



LE GUIDE

CONVENTIONNEL SALARIÉS
DU PARTICULIER EMPLOYEUR




FO
fgta


**SALARIÉS
DU PARTICULIER
EMPLOYEUR**




ACCOMPAGNER LA FAMILLE, NOTRE PRIORITÉ




Offre des services de
prévention au quotidien
et au travail




Verse votre future
retraite complémentaire




Conçoit des produits
d'assurance adaptés à
vos besoins



Vous informe des
actualités en lien avec
votre métier



Gère vos indemnités
en cas d'arrêt de travail



Propose des aides
d'Action Sociale

Toutes vos démarches en ligne sur

ircem.com

L'ÉDITO



Elsa Lacoffe
Secrétaire fédérale

Un guide pratique qui va à l'essentiel

Cher(e)s adhérent(e)s, cher(e)s salariés,

Pour accompagner les salariés du particulier employeur sur l'ensemble des sujets d'actualité, nous vous proposons de retrouver dans ce guide, toutes les obligations en termes de contrats de travail, supports administratifs et également des supports pour votre profession au quotidien.

La FGTA-FO est un acteur incontournable en matière de négociation dans le secteur. Nous travaillons pour vous garantir un socle social avantageux, des avantages liés aux activités sociales et culturelles, et nous sommes force de propositions pour les sujets qui nous remontent, par exemple, par le biais des sondages sur les réseaux sociaux comme Facebook.

Vote TPE: votre voix compte!

Les élections TPE en fin d'année 2024, auxquelles vous serez amené(e) à prendre part, seront, pour vous et vos proches, la possibilité de mettre en exergue le travail que nous accomplissons chaque jour pour vous. Votre voix compte!

Une nouveauté pour 2024!

Notre nouveau site Internet est à portée de main depuis début avril 2024, il a été conçu pour que vous puissiez naviguer sur l'ensemble des supports, et adhérer ou faire adhérer à notre Fédération FGTA-FO.

Je vous souhaite une excellente lecture
Une équipe à votre service.

Elsa Lacoffe
Secrétaire fédérale
du secteur Particuliers employeurs
et emplois à domicile.

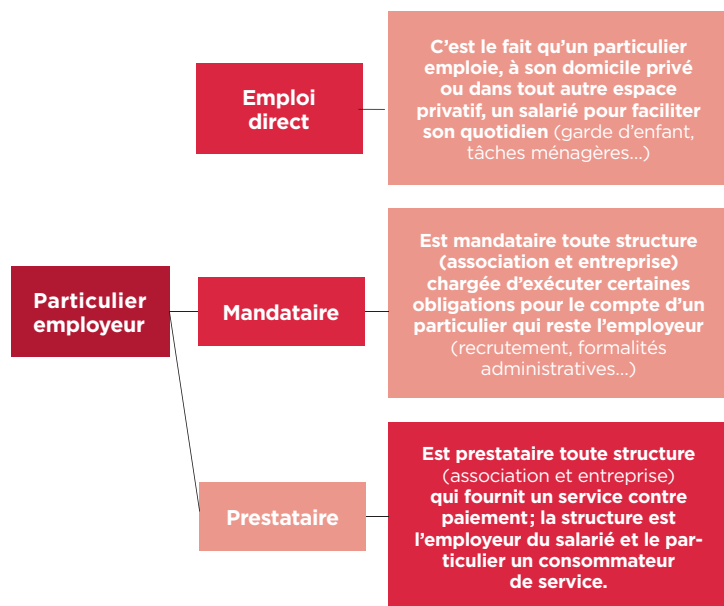
Jamais solo avec FO!



SOMMAIRE

● ÉDITO	3
● 1. CLASSIFICATION	6
- CLASSIFICATION DES EMPLOIS	7
- GRILLE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS DES SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR	7
● 2. CONTRAT DE TRAVAIL ET FORMALITÉS D'EMBAUCHE	10
- LE RECRUTEMENT D'UN EMPLOYÉ À DOMICILE	10
- LA LETTRE D'ENGAGEMENT	12
- MODÈLE DE LETTRE D'ENGAGEMENT	13
- LA SIGNATURE D'UN CONTRAT DE TRAVAIL	14
- LA PÉRIODE D'ESSAI	16
● 3. TEMPS DE TRAVAIL DE L'EMPLOYÉ À DOMICILE	18
- LA DURÉE DU TRAVAIL	18
- LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	19
- HEURES DE PRÉSENCE RESPONSABLE DE JOUR ET HEURES DE PRÉSENCE DE NUIT	20
- LE REPOS HEBDOMADAIRE	22
- LES JOURS FÉRIÉS	22
● 4. LES CONGÉS PAYÉS DE L'EMPLOYÉ À DOMICILE	23
- LES CONGÉS PAYÉS DU SALARIÉ À DOMICILE	23
- SALARIÉ DE MOINS DE 21 ANS AVEC ENFANT À CHARGE	26
- CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX	26
- CONGÉS NON RÉMUNÉRÉS	28
● 5. RÉMUNÉRATION DE L'EMPLOYÉ À DOMICILE	31
- SALAIRE DE BASE DE L'EMPLOYÉ DOMICILE	31
- LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	33
- RÉMUNÉRATION DES HEURES PARTICULIÈRES	35
- INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS	36
- RÉMUNÉRATION EN CAS DE TRAVAIL LES JOURS FÉRIÉS	37
- INDEMNITÉS DIVERSES	37
- LES AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR	39
● 6. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL DE L'EMPLOYÉ À DOMICILE	42
- LICENCIEMENT DE L'EMPLOYÉ À DOMICILE	42
- LA RUPTURE CONVENTIONNELLE	43
- DÉMISSION DE L'EMPLOYÉ À DOMICILE	45
- RETRAITE DU SALARIÉ	45
- DÉCÈS DU SPE OU DU PE	50
● 7. DROITS SOCIAUX DE L'EMPLOYÉ À DOMICILE	53
- ACCÈS DES SALARIÉS AUX ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES	53
- LA PRÉVOYANCE	53
- LA FORMATION	55

La relation de travail entre l'employé à domicile et le particulier employeur



Remarque concernant le cas 3 du recours à un prestataire : dans le cas de l'utilisation d'une entreprise intermédiaire prestataire de service du particulier, le lien juridique ne relève pas d'un mode d'exercice de l'emploi à domicile entre particuliers et à ce titre le salarié ne peut relever d'un particulier employeur.

Ainsi, la convention collective Service à la personne concerne les employeurs et les salariés relevant des entreprises à but lucratif et leurs établissements exerçant une activité principale de prestation et/ou de délivrance de services à la personne. Elle s'identifie par le numéro IDCC 3127.

En revanche, les salariés et les particuliers employeurs des deux premières situations (emploi direct ou mandataire), examinées dans le présent guide, sont quant à eux soumis à la convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021 (IDCC 3239).

Les activités pour lesquelles un particulier peut embaucher un salarié et en devenir l'employeur sont limitées: il n'est pas possible, par exemple, en tant que particulier, d'embaucher un déménageur; le particulier qui n'effectue pas lui-même son déménagement doit obligatoirement faire appel à une entreprise.

> CLASSIFICATION DES EMPLOIS

La convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021 résultant de la convergence des branches des assistants maternels et des salariés du particulier employeur (IDCC 3239) prévoit cinq domaines d'activité répartis en emplois-repères décomposés en un ou plusieurs niveaux.

La grille de classification des emplois des salariés du particulier employeur permet au particulier employeur et au salarié de déterminer l'emploi repère exercé et le niveau de salaire minimum correspondant.

Chaque emploi repère correspond à un niveau de la grille de salaire, et donc à un taux horaire minimal. Ce taux horaire peut être plus élevé mais ne peut pas être inférieur à la grille de salaire comparativement à l'emploi occupé, aux activités exercées au domicile de l'employeur.

> GRILLE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS DES SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR

DOMAINE	EMPLOI-REPÈRE	NIVEAUX
Domaine enfant	Baby-sitter	1 niveau
	Garde d'enfant(s)	2 niveaux
Domaine adulte	Assistant(e) de vie	4 niveaux
Domaine Espaces de vie	Employé(e) familial(e)	2 niveaux
	Employé(e) familial(e) auprès d'enfant(s)	1 niveau

Domaine Environnement technique	Accompagna- teur(rice)/Personne de compagnie	1 niveau
	Secrétaire particulier(ère)	1 niveau
	Enseignant(e) particulier(ère) A (niveau élémentaire)	1 niveau
	Enseignant(e) particulier(ère) B (niveau collège, lycée)	1 niveau
	Enseignant(e) particulier(ère) C (niveau études supérieures)	1 niveau
	Assistant(e) informatique	2 niveaux
Domaine Environnement externe	Employé(e) d'entretien et petits travaux/ Homme-Femme toutes mains	2 niveaux
	Gardien(ne)	2 niveaux
Les niveaux sont fonction des tâches à accomplir		

Pour identifier l'emploi-repère, il convient :

- de dresser la liste des activités confiées au salarié,
- d'identifier le domaine d'activités (enfant, adulte, espaces de vie, environnement technique, environnement externe) qui doit correspondre à l'activité principale exercée par le salarié, c'est-à-dire l'activité qui prend en principe le plus de temps.

Toutefois, lorsque les activités concernent plusieurs domaines, si l'une d'elles consiste en l'accompagnement d'une personne adulte (domaine Adulte) ou en la garde d'enfant(s) de moins de 3 ans (domaine Enfant), il conviendra de choisir l'emploi-repère d'un de ces domaines en tant qu'activité principale (appelée activité dominante auprès de personnes fragiles) et ce, indépendamment du temps consacré à cette activité.

- de retenir l'emploi-repère correspondant à cette activité principale dans sa totalité, même si toutes les activités de cet emploi-repère ne sont pas effectuées.

S'il y a des activités complémentaires aux activités de l'emploi-repère retenu, il convient, dans ce cas, de les lister dans le contrat de travail ou dans la lettre de notification. Les activités complémentaires ne donnent pas lieu à majoration de salaire sauf négociation entre les parties.

S'il y a plusieurs activités principales de durée équivalente, il convient, dans ce cas, de retenir l'ensemble des emplois-repères correspondant et de retenir l'échelle la plus élevée de ces emplois-repères.

S'il y a une activité dominante auprès de personnes fragiles, il convient de retenir l'un des emplois-repères d'assistant(e) de vie correspondant, appartenant au domaine Adulte ou l'un des emplois-repères de garde d'enfant(s), appartenant au domaine Enfant (Enfant de moins de 3 ans).

- de rechercher l'échelle de l'emploi-repère retenu dans la grille de classification.

EXEMPLE :

Emploi-repère Employé(e) d'entretien et petits travaux/Homme-Femme toutes mains A.

