

Maintien à domicile

Employer du personnel

Les particuliers qui ont besoin d'aide pour les tâches de la vie courante, ont la possibilité d'employer du personnel à leur domicile.

Les relations entre le particulier employeur et les salariés à domicile sont régies par la convention collective nationale des salariés du particulier employeur et la législation du code du travail.

Il existe des droits et des obligations pour chacune des deux parties.

La relation employeur / employé

La relation employeur / employé peut s'établir :

- en emploi direct ;
- par l'intermédiaire d'un service mandataire.

➤ En emploi direct

La personne âgée est l'employeur de l'aide à domicile.

Elle doit pourvoir au recrutement et à toutes les démarches administratives liées à l'emploi : contrat de travail, déclaration à l'URSSAF..., et se référer à la convention collective des salariés du particulier employeur et au droit du travail.

Le CIDPA vous propose plusieurs brochures concernant l'emploi direct de personnel :

- ✓ *Le CESU (Chèque emploi service universel)*
- ✓ *La rupture du contrat de travail ;*

➤ Par l'intermédiaire d'un service mandataire

La personne âgée est l'employeur de l'aide à domicile, mais un organisme agréé « Service d'aide aux personnes » assure le recrutement et les formalités administratives en contrepartie de frais de gestion. En tant qu'employeur, la personne âgée est tenue de se référer à la convention collective des salariés du particulier employeur et au droit du travail.

Pour le particulier qui ne souhaite pas être employeur, il existe des services prestataires. Un organisme agréé est alors l'employeur de l'aide à domicile. Il prend en charge toutes les formalités administratives et met à disposition du personnel, en contrepartie du paiement du service assuré.

(Le CIDPA tient à votre disposition la liste des services d'aide et d'accompagnement à domicile).

Les formalités liées à l'embauche

Les formalités liées à l'embauche sont entièrement à la charge du particulier employeur dans le cadre de l'emploi direct. Dans le cadre d'un service mandataire, l'association ou la société de services assure ces formalités.

➤ Le recrutement

- Dans le cadre de l'emploi direct, **le recrutement est à la charge du particulier.**
- Dans le cadre d'un service mandataire, **c'est la structure qui assure le recrutement.**

➤ La déclaration préalable à l'embauche

Pour une première embauche, l'employeur doit faire, dans les huit jours suivant l'embauche, une déclaration auprès de l'URSSAF (du département où travaille le salarié) pour obtenir un numéro de particulier employeur. S'il a déjà un numéro d'employeur, une simple demande de déclaration nominative trimestrielle doit être faite (préciser le numéro d'employeur).

L'URSSAF adresse chaque trimestre à l'employeur une déclaration nominative simplifiée (DNS) à compléter afin de calculer les cotisations dues.

Si le salarié n'a pas de numéro de sécurité sociale, l'employeur doit également effectuer une demande d'immatriculation auprès de la Caisse primaire d'assurance maladie du lieu de résidence de l'employé, dans les huit jours suivant l'embauche.

A noter que si le particulier utilise le chèque emploi service universel (CESU) – **uniquement avec l'accord du salarié** – les formalités administratives sont simplifiées. Il n'y a pas besoin de faire une déclaration préalable à l'embauche. Les cotisations sociales sont calculées par le Centre National du Chèque Emploi Service Universel (CNCESU) en fonction des informations portées sur le volet social et prélevées directement sur le compte de l'employeur.

➤ **Le contrat de travail**

Par principe, et en l'absence de mention contraire, le contrat de travail conclu entre le particulier employeur et le salarié est à durée indéterminée. Il est établi par écrit entre l'employeur et le salarié dès l'embauche afin de fixer les engagements de chaque partie.

Il est possible de prévoir une période d'essai d'une durée d'un mois maximum (durée à préciser dans le contrat). Elle peut être renouvelée une fois. Dans ce cas, le salarié doit être prévenu du renouvellement avant l'expiration de la première période, par écrit. Pendant la période d'essai chaque partie peut rompre librement le contrat sans préavis, ni indemnité.

