu de cas permettent de le rompre, comme par exemple :

- une faute grave
- un cas de force majeure
- l'inaptitude de mon salarié
- un commun accord avec le salarié

- une embauche en CDI

Dans ce cas, je le préviens et respecte un délai de préavis.



JE LICENCIE MON GARDE D'ENFANTS À DOMICILE

Mes enfants vont maintenant à l'école et je n'ai plus besoin de les faire garder ? Mon garde d'enfants a commis une faute ?... J'ai la possibilité de le licencier.

Pour cela, je respecte différentes étapes :

Je convoque mon garde d'enfants à un entretien préalable par courrier :

- en recommandé avec accusé de réception
- ou remise en main propre contre décharge (le salarié me signe un reçu)
- j'indique l'objet de l'entretien dans la convocation

- J'explique à mon garde d'enfants les motifs de la mesure que j'envisage et recueille ses explications
 - Si je décide de licencier le salarié, je rédige une lettre de licenciement
 - J'envoie la lettre en recommandé avec accusé de réception
 - Je respecte le délai de préavis*
 - Je remets au salarié les documents de fin de contrat

**dont la durée dépend de l'ancienneté de mon salarié*



À savoir que :

- contrairement aux autres salariés, un salarié à domicile, et donc un garde d'enfants à domicile, n'a pas la possibilité de se faire assister par un tiers
- la lettre doit être datée et signée. Elle précise les motifs de licenciement, et ne peut pas être expédiée moins de 1 jour franc* après la date de l'entretien préalable
- dans certaines conditions, je verse des indemnités

** Jour qui dure de 0h à 24h. Un délai ainsi calculé ne tient pas compte du jour de la décision à l'origine du délai, ni du jour de l'échéance. Si le délai s'achève un samedi, un dimanche ou jour férié, il est reporté d'un jour.*

Le préavis pour le garde d'enfants à domicile

Mon garde d'enfants à domicile licencié doit respecter un délai de préavis sauf en cas de faute grave ou de faute lourde.

La durée du préavis dépend de son ancienneté chez le même employeur. Les périodes de congés et certaines périodes de suspension du contrat de travail (congé maternité, accident du travail, formation...) sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté.

Trois cas de figure sont alors possibles :

J'emploie mon salarié depuis :	Durée du préavis :
moins de 6 mois	1 semaine
entre 6 mois et 2 ans	1 mois
2 ans et plus	2 mois

Les heures d'absence pendant le préavis

Pendant sa période de préavis, mon salarié a droit, sans diminution de salaire, à des heures d'absence pour chercher un nouvel emploi :

J'emploie mon salarié depuis :	Nombre d'heures autorisées par jour :
moins de 2 ans	2 h / jour pendant 6 jours ouvrables
2 ans et plus	2 h / jour pendant 10 jours ouvrables

Sans accord avec mon salarié sur les jours dédiés à sa recherche d'emploi, nous choisirons alternativement, un jour lui, un jour moi, les 2 heures qu'il pourra prendre.

Si mon salarié trouve un nouveau travail pendant la période de préavis, il pourra me quitter s'il a effectué au moins 2 semaines de son préavis et devra me présenter un justificatif de son nouvel emploi.

Les indemnités

Pour un contrat en CDI

Différentes indemnités sont à verser à mon garde d'enfants, en fonction de la nature de la rupture de contrat.

Nature de la rupture du contrat :	Indemnités de licenciement ou départ à la retraite :	Indemnités de congés payés* :	Indemnités de préavis :
Licenciement	oui**	oui	oui, sous certaines conditions (ex : je dispense mon salarié d'effectuer son préavis)
Démission	non	oui	oui, sous certaines conditions, et si mon salarié effectue son préavis
Départ à la retraite	oui	oui	oui, sous certaines conditions
Mise à la retraite	oui**	oui	oui, sous certaines conditions (ex : je dispense mon salarié d'effectuer son préavis)

**pour les congés payés acquis non pris et non payés*

*** si j'emploie mon salarié depuis au moins 8 mois, sauf en cas de faute grave ou lourde*



À noter :

En cas de décès d'un employeur, les indemnités sont dues et devront être versées par ses ayants droit.

Pour un contrat en CDD

Il existe deux types d'indemnités :

- l'indemnité de fin de contrat appelée « indemnité de précarité » équivalant à 10% de la rémunération totale brute que mon salarié percevait pendant la durée de son contrat
- l'indemnité de congés payés pour les congés payés acquis non pris et non payés



À noter :

Si mon salarié et moi décidons de poursuivre le contrat en CDI, ces indemnités ne sont pas dues.

Calcul des indemnités

Je verse une indemnité de licenciement à mon salarié si :

- il a au moins 8 mois d'ancienneté
- sauf en cas de faute grave ou lourde

Cette indemnité est déterminée à partir de la rémunération brute de mon salarié et varie selon son ancienneté.