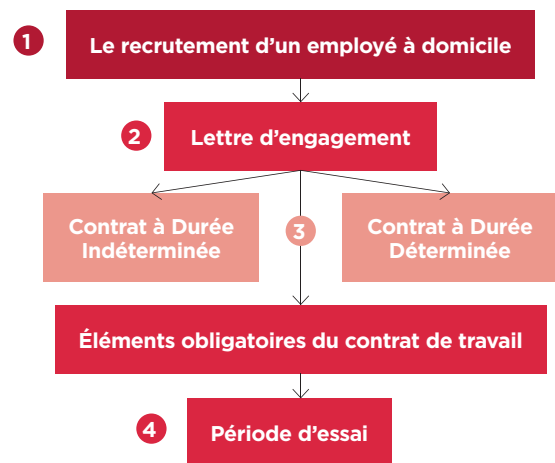
Description de l'emploi-repère: selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement :

- À effectuer des petits travaux de bricolage: par exemple monter et démonter des meubles, les déplacer, effectuer des petits travaux de peinture, reboucher des petits trous dans un mur, une porte, changer des ampoules, changer des joints de robinets.
- À nettoyer et entretenir les espaces extérieurs: par exemple tondre la pelouse et ramasser les déchets verts, ramasser les feuilles, les branches et évacuer les déchets, désherber, arroser les plantes, nettoyer et entretenir le mobilier extérieur (salon de jardin, barbecue, bacs à fleurs), cueillette des fruits.



NDLR: dans ce guide, il est fait appel indifféremment aux termes de salarié du particulier employeur (appellation juridique) et d'employé à domicile (désignation usuelle).

La relation de travail entre l'employé à domicile et le particulier employeur



Être salarié d'un particulier employeur, c'est travailler au domicile privé d'un particulier et réaliser des travaux à caractère familial ou ménager: garde d'enfants ou d'une personne dépendante, ménage, petits travaux de jardinage, soutien scolaire...

Lors de son recrutement, le salarié employé par un particulier employeur doit signer un contrat de travail. Salarié(e) du particulier qui l'emploie, il/elle bénéficie d'une rémunération, d'une couverture sociale et de la convention collective nationale (CCN) du 15 mars 2021 de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

> LE RECRUTEMENT D'UN EMPLOYÉ À DOMICILE

L'employé à domicile peut être embauché par un particulier directement ou le particulier peut s'adresser à un organisme mandataire pour qu'il effectue à sa place les démarches d'embauche du futur salarié.

Dans le cadre des activités de service à la personne, le salarié peut être embauché directement par un particulier employeur qui doit notamment respecter les formalités d'embauche suivantes:

- établir un contrat de travail par écrit
- obtenir une immatriculation auprès de l'Urssaf
- vérifier l'identité du salarié et la validité de son titre de séjour s'il est travailleur étranger non-européen

Pour effectuer ces démarches de façon simplifiée, le particulier employeur peut utiliser le Cesu déclaratif ou le Cesu préfinancé (bulletin de paie, calcul et déclaration des cotisations sociales, prélèvement à la source).

CESU DÉCLARATIF	CESU PRÉFINANCÉ
<p>Le Cesu déclaratif permet au particulier de remplir ses obligations d'employeur de façon simplifiée:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il n'a pas à faire de déclaration d'embauche auprès de l'Urssaf. Le volet social du Cesu déclaratif tient lieu de déclaration d'embauche. - Il n'a pas à établir de bulletin de paie. L'Urssaf service Cesu calcule et prélève les cotisations sociales et adresse au salarié un document valant bulletin de paie s'il en fait la demande. - Il bénéficie du crédit d'impôt lié à l'emploi d'un salarié à domicile. 	<p>Le Cesu préfinancé (ou titre Cesu) se présente sous la forme d'un carnet de chèques comportant un montant déterminé et permet de rémunérer le salarié. Pour recevoir les titres Cesu, le particulier doit être immatriculé, c'est-à-dire être titulaire d'un numéro Urssaf, au Centre national du chèque emploi service universel (CNCesu). Il doit également déclarer les salaires et heures effectuées de l'employé par le biais de ce même organisme. Les titres Cesu sont remis à l'employeur lors de son immatriculation. Par la suite, le particulier peut commander des titres Cesu auprès de l'une des sociétés ou organismes suivants: mutuelle, employeur, assurance, caisse de retraite, services du département ou tout autre organisme financeur (Edenred France, Le Chèque Domicile, Domiserve, La Banque Postale, Natixis Intertitres, Sodexo Pass France).</p>

Le Cesu déclaratif tient lieu de contrat de travail pour des tâches occasionnelles dont la durée ne dépasse pas 8 heures par semaine ou 4 semaines consécutives dans l'année. Au-delà, et pour des tâches régulières, un contrat de travail doit être établi.	Le salarié doit ensuite encaisser ses titres Cesu par le biais du Centre de remboursement du Cesu (CRCesu).
---	---

Le particulier peut s'adresser à un organisme mandataire pour qu'il effectue à sa place les démarches d'embauche du futur salarié.

Le particulier conserve dans ce cas le statut d'employeur. C'est lui qui contrôle l'exécution du travail du salarié et qui verse le salaire.

Quant à l'organisme mandataire de services à la personne (une association par exemple) il se charge :

- du recrutement (expérience professionnelle, aptitudes et qualifications)
- de la gestion administrative du salarié (contrat de travail, bulletin de paie, calcul et déclaration des cotisations sociales, prélèvement à la source).

L'organisme mandataire doit informer le particulier de ses principales responsabilités en tant qu'employeur. Il lui facture cette prestation.

> LA LETTRE D'ENGAGEMENT

L'engagement réciproque, prenant la forme d'une lettre d'engagement, est défini comme un engagement écrit par lequel le particulier employeur et l'employé à domicile s'accordent sur le principe de l'établissement du contrat de travail, avant le premier jour de travail. Toute modification des termes de la lettre d'engagement doit faire l'objet d'un nouvel accord entre les parties.

La lettre d'engagement n'est pas obligatoire et ne saurait remplacer la poursuite de la négociation et la conclusion d'un contrat de travail.

Elle peut être rompue à l'initiative du particulier employeur ou de l'employé à domicile. Dans ce cas, la partie à l'initiative de la rupture, informe l'autre partie de sa décision, par lettre recommandée avec accusé de réception, ou remise en main propre contre décharge.

> MODÈLE DE LETTRE D'ENGAGEMENT

M./Mme [Nom, prénom du salarié]
[Adresse du salarié]

Objet: Lettre d'engagement
[Choisir entre] Monsieur/Madame
[Nom, prénom du particulier employeur]
M./Mme [Nom, prénom du salarié]
[Adresse du salarié]

Je, soussigné(e) [Choisir entre] Madame/Monsieur
[Nom, prénom du particulier employeur].....
demeurant au [Adresse du particulier employeur].....
immatriculé(e) sous le numéro employeur suivant.....
[S'il est connu au moment de l'établissement de la lettre d'engagement; le cas échéant, cocher la case et indiquer le numéro d'immatriculation]
 CESU
 PAJEMPLOI
 URSSAF
 MSA

Vous confirme votre embauche, [Choisir entre] Madame/Monsieur,
[Nom, prénom du salarié].....
de nationalité [Nationalité du salarié - Le cas échéant indiquer le titre de séjour et sa date d'expiration].....
.....
domicilié(e) au [Adresse du salarié].....
et immatriculé(e) à la sécurité sociale sous le numéro
[Numéro de sécurité sociale du salarié].....
À compter du [Date du début du contrat]....., en contrat à durée indéterminée en qualité de [Emploi repère du salarié]
classé au niveau [Classification].....de la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, applicable à la relation de travail référencée sous le numéro IDCC 3239. [Pour déterminer l'emploi-repère du salarié, il convient de se référer à la grille de classification figurant

à l'annexe 7 de la convention collective. Il est également possible d'utiliser le simulateur mis à disposition par les partenaires sociaux : <https://www.simulateuremploisalarieduparticulieremployeur.fr/classification/simulateur/new/choix-type-domaine>

Votre embauche ne sera définitive qu'à l'issue d'une période d'essai de [Indiquer la période]..... renouvelable une fois pour la même durée.

Toute suspension qui se produirait pendant la période d'essai (maladie, congés) prolongerait d'autant la durée de cette période, qui doit correspondre à un travail effectif.

Votre durée hebdomadaire de travail [après conversion des heures de présence responsable de jour, le cas échéant.] est :

Votre rémunération sera calculée sur la base d'un salaire horaire brut de.....euros et vous sera versée le.....du mois en cours. [Le salaire horaire prévu au contrat ne peut pas être inférieur au salaire horaire minimum conventionnel et au salaire horaire minimum de croissance en vigueur. Le paiement du salaire est obligatoirement effectué, tous les mois, par le particulier employeur].

Si l'essai est concluant, nous procéderons à la signature d'un contrat à durée indéterminée. Fait àle.....en deux exemplaires [Un exemplaire est remis au salarié et l'autre conservé par le particulier employeur] Signature du (des) particulier(s) employeur(s) (précédée de la mention « Lu et approuvé ») Signature du salarié (précédée de la mention « Lu et approuvé »)

➤ LA SIGNATURE D'UN CONTRAT DE TRAVAIL

CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI) À TEMPS PARTIEL OU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

Pour les emplois dont la durée de travail ne dépasse pas 8 heures par semaine ou 4 semaines consécutives dans l'année, le Cesu peut être utilisé. Dans ce cas, les obligations concernant le CDI à temps partiel et le CDD sont remplacées par le Cesu.

Si le salarié est déclaré auprès du Cesu, le contrat peut être oral. Il a la même valeur qu'un contrat écrit. Les parties doivent respecter les obligations concernant la conclusion, la formation, l'exécution et la rupture du contrat de travail.

Pour éviter tout litige, la rédaction d'un contrat de travail écrit est conseillée.

CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI)

Les parties définissent conjointement, dans le contrat de travail, les activités professionnelles réalisées par le salarié, les éléments permettant de fixer la rémunération due par le particulier employeur et les modalités d'exécution du contrat de travail.

Le contrat de travail est conclu par écrit. De même, toute modification du contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant écrit.

Le contrat de travail, consenti entre les parties, peut être rédigé sur tout support écrit (papier libre, courriel). En cas de transmission au salarié, par courriel, du contrat de travail signé par l'employeur, le salarié adresse un mail d'acceptation actant de son accord clair et non équivoque.