Le contrat précise, notamment, les conditions de travail, l'emploi occupé, le mode de rémunération ainsi que toutes les conditions particulières nécessaires.

En cas d'utilisation du CESU, la convention collective prévoit deux cas :

- lorsque la prestation est **occasionnelle** et n'excède pas 8 heures par semaine ou un mois non renouvelable dans l'année, le CESU vaut contrat de travail écrit ;

- lorsque les prestations sont **régulières et non occasionnelles**, un contrat de travail écrit doit être conclu, et ce quel que soit le nombre d'heures effectuées.

Dans tous les cas, **il est fortement recommandé d'établir un contrat de travail écrit.**

Les contrats à durée déterminée (CDD) sont soumis aux dispositions spécifiques prévues par le code du travail.

➤ **La surveillance médicale**

La surveillance médicale des salariés du particulier employeur est obligatoire, qu'ils travaillent à temps partiel ou complet.

Le particulier employeur doit soumettre ses salariés aux visites médicales légales en contactant un service de santé au travail.

Un examen médical d'embauche et des visites biennales sont notamment obligatoires.

L'exécution du contrat de travail

➤ **La durée du travail**

En application de la convention collective, **la durée du travail est fixée à 40 heures par semaine pour un salarié à temps plein.** En conséquence, un salarié, dont la durée de travail est inférieure à 40 heures, est considéré comme travaillant à temps partiel.

➤ **La rémunération**

Le salaire horaire brut ne peut pas être inférieur au SMIC horaire en vigueur, ni au minimum prévu par la convention collective en fonction de l'emploi occupé.

A partir de trois ans d'ancienneté chez le même employeur, le salaire est majoré de 3% plus 1% par an jusqu'à 10% après 10 ans.

Le salaire doit être payé à date fixe au moins une fois par mois et au plus tard le dernier jour du mois. L'employeur est tenu de délivrer un bulletin de paie tous les mois.

En cas d'utilisation du Cesu, il convient de payer le salaire horaire net majoré de 10% au titre des congés payés. L'employeur n'est pas tenu de délivrer un bulletin de paie. En effet, l'employeur remplit chaque mois un volet social qu'il envoie au CNCESU. Celui-ci adresse ensuite une attestation d'emploi au salarié qui vaut fiche de paie.

Dans le cas d'un contrat à durée déterminée (CDD), une prime de précarité de 10% de la rémunération totale brute est due au salarié, en fin de contrat.

➤ Les congés

Les congés payés annuels

Tout salarié, à temps complet ou partiel, acquiert un droit aux congés payés s'il justifie avoir été employé pendant au moins un mois chez le même employeur entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

La durée du congé est de deux jours et demi ouvrables (ce sont tous les jours de la semaine du lundi au samedi à l'exception du dimanche ou du jour de repos hebdomadaire qui le remplace et des jours fériés chômés) **par mois de présence au travail.** Lorsque la durée des congés acquis n'est pas un nombre entier, elle est portée au nombre entier immédiatement supérieur. La durée maximale annuelle est de trente jours ouvrables, soit cinq semaines.

Les congés annuels doivent être pris. Sauf accord entre les parties, la date de départ est fixée par l'employeur dans un délai suffisamment long qui doit être précisé dans le contrat (au moins deux mois).

Les congés doivent être rémunérés au moment où ils sont pris, sauf en cas d'utilisation du Cesu (le salaire horaire net intègre déjà l'indemnité de congés payés).

Les congés pour événements personnels

Le salarié bénéficie de jours de congés pour événements personnels :

- **sans condition d'ancienneté** : 4 jours ouvrables pour son mariage ; 1 jour ouvrable pour le mariage d'un enfant ; 3 jours ouvrables pour le décès du conjoint ou d'un enfant ; 1 jour ouvrable pour le décès d'un des parents ; 3 jours ouvrables pour une naissance ou adoption ;
- **avec trois mois d'ancienneté** chez l'employeur : 1 jour ouvrable pour le décès du beau-père ou de la belle-mère (parents de l'époux) ; 1 jour ouvrable pour le décès d'un frère ou une sœur.