Pour calculer le montant :

⇒ Je détermine l'ancienneté de mon salarié

⇒ Je détermine le salaire de référence brut*

⇒ Je calcule l'indemnité en fonction de l'ancienneté



moins de 10 ans

$\geq 1/4$ du salaire de référence
brut par année d'ancienneté

10 ans et plus

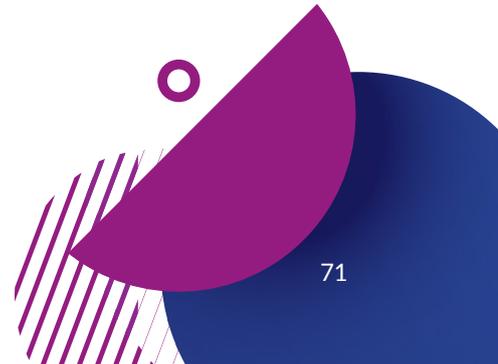
$\geq 1/4$ du salaire de référence
brut par année d'ancienneté
+ $1/3$ du salaire de référence
brut par année d'ancienneté

**en retenant le montant le plus favorable sur la base du salaire moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement*

Les documents de fin de contrat

À la fin du contrat de travail, je remets à mon salarié un certain nombre de documents nécessaires pour faciliter ses démarches administratives :

- ✓ un certificat de travail qui atteste de l'emploi de mon salarié (nature de l'activité, date d'entrée, date de sortie...)
- ✓ un reçu pour solde de tout compte qui détaille les sommes versées lors de la rupture du contrat de travail (indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de congés payés...)
- ✓ une attestation Pôle emploi qui permet à mon salarié de faire valoir ses droits à l'allocation chômage s'il le souhaite. Pour obtenir cette attestation, je m'inscris sur le site de Pôle emploi



J'EMBAUCHE UN SALARIÉ AU PAIR

J'emploie un salarié au pair à mon domicile privé pour effectuer des tâches à caractère familial ou ménager (garde d'enfants, petits travaux ménagers, etc.) en contrepartie d'une rémunération en nature (logement, nourriture...).

En général, les salariés au pair sont des étudiants, mais pas uniquement. Il n'y a aucune condition d'âge ou de nationalité pour être salarié au pair.



À noter :

Lorsque j'emploie un salarié au pair, j'ai le statut de particulier employeur ; lorsqu'il s'agit d'un stagiaire aide familial, j'ai le statut de famille d'accueil. Le stagiaire aide familial ne relève pas de la convention collective nationale du salarié du particulier employeur.

Les salariés au pair relèvent de la convention collective nationale du salarié du particulier employeur. Les règles relatives aux employés à domicile s'appliquent donc de plein droit (voir le chapitre "J'embauche un salarié à domicile")

Il existe toutefois quelques différences qu'il est bon de connaître.



LA DÉCLARATION

Dans les 8 jours qui suivent l'embauche de mon salarié au pair, je me déclare à l'**Urssaf** afin d'être immatriculé en tant qu'employeur et de pouvoir déclarer mon salarié au pair.



À noter :

Je ne peux déclarer mon salarié au pair ni au Cesu ni à Pajemploi

Chaque trimestre, l'Urssaf m'adresse une déclaration nominative simplifiée (DNS) que je complète et retourne.

Pour bénéficier du calcul de mes cotisations, je retourne ma DNS en respectant impérativement la date de retour qui y figure. L'Urssaf m'adresse alors un avis d'échéance sur lequel je trouve le montant dû et la date limite de règlement des cotisations.

Si je retourne ma déclaration après la date limite, je suis obligé de calculer moi-même mes cotisations à partir du taux en vigueur.

Ma déclaration doit être retournée, accompagnée du règlement des cotisations, à la date limite de paiement. En cas de non-respect de cette date limite, une pénalité de 7,50 € par salarié est appliquée.



LES AVANTAGES EN NATURE

Je paye mon salarié au pair en nature (logement, repas...). La convention collective définit une estimation forfaitaire des avantages en nature :

- 4,70 € par repas
- 71 € par mois pour le logement

Si la valeur réelle des avantages en nature dont bénéficie mon salarié au pair est supérieure à ces montants, elle doit être précisée au contrat de travail. Cette valeur réelle sera alors prise en compte pour déterminer mes cotisations.



LES FORMALITÉS

Mon salarié au pair et moi-même sommes liés par un contrat de travail.

Les règles du droit du travail et de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur s'appliquent. De ce fait, je suis dans l'obligation de lui délivrer un bulletin de salaire mentionnant la valeur représentative des avantages en nature.

Je déclare les avantages en nature et je paye les cotisations à l'Urssaf.



LES COTISATIONS

Mon salarié au pair ne percevant pas de rémunération, les cotisations et contributions sociales sont calculées sur les avantages en nature dont le montant est évalué forfaitairement.

Si la valeur réelle des avantages en nature dont bénéficie mon salarié au pair est supérieure à ces montants, c'est elle qui sera prise en compte.



À noter :

Si, en plus des avantages en nature, je verse une rémunération à mon employé, celui-ci perd sa qualité de salarié au pair.



LES AVANTAGES FISCAUX

Un simple accord de placement au pair n'ouvre pas droit aux avantages fiscaux. Pour cela, il faut qu'un contrat soit signé.

Les avantages sont les mêmes que pour l'emploi d'un employé à domicile. (voir la rubrique « Pourquoi déclarer mon salarié ? »)

En fin d'année, l'Urssaf m'adresse une attestation me permettant de bénéficier des avantages.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, les dépenses engagées pour l'emploi d'un salarié à domicile ouvrent droit à un crédit d'impôt correspondant à la moitié des sommes versées (salaire + cotisations) dans la limite de 12 000 € (soit un crédit d'impôt de 6 000 € par an).



NOUS SOMMES SYNDICALISTES ET CONSTRUCTIFS | WWW.CFTC.FR