Les éléments suivants sont obligatoirement précisés dans le contrat de travail :

- identification des parties ;
- n° d'identification employeur. Si le numéro n'est pas encore connu au moment de la conclusion du contrat de travail, il est communiqué dès que possible par le particulier employeur au salarié ;
- n° de sécurité sociale du salarié ;
- date d'embauche ;
- assurance du véhicule du salarié ;
- emploi occupé ;
- durée de la période d'essai ;
- durée du travail ;
- lieu de travail ;
- rémunération incluant le salaire horaire et la date de paiement mensuel du salaire ;
- indemnités et prestations ;
- jours fériés travaillés ;
- repos hebdomadaire ;
- congés payés.

Le contrat de travail et ses éventuels avenants sont établis en deux exemplaires, daté(s), signé(s) et paraphé(s) par les parties.

Chacune des parties conserve un exemplaire du contrat de travail et de ses éventuels avenants.

Pour obtenir un modèle de contrat, rapprochez-vous de votre syndicat FO.

LES CONTRATS PARTICULIERS

Le recours au CDD: il est permis dans les mêmes conditions que pour tout salarié. Ce recours ne peut être qu'exceptionnel et le CDD ne peut être conclu que pour une tâche précise et temporaire (exemple: remplacement d'un salarié absent).

Le contrat, obligatoirement écrit, peut être conclu pour une durée fixe ou incertaine (exemple: il peut préciser qu'il prendra fin au retour du salarié remplacé). Dans ce cas, il doit alors comporter une durée minimale.

La garde partagée: c'est un mode de garde qui consiste à garder des enfants de deux familles au domicile de l'une et/ou de l'autre famille. Les modalités sont définies dans les contrats de travail.

Dans ce cas, chaque particulier employeur doit établir individuellement un contrat de travail écrit avec le salarié.

Les particuliers employeurs doivent prévoir, dans chaque contrat de travail, une clause identique précisant le lien avec l'autre particulier employeur.

> LA PÉRIODE D'ESSAI

La période d'essai doit être prévue au contrat de travail.

La durée maximale de la période d'essai dépend de la durée du contrat:

- pour un CDD inférieur ou égal à 6 mois, la période d'essai maximale est d'1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines.
- pour un CDD supérieur à 6 mois, la période d'essai maximale est d'1 jour par semaine, dans la limite d'1 mois.

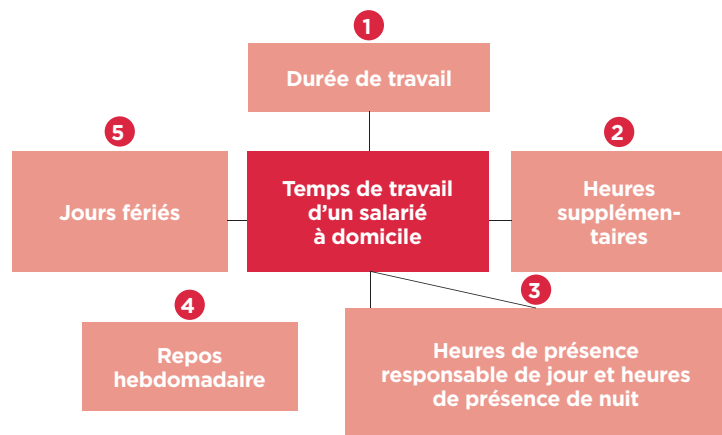
Ces durées sont applicables, que le salarié soit embauché à temps plein ou à temps partiel.

Pendant la période d'essai, l'employeur et le salarié peuvent rompre librement le contrat de travail.

Rupture à l'initiative de l'employeur	L'employeur qui souhaite rompre la période d'essai doit prévenir le salarié avant la rupture du contrat (délai de prévenance)	
	Le salarié est prévenu dans un délai qui dépend de la durée de présence	
	Délai de prévenance minimum en fonction de la durée de présence	
	Durée de présence	Délai de prévenance minimum
	Moins de 8 jours	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures	
Entre 1 mois et 3 mois	2 semaines	
Rupture à l'initiative du salarié	Le salarié qui souhaite rompre la période d'essai doit avertir son employeur au moins 48 heures à l'avance	
	Ce délai de prévenance est ramené à 24 heures en cas de présence inférieure à 8 jours	

Si le délai légal de prévenance n'est pas respecté, le particulier employeur doit verser une indemnité compensatrice au salarié.

Son montant est égal au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé jusqu'à la fin du délai de prévenance dû (indemnité compensatrice de congés payés comprise).



> LA DURÉE DU TRAVAIL

La durée du travail est dite régulière dans l'un des cas suivants :

- le contrat prévoit une durée de travail hebdomadaire fixe
- les périodes de travail se succèdent et/ou se répètent régulièrement selon le rythme prévu au contrat

Dans les autres cas, la durée du travail est dite irrégulière. L'employeur doit alors communiquer les horaires de travail par écrit au salarié en respectant un délai de 5 jours calendaires.

Remarque: les dispositions concernant la durée du travail et le travail à temps partiel prévues par le code du travail ne sont pas applicables.

La durée du travail indiquée dans la convention collective est de 40 heures par semaine pour un salarié à temps plein.

Le salarié employé à domicile effectue des heures de travail effectif.

DURÉE MAXIMALE DU TRAVAIL		
En cas de durée de travail régulière	La durée maximale du travail est de	50 heures sur 1 semaine
		48 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives
En cas de durée de travail irrégulière	cette durée est comprise entre 0 et 48 heures par semaine	

Remarque: lorsque le salarié a plusieurs particuliers employeurs, il s'assure que la durée maximale du travail par semaine est respectée. Il les informe de tout risque de dépassement.

La durée de travail hebdomadaire de travail du jeune salarié à domicile âgé de 16 à 18 ans ne peut pas excéder 35 heures. La durée minimale du repos quotidien ne peut pas être inférieure à 12 heures consécutives.

> LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Remarque: les heures de travail effectif excédant la durée de travail prévue au contrat et ne dépassant pas 40 heures par semaine peuvent être réalisées. Elles ne constituent pas des heures supplémentaires. Elles sont payées au taux normal.

Les heures supplémentaires sont celles effectivement travaillées, effectuées au-delà de 40 heures par semaine lorsque l'horaire de travail est régulier. Elles se décomptent par semaine du lundi à 0 h au dimanche à 24 h.

Lorsque l'horaire de travail est irrégulier, c'est-à-dire variable entre 0 et 48 heures par semaine, les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà d'une moyenne hebdomadaire de 40 heures calculée sur 8 semaines consécutives.

Les heures supplémentaires ne peuvent jamais dépasser 8 heures par semaine calculées sur une période de 12 semaines consécutives et en aucun cas plus de 10 heures par semaine.

Les heures supplémentaires effectuées sont soit rémunérées, soit récupérées dans les 12 mois. Dans les deux cas, elles sont majorées de 25 % (au minimum) pour les 8 premières heures supplémentaires et de 50 % (au minimum) au-delà de ces 8 heures.

➤ HEURES DE PRÉSENCE RESPONSABLE DE JOUR ET HEURES DE PRÉSENCE DE NUIT

HEURES DE PRÉSENCE RESPONSABLE DE JOUR	Applicable aux salariés relevant des emplois-repères du domaine Adulte et du domaine Enfant.
	Les heures de présence responsable de jour sont celles durant lesquelles le salarié peut utiliser son temps pour lui-même tout en restant vigilant pour intervenir s'il y a lieu.
	Une heure de présence responsable de jour équivaut aux 2/3 d'une heure de travail effectif.
	Les heures de présence responsable doivent être expressément prévues par écrit dans le contrat de travail ou dans la lettre d'engagement. Les modifications des heures de présence responsable de jour font l'objet d'un avenant au contrat de travail.
HEURES DE PRÉSENCE DE NUIT	La présence de nuit oblige le salarié à dormir sur place, dans des conditions décentes au sein d'une pièce séparée, sans travail effectif habituel, tout en étant tenu d'intervenir, s'il y a lieu.
	La présence de nuit ne s'applique pas au salarié assurant des heures de garde malade de nuit.
	La plage horaire et les modalités de mise en œuvre des interventions qui génèrent des heures de présence de nuit, sont expressément prévues par écrit dans le contrat de travail.

HEURES DE PRÉSENCE DE NUIT	La plage horaire de la nuit est comprise entre 20 heures et 6h30. Le salarié et le particulier employeur peuvent aménager cette plage horaire en avançant le début de la présence de nuit et/ou en retardant la fin de la présence de nuit dans la limite totale d'1h30.
	La présence de nuit est compatible avec un emploi de jour. Elle ne peut pas excéder 12 heures consécutives.
	La présence de nuit peut être prévue sur plus de 5 nuits consécutives sous réserve du respect du repos hebdomadaire et des conditions cumulatives suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - le nombre d'interventions réalisées par le salarié n'excède pas 4 interventions nocturnes toutes les nuits ; - elle résulte d'une demande formulée par le salarié à domicile et/ou le particulier employeur en vue de répondre à des besoins spécifiques nécessitant une présence la nuit en raison notamment de son état de santé et/ou de dépendance, son handicap, son âge et/ou son isolement social et/ou familial ; - le salarié à domicile et le particulier employeur ont formalisé leur accord par écrit. Le refus du salarié de réaliser plus de 5 nuits consécutives ne peut pas constituer une cause de rupture du contrat de travail.
HEURES DE GARDE MALADE DE NUIT	Applicable exclusivement aux salariés relevant des emplois-repères du domaine adulte Assistant de vie C et Assistant de vie D, tenus de rester à proximité du malade et ne disposant pas d'une pièce séparée.
	Les heures de garde malade de nuit ne sont pas compatibles avec un emploi de jour à temps complet et ne peuvent excéder 12 heures consécutives.
	La plage horaire des heures effectuées par le garde malade de nuit et leurs modalités de mise en œuvre sont expressément prévues par écrit dans le contrat de travail.

> LE REPOS HEBDOMADAIRE

Le jour habituel de repos hebdomadaire doit figurer au contrat. Il est donné de préférence le dimanche.

Le salarié bénéficie d'une période de repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives.

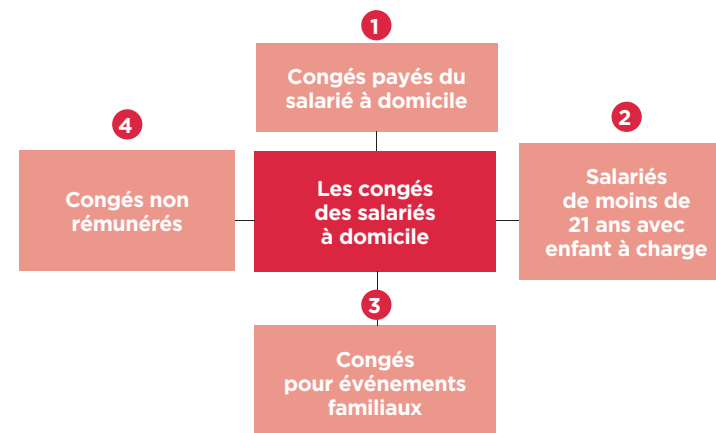
Le jeune travailleur âgé de 16 ans à 18 ans a droit à 36 heures consécutives de repos par semaine, dimanche inclus.