➤ Les jours fériés

Seul le 1^{er} mai est un jour de congé chômé et rémunéré s'il tombe un jour habituellement travaillé. Si le salarié travaille le 1^{er} mai, il a droit à une majoration de salaire de 100%.

Les autres jours fériés ne sont pas obligatoirement chômés et rémunérés. Lorsque le chômage d'un jour férié, tombant un jour habituellement travaillé, émane d'une décision de l'employeur, il ne pourra pas être la cause d'une réduction de salaire. Les jours fériés travaillés ne donnent pas lieu à une majoration de salaire.

Les exonérations de cotisations patronales

L'emploi d'un ou plusieurs salariés à domicile ouvre droit, sous conditions, à des exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale.

L'exonération concerne **uniquement les cotisations patronales de Sécurité sociale** (maladie, vieillesse, allocations familiales...).

Les cotisations patronales pour la retraite complémentaire, l'assurance chômage, la formation professionnelle, les accidents du travail, ainsi que l'intégralité des cotisations salariales restent dues.

L'exonération des charges est accordée aux employeurs :

- ayant à leur charge un enfant ouvrant droit au complément de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé ou à la prestation de compensation,
- vivant seul, ayant atteint l'âge légal d'ouverture du droit à pension de retraite, et ayant l'obligation de recourir à l'assistance d'une tierce personne dans les actes ordinaires de la vie,
- titulaires de la majoration pour tierce personne, de l'allocation compensatrice pour tierce personne (ACTP), de la prestation de compensation du handicap (PCH) ou de la prestation complémentaire pour recours à une tierce personne des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle,
- bénéficiaires de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA),
- aux personnes âgées de 70 ans et plus, non dépendantes (ou qui ne sont pas reconnues officiellement comme étant dépendantes).

Dans ce cas (exonération accordée en fonction du seul critère d'âge), **l'exonération est plafonnée**, par foyer, et pour l'ensemble des rémunérations à **65 fois la valeur du SMIC horaire par mois et par ménage**.

L'exonération est accordée automatiquement sans justificatifs aux personnes âgées de 70 ans ou plus. Elle est également accordée automatiquement lorsque les personnes atteignent l'âge de 70 ans.

Les autres catégories de personnes doivent faire la demande d'exonération à l'URSSAF dès l'embauche du salarié ou ultérieurement lors de la déclaration nominative trimestrielle, ou au CNCESU en cas d'utilisation du CESU.

Depuis le 1^{er} janvier 2013, les cotisations et contributions sociales sont calculées sur la base du salaire réel (suppression de l'option du calcul des cotisations sur une base forfaitaire).

Pour les employeurs qui ne bénéficient pas de l'exonération de cotisations patronales d'assurances sociales accordées sur critères d'âge, de dépendance ou de handicap, une **déduction forfaitaire d'un montant de 0,75 € par heure** est applicable à la cotisation patronale d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès.

Cette déduction forfaitaire par heure de travail ne se cumule pas avec les autres motifs d'exonération.

Réduction d'impôt

Les contribuables qui utilisent, à titre privé, dans leur résidence principale ou secondaire située en France, les services d'employés déclarés peuvent bénéficier d'un avantage fiscal.

Pour les contribuables retraités ou pour les personnes prenant en charge des services rendus à la résidence d'un ascendant, il s'agit d'une réduction d'impôt.

Le montant de l'avantage fiscal est égal à **50% du montant des dépenses effectivement supportées**, dans la limite de :

- **12 000 € dans le cas général**, soit un avantage fiscal de 6 000 €.

Cette limite est majorée de **1 500 € par enfant à charge et par membre du foyer fiscal âgé de plus de 65 ans**, sans toutefois pouvoir excéder 15 000 €, soit un avantage fiscal maximal de 7 500 €.

Ces plafonds sont portés à **15 000 €** et **18 000 €** pour l'année d'imposition au cours de laquelle le contribuable emploie **pour la première fois** à titre **direct** un salarié à son domicile.