> LES JOURS FÉRIÉS

1^{er} MAI	Le 1 ^{er} mai est obligatoirement chômé (jour non travaillé) et payé s'il tombe un jour habituellement travaillé. Cependant, si la nature de l'activité le justifie (exemple: aide aux personnes dépendantes), l'employeur et le salarié peuvent convenir de travailler le 1 ^{er} mai
AUTRES JOURS FÉRIÉS TRAVAILLÉS	Le travail des jours fériés est prévu au contrat. En l'absence de contrat écrit, les parties se mettent d'accord, par écrit, pour le travail d'un jour férié. S'il n'y a pas d'accord, le jour férié est chômé.

Remarque: le jeune salarié à domicile âgé de 16 à 18 ans ne peut pas travailler durant les jours fériés.

4- LES CONGÉS PAYÉS DU SALARIÉ À DOMICILE



> LES CONGÉS PAYÉS DU SALARIÉ À DOMICILE

Le calcul du nombre de jours de congés payés s'effectue sur la période de référence allant du 1^{er} juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N.

Le salarié à domicile a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois ou période de 4 semaines d'accueil effectué.

Pour un salarié qui a travaillé une période de référence complète, cette durée correspond à 30 jours ouvrables (soit 5 semaines). Pour un salarié qui n'a pas travaillé pendant une

Les jours ouvrables correspondent à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés.

période de référence complète, les congés sont calculés proportionnellement au nombre de mois effectués. Si le résultat du calcul n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier supérieur.

Si le salarié a des enfants vivant chez lui et à sa charge (c'est-à-dire âgés de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours ou en situation de handicap), il peut bénéficier de 2 jours supplémentaires par enfant.

Le total des congés (congés annuels et supplémentaires cumulés) ne peut pas dépasser 30 jours ouvrables.

Exemple: Thierry a travaillé 7 mois, du 1^{er} novembre au 31 mai. Il a droit à 18 jours de congés ($2,5 \times 7 = 17,5$ arrondis à 18 jours).

Un salarié, ayant 1 enfant à charge et ayant acquis 12 jours de congés, peut prendre 14 jours de congés (12 jours + 2 jours de congés supplémentaires)

Décompte des congés payés: le 1^{er} jour de congés payés est le 1^{er} jour ouvrable où le salarié aurait dû normalement travailler. Ensuite, l'employeur décompte chaque jour ouvrable jusqu'à la veille de la reprise du travail.

Exemple: François demande à bénéficier d'une semaine de congés payés. Il ne travaille pas le lundi, le mercredi et le samedi. Le dimanche est son jour de repos hebdomadaire.

Le 1^{er} jour de congé payés est le mardi (1^{er} jour ouvrable où le salarié aurait dû travailler). L'employeur décompte ensuite les congés du mardi au lundi suivant, soit 6 jours ouvrables.

Remarque: si le salarié est en arrêt de travail avant ou pendant les congés payés, les jours de congés payés qui coïncident avec la période de l'arrêt de travail ne sont pas décomptés.

Exemple de prise congés payés:

Françoise travaille chez Madame Dupont comme assistante de vie du mercredi au dimanche. Son jour de repos hebdomadaire est fixé au lundi.

Elle souhaite poser des jours de congés payés du mercredi 6 août au mardi 19 août inclus.

- Le premier jour qui aurait dû être travaillé par Françoise est le mercredi 6 août,
- Le dernier jour ouvrable non travaillé par Françoise est le mardi 19 août avant la reprise du travail le mercredi 20 août.
- Les lundis 11 et 18 août, correspondant au repos hebdomadaire de la salariée, ne sont pas décomptés;
- Le 15 août, jour férié non travaillé prévu au contrat de travail, n'est pas décompté.

FIXATION DES DATES	Sauf accord entre les parties, la date de départ en congés est fixée par l'employeur. Celui-ci doit informer le salarié à domicile au moins 2 mois à l'avance. Ce délai doit être précisé dans le contrat de travail pour permettre au salarié d'organiser ses vacances.
	Le salarié doit bénéficier d'un congé de 2 semaines continues (ou 12 jours ouvrables consécutifs) au cours de la période du 1 ^{er} mai au 31 octobre, sauf accord entre les parties.
	Lorsque les droits acquis sont inférieurs à 12 jours ouvrables, les congés doivent être pris en totalité et en continu.
FRACTIONNEMENT DES CONGÉS	Lorsque le droit à congés dépasse 2 semaines, le solde peut être pris pendant ou en dehors de la période allant du 1 ^{er} mai au 31 octobre, dans la limite de 12 jours ouvrables. Les congés sont pris de façon continue ou non.
	Le particulier employeur peut fractionner les congés avec l'accord du salarié.
	Le salarié a droit à des jours supplémentaires s'il prend ces congés en dehors de la période allant du 1 ^{er} mai au 31 octobre: <ul style="list-style-type: none"> - 2 jours s'il prend 6 jours de congés ou plus, - 1 jour s'il prend entre 3 et 5 jours de congés.
	Lorsque le salarié demande à fractionner ses congés payés, l'employeur peut accéder à cette demande à condition que le salarié renonce par écrit à ces jours supplémentaires de congés.
	La 5 ^e semaine peut être accolée à une période de 4 semaines (ou 24 jours ouvrables) si les parties sont d'accord. La 5 ^e semaine ne donne pas droit à des jours supplémentaires de congé pour fractionnement.

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
4 août	5 août	6 août	7 août	8 août	9 août	10 août
11 août	12 août	13 août	14 août	15 août	16 août	17 août
18 août	19 août	20 août	21 août	22 août	23 août	24 août

- Jour de repos hebdomadaire
- Jour de congé payé à décompter
- Jour férié

11 jours ouvrables de congés payés sont à décompter

> SALARIÉS DE MOINS DE 21 ANS AVEC ENFANT À CHARGE

Le salarié de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficie de 2 jours de congés payés supplémentaires par enfant à charge vivant au foyer.

Si le congé principal ne dépasse pas 6 jours, le congé supplémentaire par enfant à charge est réduit à 1 jour.

Exemple: Victor ayant deux enfants à charge et ayant acquis 30 jours de congés payés peut prendre 34 jours de congés payés (30 jours + 4 jours de congés supplémentaires).

Un salarié ayant deux enfants à charge et ayant acquis 5 jours de congés payés peut prendre 7 jours (5 jours + 2 jours de congés supplémentaires)

> CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

Le salarié bénéficie, sur production d'un justificatif, de congés rémunérés à l'occasion des événements familiaux suivants :

ÉVÈNEMENT	NOMBRE DE JOURS
Mariage ou Pacs	4 jours ouvrables
Mariage d'un enfant	1 jour ouvrable
Mariage d'un frère/sœur	1 jour ouvré
Naissance ou adoption (Ces jours ouvrables sont pris dans les 15 jours entourant l'événement)	3 jours ouvrables
Décès d'un enfant En cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans, le salarié a également droit à un congé supplémentaire, dit congé de deuil d'une durée de	5 jours ouvrables 8 jours ouvrables
Décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère (entendu comme le père ou la mère du conjoint marié du salarié), d'un frère ou d'une sœur du salarié	3 jours ouvrables
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours ouvrables
Annonce de la survenue d'une pathologie chronique ou d'un cancer chez un enfant	2 jours ouvrables
Décès d'un descendant en ligne directe (petit-enfant, arrière-petit-enfant)	1 jour ouvrable
Décès d'un ascendant en ligne directe (grand-parent, arrière-grand-parent)	1 jour ouvrable
Journée de la défense et de la citoyenneté	1 jour ouvrable
Congé pour assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française	1/2 jour ouvrable

Ces congés sont pris au moment de l'événement ou, en accord avec le particulier employeur, dans les jours qui entourent l'événement.

Dans le cas où l'événement familial oblige le salarié à un déplacement de plus de 600 kilomètres (aller-retour), le particulier employeur doit, s'il lui en fait la demande, lui accorder 1 jour ouvrable supplémentaire, non rémunéré.

Ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Le salarié ne peut pas solliciter l'octroi d'une indemnité compensatrice en lieu et place du congé pour événement familial.

> CONGÉS NON RÉMUNÉRÉS

CONGÉ POUR ENFANT MALADE

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge.
Le salarié à domicile prévient, par tout moyen, le particulier employeur dès que possible et lui adresse le certificat médical dans un délai de 48 heures, sauf cas de circonstances exceptionnelles. À défaut, l'absence du salarié peut être assimilée à une absence injustifiée.
La durée de ce congé est de 3 jours ouvrables par année civile.
Cette durée est portée à 5 jours ouvrables si l'enfant est âgé de moins d'1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus de moins de 16 ans.
Le congé pour enfant malade ne constitue pas un congé pour événement familial.
Ce congé n'est pas assimilé à du temps de travail effectif. Il n'ouvre pas droit à rémunération et n'est pas pris en compte dans le calcul du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

CONGÉ POUR CONVENANCE PERSONNELLE

Tout salarié peut bénéficier de congé pour convenance personnelle, sous réserve du respect des conditions cumulatives suivantes: <ul style="list-style-type: none">- recueillir l'accord écrit au préalable du particulier employeur;- respecter un délai de prévenance nécessaire au particulier employeur pour procéder, le cas échéant, à son remplacement.
Le salarié n'est pas tenu de motiver sa demande de congé pour convenance personnelle.
Le particulier employeur n'est pas tenu de motiver son refus d'accorder ledit congé.
À défaut d'avoir obtenu l'accord du particulier employeur, l'absence du salarié à son poste de travail peut être assimilée à une absence injustifiée.
Le congé pour convenance personnelle suspend provisoirement le contrat de travail.
Ce congé n'est pas assimilé à du temps de travail effectif. Il n'ouvre pas droit à rémunération et n'est pas pris en compte dans le calcul du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

> CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Le salarié, dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants, peut demander à bénéficier d'un congé de présence parentale.
Le congé est attribué pour une période maximale de 310 jours ouvrés par enfant et par maladie, accident ou handicap. Le salarié peut bénéficier d'un autre congé de présence parentale (soit 620 jours en tout) à la fin de la période de 3 ans ou s'il a utilisé la réserve de 310 jours avant la fin des 3 ans du congé initial.

Le salarié à domicile doit faire sa demande de congé de présence parentale auprès du particulier employeur au moins 15 jours avant la date souhaitée de début du congé. Il peut envoyer une LRAR ou le remettre en main propre contre décharge. Il doit y joindre un certificat médical qui atteste des éléments suivants :

- Particulière gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap.
- Nécessité d'une présence soutenue auprès de l'enfant et des soins contraignants. Chaque fois que le salarié souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, il doit en informer l'employeur au moins 48 heures à l'avance.

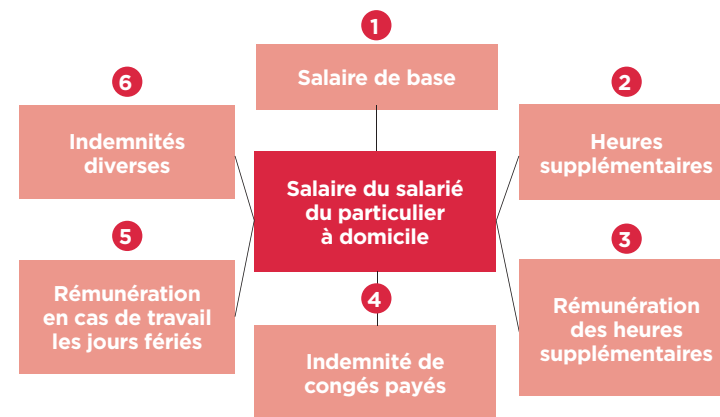
En cas de prolongation du congé au-delà de la durée prévue dans le certificat médical, le salarié doit prévenir l'employeur dans les mêmes conditions que pour sa demande initiale.

Ce congé n'est pas rémunéré par le particulier employeur. Il n'est pas assimilé à de la présence effective pour la détermination du droit à congés payés. En revanche, il est pris en compte pour la détermination du droit au titre de l'ancienneté.

À son retour de congé pour présence parentale, le salarié doit être réintégré dans l'emploi précédemment occupé.



5- RÉMUNÉRATION DU SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR



> SALAIRE DE BASE DE L'EMPLOYÉ À DOMICILE

Afin de déterminer la rémunération de base du salarié à domicile, 3 critères sont à prendre en compte :

- **Les diplômes du salarié :** certains diplômes donnent droit à une majoration de salaire. Il doit s'agir d'une certification de la branche en lien avec l'emploi du salarié. Les certifications de branche donnant droit à une majoration du salaire horaire minimum sont :
 - si le salarié occupe un emploi du domaine Enfant ou d'Employé familial auprès d'enfant(s) : le titre de niveau V Assistant maternel/Garde d'enfant ou le CQP Garde d'enfants au domicile de l'employeur.
 - si le salarié occupe un emploi du domaine Adulte : le titre de niveau V Assistant de vie dépendance ou le CQP Assistant de vie.
 - si le salarié occupe un emploi du domaine Espaces de vie : le titre de niveau V Employé familial ou le CQP Employé familial polyvalent.

Aucun autre diplôme ne donne pas droit à une majoration de salaire automatique, pas même le CAP petite enfance ou le DEAVS.

- **Le mode de paiement des congés payés :** si le salarié est déclaré au CESU, le salaire horaire minimum va dépendre de comment sont payés les congés. Si le particulier

DOMAINES					
ÉCHELLES	ENFANT	ADULTE	ESPACE DE VIE	ENVIRONNEMENT TECHNIQUE	ENVIRONNEMENT EXTERNE
I	Baby-sitter		Employé(e) familial(e) (A)		Employé(e) d'entretien et petits travaux/ Homme - Femme toutes mains (A)
II			Employé(e) familial(e) (B)	Accompagnateur(rice)/ Personne de compagnie	Employé(e) d'entretien et petits travaux/ Homme-Femme toutes mains (B) - Gardien(ne) A
III	- Garde d'enfant(s) A - Garde d'enfant(s) B	Assitant(e) de vie (A)	Employé(e) familial(e) auprès d'enfant(s)	Secrétaire particulier(e)	
IV		Assitant(e) de vie (B)			
V		Assitant(e) de vie (C)			
VI		Assitant(e) de vie (D)		Enseignant(e) particulier(e) (élémentaire) (A) - Assistant(e) informatique (A)	
VII				Enseignant(e) particulier(e) (collège, lycée) (B) - Assistant(e) informatique (B)	
VIII				Enseignant(e) particulier(e) (études supérieures) (C)	
IX	Pas d'emploi-repère				
X					
XI					
XII					

employeur les paye chaque mois, le salaire minimum est majoré de 10 %.

- **Le niveau de l'emploi du salarié :** de ce niveau dépend la rémunération minimum.

Le tableau suivant permet de déterminer l'échelle (ou niveau) à laquelle se situe le salarié du particulier employeur en fonction de l'emploi repère qu'il exerce et ce afin de fixer la rémunération minimum correspondante.

À cette grille de classification correspond la grille des salaires minima fixée par voie conventionnelle. Le salaire minima peut être négocié à la hausse selon le métier exercé, les qualifications de l'employé à domicile et le territoire d'activité.

Avenant n° 3 du 15 septembre 2022 à l'annexe 6 relative aux salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur. Arrêté du 9 novembre 2022 portant extension d'avenants conclus dans le cadre de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (n° 3239) publié au Journal Officiel du 23 novembre 2022.

> LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les salariés du particulier employeur peuvent effectuer des heures supplémentaires. Sont considérées comme telles les heures effectuées au-delà de la durée de 40 heures de travail effectif hebdomadaire (durée de travail fixée par la CCN des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile; cette durée est ramenée à 35 heures pour les salariés de 16 à moins de 18 ans).

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine soit du lundi à 0 heure au dimanche à 24 heures.

La durée du travail est régulière lorsque le contrat de travail prévoit :

- une durée de travail hebdomadaire fixe
- ou des périodes de travail qui se répètent régulièrement.

En l'absence de ces indications, la durée du travail est irrégulière.

Durée du travail régulière	La majoration pour heure supplémentaire s'applique lorsque le nombre d'heures de travail effectif dépasse 40 heures par semaine
	Les heures supplémentaires sont rémunérées chaque mois ou récupérées dans les 12 mois dans les conditions prévues au contrat de travail
	La majoration pour heure supplémentaire est fixée à 25 % pour les 8 premières heures (soit de la 40 ^e heure jusqu'à la 48 ^e heure de travail incluse) et à 50 % pour les heures suivantes (soit au-delà de la 48 ^e heure de travail et jusqu'à la 50 ^e heure de travail incluse)
Durée du travail irrégulière	La majoration pour heure supplémentaire s'applique lorsque le nombre d'heures de travail effectif dépasse une moyenne de 40 heures par semaine calculée sur 8 semaines consécutives
	Les heures supplémentaires sont rémunérées chaque mois ou récupérées dans les 12 mois dans les conditions prévues au contrat de travail
	La majoration pour heure supplémentaire est fixée à 25 % pour les 8 premières heures et à 50 % pour les heures suivantes
Garde partagée	La majoration pour heure supplémentaire s'applique lorsque le nombre total d'heures de travail effectif dépasse 40 heures par semaine
	Les heures supplémentaires sont rémunérées chaque mois ou récupérées dans les 12 mois dans les conditions prévues au contrat de travail
	La majoration pour heure supplémentaire est fixée à 25 % pour les 8 premières heures et à 50 % pour les heures suivantes

➤ RÉMUNÉRATION DES HEURES DE PRÉSENCE RESPONSABLE DE JOUR ET HEURES DE PRÉSENCE DE NUIT

Heures de présence responsable de jour	Les heures de présence responsable de jour sont requalifiées et rémunérées en heures de travail effectif. Si le salarié est amené à intervenir de manière récurrente. Un avenant au contrat de travail doit alors être conclu entre les parties
Durée du travail irrégulière	La présence de nuit est rémunérée par une indemnité forfaitaire dont le montant ne peut pas être inférieur à 1/4 du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente
	Si certaines nuits, le salarié est appelé à intervenir : - au moins 2 fois, l'indemnité forfaitaire due au titre de la nuit au cours de laquelle le salarié est intervenu, est portée à 1/3 du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente ; - au moins 4 fois, l'indemnité due pour la durée des interventions, correspond au salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente
	L'indemnité forfaitaire pour la présence de nuit restante est égale à 1/3 du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente
Durée du travail irrégulière	Si toutes les nuits, le salarié est amené à intervenir au moins 4 fois, les heures de présence de nuit sont requalifiées en heures de travail effectif et le contrat de travail doit être revu
Heures de garde malade de nuit	Les heures de garde malade de nuit visées sont des heures de travail effectif et sont rémunérées sur la base du salaire horaire brut prévu au contrat de travail

> INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS

Le montant le plus avantageux pour le salarié est versé par l'employeur selon les deux méthodes de calcul suivantes :

- 10 % de la rémunération totale brute perçue durant la période de référence (du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours)
- maintien du salaire qui serait dû pour un temps de travail égal aux congés

L'indemnisation des congés payés diffère si l'employeur déclare son salarié par le Cesu ou non.

Déclaration effectuée par Cesu	Durée du travail inférieure à 32 heures par mois	La rémunération inclut l'indemnité de congés payés
	Durée du travail égale ou supérieure à 32 heures par mois	L'indemnité de congés payés est versée lors de la prise des congés Si l'employé à domicile est d'accord, le particulier employeur peut l'intégrer dans la rémunération mensuelle
Autres modes de déclaration	L'indemnité de congés payés est versée lors de la prise des congés	

> RÉMUNÉRATION EN CAS DE TRAVAIL LES JOURS FÉRIÉS

1^{er} mai	Le 1 ^{er} mai est un jour férié chômé. Le particulier employeur qui ne fait pas travailler l'employé à domicile le 1 ^{er} mai devra le rémunérer normalement si ce jour férié tombe un jour habituellement travaillé, sans condition d'ancienneté
	Si la nature de l'activité le justifie (exemple: aide aux personnes dépendantes), l'employé à domicile qui travaille le 1 ^{er} mai bénéficie du doublement de sa rémunération
Autres jours fériés chômés	L'employeur peut décider que le salarié ne travaille pas un jour férié tombant un jour habituellement travaillé. Lorsque le jour férié tombe sur un jour qui est habituellement travaillé, la rémunération du salarié est maintenue. Le salarié qui a été présent le jour de travail avant le jour férié et le jour de travail après le jour férié bénéficie de ce maintien. Le salarié bénéficie également de ce maintien si une autorisation d'absence a été préalablement accordée par l'employeur (exemple: congés payés)
Jours fériés travaillés	Un jour férié travaillé est majoré de 10 % (minimum)

> INDEMNITÉS DIVERSES

SUPPLÉMENT POUR CONDUITE DE VÉHICULE PENDANT LE TEMPS DE TRAVAIL

En plus de son salaire, le salarié perçoit un supplément de rémunération. Ce supplément peut être une prime forfaitaire ou une majoration de salaire. Son montant est fixé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Il est prévu au contrat de travail.