- **20 000 €** pour les contribuables, qui étant eux-mêmes **invalides ou ayant leur charge une personne invalide**, sont dans l'obligation de recourir à l'assistance d'une tierce personne, soit un avantage fiscal maximal de 10 000 €. Cette limite ne peut faire l'objet d'aucune majoration.

Il est indispensable de retrancher les indemnités ou allocations versées aux contribuables pour l'aider à supporter les frais d'emploi d'un salarié.

Les utilisateurs de CESU pré financés doivent déduire la participation du cofinanceur.

Les aides financières

Selon leur situation et notamment leur besoin d'aide, les usagers peuvent bénéficier d'aides financières pour employer du personnel au domicile.

- ☞ **Les personnes âgées relativement autonomes** peuvent s'adresser à leur caisse de retraite (conditions d'octroi propres à chaque caisse). Quelques heures par semaine peuvent être financées **selon le degré d'autonomie et le montant des ressources de la personne**.
- ☞ **Les personnes âgées plus dépendantes qui ont besoin d'aide dans les actes essentiels de la vie**, peuvent effectuer une demande d'Allocation Personnalisée d'Autonomie (A.P.A.) auprès du Département de la Sarthe. **Les personnes handicapées** peuvent effectuer une demande de Prestation de compensation du handicap (P.C.H.) auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (M.D.P.H.).
Un plan d'aide détermine le nombre d'heures et le montant accordé par la collectivité.

Les bénéficiaires de l'**P.A.P.A.** ou de la **P.C.H.** qui doivent justifier de l'**utilisation des sommes qui leur sont versées**, peuvent avoir recours à l'une ou l'autre des formes d'emploi citées en page 2 et 3.

*Suite du dossier : voir fiche technique « **La rupture du contrat de travail** »*

- à l'initiative du salarié (démission, départ à la retraite),
- à l'initiative de l'employeur (licenciement, mise à la retraite),
- en cas de décès de l'employeur.

Adresses utiles

☞ Centre National du Chèque
Emploi Service Universel - **CNCESU**
3 avenue Emile Loubet
42961 Saint-Etienne cedex 9
☎ **0 820 00 23 78** (0,12 € TTC/mn)
Fax : 04.77.43.23.51
Site internet : www.cesu.urssaf.fr

☞ Direction Régionale des
Entreprises, de la Concurrence, de la
Consommation, du Travail et de
l'Emploi - **DIRECCTE**
Unité Territoriale de la Sarthe
19 boulevard Paixhans
CS 41822 - 72018 Le Mans cedex 2
☎ **02.72.16.44.00**

☞ Service des Impôts des
Particuliers
33 avenue du Général de Gaulle
72000 Le Mans
☎ **02.43.83.81.00**

☞ Maison Départementale des
Personnes Handicapées - **MDPH**
11 rue de Pied Sec - BP 23059
72100 Le Mans
☎ **02.43.54.11.90** - Standard

N° vert : 0800 52 62 72
Fax : 02.43.54.11.94
mdph.sarthe@csg72.fr

☞ Fédération Nationale des
Particuliers Employeurs - **FEPEM**
Agence Pays de Loire
Départements 44-49-53-72-85
1 rue du Général de Bollardièrre
44200 Nantes
☎ **0825 07 64 64** (0,15 €/mn)

☞ Santé au Travail 72
9 rue Arnold Dolmetsch
72000 Le Mans
☎ **02 43 74 04 04**
Fax : 02 43 74 04 05

☞ **CR CESU**
Centre de remboursement des CESU
93738 Bobigny cedex 9
☎ **08.92.68.06.62**
Fax : 04.48.97.71.96

**Pour les salariés payés en CESU
préfinancé**
Commande des bordereaux de
remboursement

Département de la Sarthe

CIDPA

Centre d'Information Départemental Pour l'Autonomie

38 avenue Bollée - 72000 LE MANS

☎ 02.43.81.40.40 - Fax : 02.43.76.17.54

cidpa@sarthe.fr - Site internet : www.cidpaclis.sarthe.org

Ce document réalisé par le CIDPA vous a été remis par :