INDEMNITÉS KILOMÉTRIQUES

Si le salarié utilise son véhicule personnel, l'employeur doit lui verser des indemnités kilométriques. Ce montant est fixé

par le particulier employeur et l'employé à domicile dans le contrat de travail.

Le barème kilométrique couvre les dépenses du salarié pour l'usage professionnel de son véhicule personnel. En fait, les dépenses couvertes (proportionnellement à l'usage professionnel) sont :

- la dépréciation du véhicule (amortissement du coût d'achat du véhicule et de ses équipements);
- le carburant;
- les dépenses de révision et d'entretiens (petites réparations, changement des pneus et de l'échappement...);
- et l'assurance (prime et taxes).

Ce montant ne peut pas être supérieur au barème fiscal.

Barème kilométrique applicable aux voitures (en €)			
Puissance administrative (en CV)	Distance (d) jusqu'à 5 000 km	Distance (d) de 5001 km à 20 000 km	Distance (d) au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	$d \times 0,529$	$(d \times 0,316) / 1065$	$d \times 0,370$
4 CV	$d \times 0,606$	$(d \times 0,340) / 1330$	$d \times 0,407$
5 CV	$d \times 0,636$	$(d \times 0,357) / 1395$	$d \times 0,427$
6 CV	$d \times 0,665$	$(d \times 0,374) / 1457$	$d \times 0,447$
7 CV et plus	$d \times 0,697$	$(d \times 0,394) / 1515$	$d \times 0,470$

Exemple : pour 4 000 kilomètres parcourus à titre professionnel en 2023 avec un véhicule de 6 CV, vous pouvez faire état d'un montant de frais réels de 2660 € ($4\,000 \text{ km} \times 0,665$) pour votre déclaration de revenus de 2024.

Remarque : depuis 2021, le montant des frais de déplacement calculés à partir de ces barèmes est majoré de 20 % pour les véhicules électriques.

AVANTAGES EN NATURE: LOGEMENT ET NOURRITURE

Le particulier employeur doit prendre en compte les avantages en nature fournis pour déterminer le salaire à verser (repas, logement).

Il doit déduire du salaire net les sommes suivantes :

- 4,70 € par repas,
- 71 € par mois pour le logement. Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure peut être prévue au contrat.

Toutefois, aucune somme n'est déduite pour le logement si le salarié est tenu de dormir sur place.

Les avantages en nature dont le salarié cesse de bénéficier pendant les congés ne sont pas déduits du montant de sa rémunération.

> LES AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR

Le particulier employeur bénéficie d'un triple avantage permettant une réduction du coût d'un salarié à son domicile : exonération des cotisations sociales (selon les cas), crédit d'impôt et avance immédiate.

Ces diminutions engendrant une réduction du coût d'un salarié doivent permettre audit salarié de négocier son salaire à l'embauche ou d'une augmentation de son salaire pendant l'exécution du contrat de travail.

EXONÉRATION DES COTISATIONS SOCIALES

Selon sa situation ou son âge, le particulier employeur peut bénéficier de certaines exonérations de cotisations sociales ou d'une déduction forfaitaire pour l'emploi d'une personne à son domicile.

CRÉDIT D'IMPÔT

Les dépenses engagées pour l'emploi d'un salarié à domicile ouvrent droit à un crédit d'impôt généralisé à l'ensemble des particuliers employeurs qu'ils soient soumis ou non à l'impôt sur le revenu.

L'avantage fiscal s'élève à 50 % des dépenses réalisées dans l'année : salaires nets payés et cotisations sociales prélevées.

Les compléments de salaire (Primes, indemnités kilométriques, frais de transport et indemnité de départ volontaire à la retraite, etc.) déclarés sont intégrés au montant attesté.

Les services suivants donnent droit au crédit d'impôt :

Entretien de la maison
Petits travaux de jardinage (y compris débroussaillage)
Travaux de petit bricolage
Garde d'enfants à domicile
Assistance dans les actes quotidiens de la vie ou l'aide à l'insertion sociale aux personnes âgées, handicapées ou atteintes de pathologies chroniques qui ont besoin de telles prestations à leur domicile
Interprète en langue des signes, technicien de l'écrit et codeur en langage parlé complété
Soutien scolaire ou cours à domicile
Assistance informatique et administrative à domicile
Préparation de repas à domicile (y compris temps passé aux courses)
Télé-assistance et visio-assistance, si elles permettent le maintien à domicile d'une personne fragile
Maintenance, entretien et vigilance temporaires à domicile
Soins esthétiques à domicile pour les personnes dépendantes
Soins et promenades d'animaux de compagnie (hors soins vétérinaires et toilettage) pour les personnes dépendantes
Coordination et délivrance des services

Ainsi, les dépenses d'emploi d'un salarié à domicile (CESU) lui sont remboursées à 50 % sous forme de crédit d'impôts (impôt sur le revenu) dans la limite de 12 000 € 1500 € par personne à charge de son foyer (dans la limite globale de 15 000 €).

Au maximum le crédit d'impôts peut donc se monter à 50 % x 15 000 € = 7 500 € soit 625 € par mois.

Exception : la 1^{re} année où le particulier employeur embauche un salarié à domicile, ce montant est porté à 15 000 € + 1 500 € par personne à charge, dans la limite de 18 000 €.

Les dépenses pour des petits travaux et pour l'assistance informatique ne sont retenues que dans certaines limites.

Plafonds annuels de dépenses par foyer fiscal pour certaines prestations	
Nature de la prestation	Plafond annuel de dépenses (par foyer fiscal)
Intervention pour petit bricolage d'une durée maximale de 2 heures	500 €
Assistance informatique et Internet à domicile	3 000 €
Petits travaux de jardinage	5 000 €

Ces dépenses sont comprises dans le plafond annuel de 12 000 €.

AVANCE IMMÉDIATE

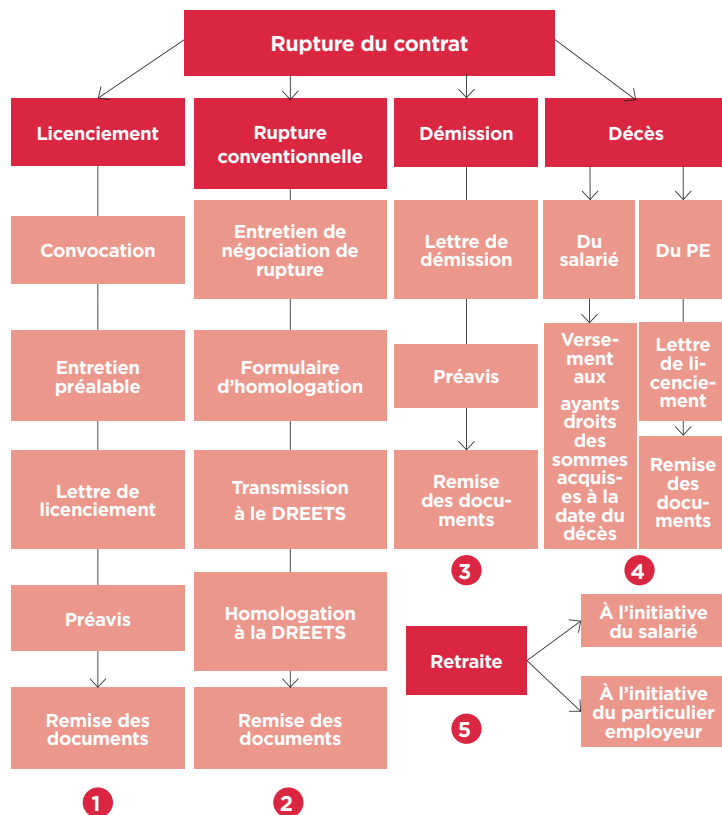
Enfin, le particulier employeur, peut bénéficier du nouveau service d'avance immédiate de crédit d'impôt, Cesu Avance Immédiate, proposé par l'Urssaf. Son crédit d'impôt est automatiquement déduit de ses dépenses mensuelles pour le recours à un salarié à domicile.

Pour bénéficier du Cesu Avance immédiate, l'employeur et le salarié doivent avoir activé le service Cesu +.

Grâce au service Cesu Avance immédiate, le crédit d'impôt auquel l'employeur a droit au titre de l'emploi d'un salarié à domicile est automatiquement déduit du montant à payer à chacune de ses déclarations.



6- RUPTURE DU CONTRAT DU SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR



> LICENCIEMENT DE L'EMPLOYÉ À DOMICILE

Le Code du travail précise les règles et procédures spécifiques à appliquer lorsqu'il est mis fin au contrat de travail, notamment le calcul du montant de l'indemnité de licenciement à verser à l'employé à domicile.

Quel que soit le motif du licenciement (à l'exception du décès), le particulier employeur est tenu de respecter une procédure qui comprend plusieurs étapes :

- Il convoque le salarié à un entretien préalable par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. L'entretien doit se dérouler au plus tôt, 5 jours ouvrables après réception de la lettre recommandée ou remise en main propre du courrier.

- Il notifie à l'intéressé le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La lettre de licenciement doit préciser clairement le ou les motifs de licenciement et ne pourra être expédiée moins de 2 jours ouvrables après la date prévue pour l'entretien préalable.
- Il paye les indemnités de préavis et de licenciement auxquelles le salarié peut prétendre en fonction de son ancienneté.

Exemple :

Victoria est aide-ménagère depuis 15 ans. Elle est licenciée par son employeur pour cause de déménagement.

Le particulier employeur démarre la procédure le 10 janvier. La lettre de convocation à l'entretien est reçue le 12 janvier, l'entretien a lieu le 19.

La lettre de licenciement est envoyée le 25 janvier, elle est reçue le 27. Son contrat se termine donc le 26 mars (2 mois après).

La période de préavis est soumise à cotisations et doit être déclarée au Cesu en précisant le nombre d'heures et la période d'emploi.

Avant la fin du préavis, l'employeur doit remettre à son salarié :

- un reçu pour solde de tout compte qui détaille les sommes versées lors de la rupture du contrat de travail,
- un certificat de travail précisant les dates de début et de fin du contrat ainsi que la nature de l'emploi,
- une attestation France Travail.

La Direction Régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) est l'organisme compétent pour informer l'employeur et l'employé à domicile lors de la rupture du contrat de travail (règles de calcul du préavis et de l'indemnité de licenciement...)

> LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

La rupture conventionnelle ne concerne que les contrats à durée indéterminée. Elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties et obéit à une procédure spécifique.

Principe: la rupture conventionnelle permet au particulier employeur et à l'employé à domicile en contrat à durée indéterminée (CDI) de convenir d'un commun accord, des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

- Après avoir convenu de la rupture d'un commun accord, l'employeur et le salarié établissent et signent une convention de rupture conventionnelle. L'indemnité versée à cette occasion ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.
- Après signature de cette convention, les parties doivent respecter un délai de rétractation.
- Cette convention « qui est obligatoire » doit ensuite être homologuée par la Direction Régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets).

Le site TéléRC, disponible à l'adresse: www.telerc.travail.gouv.fr permet aux employeurs et salariés d'effectuer une demande d'homologation de rupture conventionnelle du salarié en contrat à durée indéterminée.

L'enregistrement à partir du site TéléRC facilite la démarche et améliore la qualité de remplissage du dossier. Il permet un traitement sécurisé et rapide de la demande par l'administration.

La rupture conventionnelle ne sera réputée acquise qu'après homologation. À défaut, le contrat de travail se poursuit dans les mêmes conditions. Elle devra être portée à la connaissance à l'Urssaf service Cesu.

Quelle que soit son ancienneté, le salarié qui signe une rupture conventionnelle perçoit obligatoirement une indemnité de rupture conventionnelle à la fin du contrat. L'employé à domicile ne peut pas renoncer au versement de cette indemnité.

Le respect des délais prévus par la procédure de rupture conventionnelle est impératif. Les parties ne peuvent pas y déroger même d'un commun accord.

Si le salaire pris en compte pour le calcul de l'indemnité est nettement inférieur au salaire habituel, c'est ce dernier

qu'il faut retenir (le salaire habituel est celui que le salarié aurait perçu en temps normal, en dehors, par exemple, d'une période d'activité partielle ou d'une absence maladie non indemnisée en totalité).

Exemple:

Nastassia est employée comme une aide-ménagère depuis 15 ans. L'employeur déménage.

Elle signe avec l'employeur une rupture conventionnelle le 8 juin. Le délai de réflexion se termine le 23 juin.

La rupture est homologuée (et donc définitive) le 15 juillet.

> DÉMISSION DE L'EMPLOYÉ À DOMICILE

Le salarié peut démissionner à tout moment. Il doit adresser à son employeur une lettre recommandée avec accusé de réception précisant sa volonté de mettre fin au contrat de travail.

Le salarié qui démissionne doit respecter un délai de préavis.

Ancienneté de moins de 6 mois	1 semaine de préavis
Ancienneté de 6 mois à 2 ans	2 semaines de préavis
Ancienneté de 2 ans et plus	1 mois de préavis

S'il travaille depuis: Avant la fin du préavis l'employeur doit remettre à son salarié:

- le solde de tout compte,
- le certificat de travail,
- l'attestation Pôle emploi.

La période de préavis est soumise à cotisations et doit être déclarée au Cesu en précisant le nombre d'heures et la période d'emploi.

> RETRAITE DU SALARIÉ

Concernant la retraite du salarié du particulier employeur, deux possibilités existent:

- la mise à la retraite, qui est une décision de l'employeur
- le départ volontaire à l'initiative du salarié

MISE À LA RETRAITE PAR L'EMPLOYEUR

Le particulier employeur peut prendre la décision de mettre d'office un salarié à la retraite si ce dernier a au moins 70 ans. À défaut, il faut obligatoirement son accord.

Mise à la retraite du salarié par le particulier employeur		
Étape 1	Accord du salarié	L'employeur doit adresser au salarié un courrier de proposition de mise à la retraite, 3 mois avant la date de départ envisagée
		En cas de réponse négative du salarié dans un délai d'1 mois, le particulier employeur ne peut pas mettre le salarié à la retraite pendant l'année qui suit. La même procédure est applicable chaque année jusqu'au 69 ^e anniversaire du salarié
Étape 2	Procédure	Si le salarié est d'accord, le particulier employeur doit obligatoirement notifier par écrit au salarié sa décision de le mettre à la retraite
Étape 3	Préavis	Le préavis à respecter est le même qu'en cas de licenciement et dépend de l'ancienneté du salarié
		La durée du préavis dépend de l'ancienneté du salarié au jour de l'envoi de la lettre de licenciement. Le préavis dure : - 1 semaine si l'ancienneté est inférieure à 6 mois; - 1 mois si l'ancienneté est comprise entre 6 mois et 2 ans; - 2 mois si l'ancienneté est supérieure à 2 ans.

L'indemnité de départ volontaire à la retraite n'est due que si le salarié a au moins 10 ans d'ancienneté chez le particulier employeur ainsi que dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (Attention : modification à partir du 1^{er} janvier 2023).

Mise à la retraite du salarié par le particulier employeur		
Étape 4	Indemnités	En plus de son dernier salaire (ou indemnité compensatrice de préavis) et de l'indemnité compensatrice de congés payés (si l'ensemble des congés payés n'a pas encore été versé), le salarié mis à la retraite bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite. Cette indemnité est la même qu'en cas de licenciement
		L'indemnité de mise à la retraite (ou de licenciement) est égale : - pour les 10 premières années d'ancienneté, à 1/4 de salaire mensuel moyen brut par année d'ancienneté. - pour les années au-delà de 10 ans, à 1/3 de salaire mensuel moyen brut par année d'ancienneté
Étape 5	Documents de fin de contrat	Le salaire qui servira de base de calcul sera soit : - 1/12 ^e de la rémunération des 12 mois avant le départ à la retraite; - 1/3 des 3 derniers mois. Le calcul pris en compte sera celui qui est le plus avantageux.
		Les documents sont remis le dernier jour du contrat c'est-à-dire à la fin du préavis qu'il soit exécuté ou non Le particulier employeur remet au salarié les documents de fin de contrat : - un certificat de travail, - l'attestation pôle emploi, - un reçu pour solde de tout compte Si le salarié signe le reçu pour solde de tout compte, il dispose de 6 mois pour contester les sommes qui y sont inscrites

DÉPART VOLONTAIRE À L'INITIATIVE DU SALARIÉ

Si c'est le salarié qui fait valoir son droit à la retraite, il adresse à son employeur une lettre recommandée avec accusé de réception. Il doit respecter une période de préavis en fonction de son ancienneté et se rapprocher de la CARSAT et de l'IRCEM pour connaître les modalités et l'application de ses droits.

Mise à la retraite du salarié par le particulier employeur		
Étape 1	Conditions	Pour faire valoir ses droits à la retraite, le salarié doit avoir atteint l'âge minimum qui varie en fonction de son année de naissance
		De plus, pour bénéficier d'une retraite à taux plein, il doit justifier d'une durée de cotisation minimale
Étape 2	Procédure	Si le salarié souhaite partir à la retraite, il doit faire part de sa décision au particulier employeur par écrit
Étape 3	Préavis	Le préavis à respecter est le même qu'en cas de licenciement
		La durée du préavis dépend de l'ancienneté du salarié. Le préavis dure : <ul style="list-style-type: none"> - 1 semaine si l'ancienneté est inférieure à 6 mois; - 1 mois si l'ancienneté est comprise entre 6 mois et 2 ans; - 2 mois si l'ancienneté est supérieure à 2 ans.
Étape 4	Indemnités	En plus de son dernier salaire (ou indemnité compensatrice de préavis) et de l'indemnité compensatrice de congés payés (si l'ensemble des congés payés n'a pas encore été versé), le salarié qui part à la retraite bénéficie, sous condition, d'une indemnité conventionnelle de départ en retraite
		L'indemnité conventionnelle de départ en retraite n'est due que si le salarié a au moins 10 ans d'ancienneté chez le particulier employeur

Indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite	
Montant de l'indemnité	<ul style="list-style-type: none"> - 1 mois de salaire brut de référence à compter de 10 années de périodes d'emploi au sein du secteur; - 1 mois et demi de salaire brut de référence à compter de 15 années de périodes d'emploi au sein du secteur; - 2 mois de salaire brut de référence à compter de 20 années de périodes d'emploi au sein du secteur; - 2 mois et demi de salaire brut de référence à compter de 30 années de périodes d'emploi au sein du secteur.
	Depuis le 1 ^{er} janvier 2023 la condition d'ancienneté s'apprécie au titre des différents emplois occupés par le salarié dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile
Méthode de calcul	Moyenne mensuelle des salaires bruts perçus par le bénéficiaire au cours des 60 derniers mois calendaires d'emploi du salarié qui précèdent la date effective de son départ volontaire à la retraite, ou la date de la liquidation de ses droits à la retraite s'il poursuit son activité en cumul emploi-retraite sans interrompre son ou ses contrat(s) de travail en cours
Versement	Depuis le 1 ^{er} janvier 2023 l'indemnité de départ volontaire à la retraite est versée au salarié par l'Association paritaire d'information et d'innovation (APNI)
	La demande est formulée, par le salarié dans un délai de 180 jours calendaires à compter du lendemain de la date effective de départ volontaire à la retraite
	En cas de situation de multi-emplois, si les dates de fin de contrat ne coïncident pas, la date la plus récente de rupture du contrat de travail pour cause de départ volontaire à la retraite est retenue comme constituant le point de départ du délai de 180 jours calendaires susmentionné
	Lorsque le salarié poursuit son activité en cumul emploi-retraite sans interrompre son ou ses contrats de travail en cours, le délai de 180 jours calendaires commence à courir à compter du lendemain de la date à laquelle le salarié liquide ses droits à pension de retraite

Pour bénéficier d'une indemnité de départ en retraite, il faut avoir travaillé au moins 10 années pleines dans la branche du particulier employeur et de l'emploi à domicile, peu importe que cela soit continu ou discontinu.

Depuis le 1^{er} janvier 2023, le particulier employeur ne calcule et ne verse plus l'indemnité de départ volontaire à la retraite dont le salarié peut bénéficier.

Une fois la demande de départ volontaire est faite à l'employeur, le salarié doit adresser une LRAR à l'IRCEM Prévoyance pour obtenir le paiement de l'indemnité.

L'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite est versée en une seule fois.

Son montant est calculé sur la base des périodes d'emploi exercées et des salaires perçus dans la branche du particulier employeur et de l'emploi à domicile.

Par ailleurs, une autre condition obligatoire: avoir travaillé au moins 5 années dans le secteur, dans le secteur dans les 7 dernières années précédant le départ en retraite.

Exemple: Pour un départ en retraite au 1^{er} juin 2024, pour bénéficier de l'indemnité, il faut prouver d'avoir travaillé 10 années dans le secteur de sa carrière et d'avoir travaillé dans le secteur entre le 1^{er} juin 2017 et le 1^{er} juin 2024.

Les périodes d'emploi à temps partiel sont comptabilisées au même titre que les périodes d'emploi à temps plein, soit à 100 %.

➤ DÉCÈS DU SALARIÉ OU DU PARTICULIER EMPLOYEUR

DÉCÈS DU SALARIÉ

L'employeur doit:

- établir la fiche de paie et le solde de tout compte, mentionnant les salaires, primes et les congés payés
- prendre contact avec les différents organismes sociaux (caisse de retraite, régime de prévoyance par exemple)

Principe: le décès est par nature un cas de force majeure et entraîne la rupture automatique du contrat de travail.

L'employeur doit verser aux ayants droit les sommes acquises à la date du décès. Notamment:

- salaires non encore payés
- primes dues
- éventuelle indemnité compensatrice de congés payés
- indemnité correspondant aux droits acquis en matière de contrepartie obligatoire en repos

Par ailleurs, l'employeur doit verser une aide financière aux ayants droit si un accord collectif, un usage d'entreprise ou un engagement unilatéral le prévoit.

DÉCÈS DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Le décès du particulier employeur est assimilé à un licenciement de l'employé à domicile, c'est pourquoi le contrat de travail prend fin à la date du décès et fixe le départ du préavis. L'indemnité compensatrice de préavis due au salarié est calculée à compter de cette date.

Principe: en cas de décès de l'employeur, le contrat de travail qui le lie à son salarié prend fin automatiquement. Il ne se poursuit pas avec les héritiers.

Les héritiers ou le notaire doivent effectuer auprès du salarié un certain nombre de démarches:

- notifier le licenciement par courrier recommandé avec accusé de réception,
- verser le dernier salaire,
- payer les indemnités de préavis et de licenciement auxquelles le salarié peut prétendre en fonction de son ancienneté.

Les héritiers ou le notaire doivent également remettre au salarié:

- le solde de tout compte,
- le certificat de travail,
- l'attestation Pôle emploi.

Enfin, les héritiers ou le notaire, doivent transmettre à l'Urssaf service Cesu:

- une copie de l'acte de décès de l'employeur,
- les coordonnées complètes de l'ensemble des héritiers et/ou du notaire,
- déclarer la dernière rémunération versée au salarié, l'indemnité de préavis et l'indemnité de licenciement.

Le + Cesu: à titre exceptionnel, dans le cas du décès de l'employeur, la déclaration peut être réalisée sur la base d'un courrier détaillé dûment signé par la personne désignée pour la succession comportant: les coordonnées du salarié, le nombre d'heures payées, le total net payé et la période concernée.

Exemple :

Vincent est décédé.

Le notaire en charge de la succession déclare rapidement le décès sur internet.

Il déclare l'indemnité compensatrice de préavis calculée en fonction de l'ancienneté du salarié en indiquant le montant payé à la rubrique Compléments de salaire du formulaire de déclaration.

7- DROITS SOCIAUX DU SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR



> ACCÈS DES SALARIÉS AUX ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

Les partenaires sociaux du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, dans le cadre du développement des droits sociaux des salariés, ont mis en place, au profit des salariés de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, des actions leur permettant d'accéder à des activités sociales et culturelles.

Dans ce cadre, un portail web est mis en place : <https://www.asc-loisirs-emploidomicile.fr>



Ce portail permet aux salariés à domicile d'accéder à des offres qualitatives à prix réduits de voyages, de culture (cinémas, musées, spectacles), de sports et loisirs à tarifs préférentiels au même titre que ceux dont bénéficient certains salariés d'entreprise.

Pour bénéficier des offres proposées, le salarié à domicile doit ouvrir un compte. Pour cela, il doit fournir une adresse mail et son numéro CESU ou PAJEMPLOI salarié se trouvant sur ses bulletins de salaire.

> LA PRÉVOYANCE

Un régime de prévoyance est conçu pour assister le salarié à domicile au quotidien afin de faire face aux aléas de la vie.

La prévoyance permet de prévoir et de prévenir pour avoir accès à des garanties en cas de besoin, c'est une assurance supplémentaire pour le maintien du salaire du salarié en cas d'accident et d'invalidité ou pour des garanties collectives en cas de décès.

Les garanties prévoyance sont indispensables pour aller plus loin que les remboursements de soins couverts par la sécurité sociale et la mutuelle santé, afin d'accompagner le salarié à domicile en cas d'invalidité ou d'incapacité.

La prévoyance est obligatoire. Elle est gérée par IRCHEM Prévoyance à partir des cotisations sociales des salariés et des employeurs.

Concrètement, des cotisations sociales sont prélevées chaque mois sur le salaire, avec une part payée par le salarié, et une part par l'employeur. Ces cotisations sont ensuite redistribuées pour le versement des montants d'indemnisation.

Pour bénéficier du contrat de prévoyance l'employé à domicile doit avoir établi un contrat de travail auprès d'un ou plusieurs employeurs et percevoir des salaires de cette activité pendant 6 mois consécutifs.

Il bénéficie alors d'une couverture en cas d'arrêt de travail pour maladie, pour un accident professionnel, ou pour un accident dans sa vie privée.

Les droits sont calculés dès l'enregistrement de l'arrêt par la sécurité sociale, sans démarche particulière de la part du salarié qui est indemnisé par la prévoyance tout au long de sa prise en charge par le régime général.

Incapacité	Si l'employé à domicile est en incapacité de travailler, avec un arrêt de travail définitif ou temporaire, la prévoyance lui verse des indemnités journalières pour assurer un maintien de salaire pour une durée maximale de 3 ans
Invalidité	En cas d'invalidité, une rente est versée à l'employé à domicile pour agir comme une compensation face à la perte de revenu engendrée, et ce jusqu'à son départ à la retraite si nécessaire
Décès	Dans le cas d'un décès, un capital décès est distribué sous forme de rente au conjoint ou aux enfants

Pour plus d'informations sur la prévoyance: www.ircem.com.

> LA FORMATION

Tout salarié du particulier employeur en emploi peut bénéficier de la formation professionnelle continue, quels que soient son ancienneté et le volume d'activité hebdo madaire réalisé.

- dans le cadre du plan de formation de l'employeur,
- et/ou, dans le cadre du Compte Personnel de Formation (CPF).

FORMATION À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

Les formations réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences permettent l'acquisition ou l'approfondissement des techniques professionnelles, ainsi que le développement des compétences liées au métier exercé.

Exemples de besoins de formation:

- Les gestes et postures afin de développer l'ergonomie, de se protéger des accidents et de prévenir les douleurs notamment dans les activités de ménage/ repassage, de manipulation de personnes âgées dépendantes, etc.
- L'hygiène et la sécurité afin de pouvoir prévenir les accidents des personnes et de leur apporter les premiers secours en cas d'accident (chute, maladie, etc.)

C'est l'employeur qui décide du départ en formation du salarié, du thème et de la date. Cependant, cette décision est prise à la suite d'un dialogue permettant à l'employé à domicile de formuler des demandes de formation.

Si la formation se déroule sur le temps de travail du salarié, l'employeur peut l'imposer. Sinon, l'employé à domicile doit donner son accord par écrit.

Le salarié peut bénéficier de 58 heures de formation par an, dès sa première heure travaillée.

S'il n'y a qu'un seul employeur, il sera l'employeur porteur du départ en formation. En cas de multi employeurs, l'un d'eux devra gérer le départ en formation.

6 ÉTAPES PERMETTANT AU SALARIÉ DE PARTIR EN FORMATION

Étape 1	Identification par le particulier employeur et le salarié des besoins en lien avec l'emploi. Le catalogue IPERIA permet de connaître toutes les offres de formations
Étape 2	Détermination des dates de formation et de l'organisme de formation
Étape 3	Il est nécessaire de télécharger et remplir le bulletin d'inscription correspondant au salarié à domicile
Étape 4	Avenant au contrat de travail de l'employé à domicile pour prendre en compte la formation
Étape 5	Suivi de la formation dans un organisme labellisé par IPERIA
Étape 6	À la fin de la formation, l'employé à domicile reçoit un passeport professionnel avec une attestation de suivi et/ou une certification

Si la formation a lieu pendant le temps de travail, le temps passé en formation est considéré comme du temps de travail effectif. Le salarié perçoit alors une rémunération sur la base du taux horaire prévu à son contrat de travail.

Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, le salarié perçoit une allocation forfaitaire de formation dont le montant est déterminé chaque année.

La rémunération, l'allocation forfaitaire et les éventuels frais de vie relatifs au départ en formation sont pris en charge par l'association paritaire d'information et d'innovation (APNI) à qui l'employeur donne un mandat pour effectuer cette démarche.

L'APNI devient alors l'employeur relais du salarié durant le temps de formation.

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Le salarié peut être à l'initiative de son départ en formation et être acteur de son parcours professionnel en utilisant son CPF. Toute personne âgée d'au moins 16 ans, occupant un emploi ou à la recherche d'un emploi, a un compte personnel de formation (CPF), ouvert jusqu'à son départ en retraite.

Exemple de formation:

Dans le cadre de la formation continue, l'employé à domicile peut obtenir un financement de 40 heures de code et 40 heures de conduite auprès d'une auto-école partenaire d'IPERIA.

Si l'employé est déjà titulaire du permis de conduire, il existe un module lui permettant de renforcer ses compétences pour transporter des personnes.

Ce compte est crédité de 500 € par an (dans la limite de 5000 €) pour les salariés ayant travaillé, au moins la moitié de la durée conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année. Un prorata est effectué si le salarié a travaillé en dessous de cette durée.

Remarque: le montant crédité chaque année peut être majoré sous conditions, pour les salariés peu qualifiés ou en situation de handicap

L'employé, à domicile peut consulter son CPF simplement et à tout moment sur le site internet.

Le départ en formation dans le cadre du CPF est à l'initiative du salarié.

Dans le cas où le salarié souhaite suivre une formation sur son temps de travail

Il doit dans ce cas faire une demande écrite datée avec la description de la formation à l'ensemble des co-employeurs):

- 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois;
- 120 jours avant le début de la formation si celle-ci dure 6 mois et plus.

Le particulier employeur dispose de 30 jours calendaires pour y répondre par écrit. À défaut, la demande est considérée comme acceptée.

Le particulier employeur peut refuser la demande de formation du salarié. Cependant, si celle-ci porte sur une validation

des acquis de l'expérience (VAE) ou sur une formation permettant une acquisition du socle de connaissances et de compétences, il peut uniquement refuser le calendrier proposé et non le principe même du départ en formation. Le salarié et le particulier employeur décide alors d'une date plus appropriée pour le départ en formation.

Si le salarié souhaite utiliser son CPF en dehors de son temps de travail

Dans ce cas, l'accord du particulier employeur n'est pas requis. Le salarié ne perçoit pas alors de rémunération sur son temps de formation.

CONTACT

Marie-Claire DUFROS

Assistante fédérale

Tél.: +33 6 79 14 95 62

E-mail: mc.dufros@fgta-fo.org



www.fgtafo.fr

Retrouvez toute l'actualité de la FGTA-FO sur les réseaux sociaux

