

# Employer un salarié à domicile : le gré à gré

*Garde d'un malade ou d'une personne dépendante, ménage, petits travaux de jardinage... pour la réalisation de ces aides, vous pouvez embaucher un salarié à votre domicile, sous réserve de respecter un certain nombre de formalités ... Les règles applicables figurent dans le code du travail et dans la « convention collective nationale des salariés du particulier employeur ».*

## Les démarches

### En tant qu'employeur, vous devez :

- ▶ assumer les charges administratives de l'employeur. Il est possible de les alléger en utilisant le chèque-emploi service universel (CESU) ;
- ▶ appliquer la convention collective nationale des salariés du particulier employeur ;
- ▶ respecter certaines dispositions du code du travail.

▶ **vous charger de l'embauche du salarié** : Vous pouvez trouver des candidats en faisant appel à l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) ou par l'intermédiaire d'annonces chez les commerçants, dans la presse écrite.

Avant de procéder aux entretiens, récapitulez les tâches qui seront confiées à l'employé, établissez l'organisation du travail, les horaires...

**A noter** : La période d'essai, qui doit être prévue dans le contrat signé, est une période test. Sa durée est limitée à 30 jours maximum (renouvelable une fois à condition que le salarié en soit averti, préalablement, par écrit). Employeur et employé peuvent durant cette période se séparer sans préavis, ni indemnité.

▶ **établir un contrat de travail** : au plus tard à la fin de la période d'essai. Il doit être écrit. Vous pouvez recourir à la formule proposée dans la convention collective. Si vous passez par le CESU, la rédaction du contrat écrit n'est pas obligatoire en dessous de 8h hebdomadaires, mais que sa version écrite est malgré tout fortement conseillée.

▶ **vous charger de la surveillance médicale** : Un salarié à temps plein (40 heures par semaine) bénéficie

notamment d'une visite médicale d'embauche et d'un contrôle annuel. Aussi, en temps qu'employeur vous devez vous inscrire et cotiser à un service inter-entreprises de médecine du travail.

### Si vous ne passez pas par le chèque emploi-service universel, vous devez également vous occuper :

▶ **de la déclaration de l'embauche** : dans les 8 jours de l'embauche, vous devez :

- ◆ déclarer l'emploi à l'URSSAF (*cf coordonnées*),
- ◆ demander votre immatriculation comme employeur, si vous embauchez pour la première fois.

▶ **du bulletin de salaire** : Le salarié doit recevoir chaque mois son salaire et un bulletin de salaire dont la forme peut être simplifiée en ne comportant que la part des cotisations salariales. La convention collective en donne un modèle.

**A noter** : Sur le site [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr) il est possible de calculer les cotisations et d'établir un bulletin de paie personnalisé.

▶ **du paiement des cotisations** : L'URSSAF envoie tous les 3 mois une déclaration nominative trimestrielle sur laquelle vous préciserez :

- ◆ le nombre d'heures de travail effectuées dans le trimestre,
  - ◆ le salaire net horaire,
  - ◆ le mode de calcul choisi pour les cotisations (salaire réel ou base forfaitaire).
- L'URSSAF calcule, ensuite, les cotisations dues et envoie " la facture ".

## La procédure

### ► Première étape

- ♦ Vérifier que le futur(e) salarié(e) soit immatriculé(e) à la Sécurité sociale.
- ♦ S'assurer de l'identité du candidat.
- ♦ S'assurer que le candidat est libre de s'engager et de travailler en France (étranger : carte de résident, carte de séjour, autorisation de travail, en cours de validité).
- ♦ Rechercher les textes juridiques qui s'appliquent entre l'employeur et le salarié.
- ♦ Choisir le meilleur mode de rémunération.
- ♦ Se renseigner pour savoir s'il faut inscrire l'employé(e) à un centre de médecine du travail.
- ♦ Connaître le salaire horaire applicable.

### ► Deuxième étape

En fonction de l'emploi du salarié(e), vous devez appliquer la *Convention Collective Nationale des Salariés du Particulier Employeur*.

En précisant les conditions de travail et en fonction de la Convention collective dont vous dépendez, vous pouvez conclure un accord avec le futur employé :

- ♦ soit par une lettre d'engagement signée par vous, suivie d'un contrat de travail ;
- ♦ soit directement par un contrat de travail

**A noter** : la FEPEM peut vous aider à établir le contrat de travail dans le cadre d'une adhésion à l'association.

### ► Troisième étape

Pour s'enregistrer en tant qu'employeur, vous devez vous inscrire à l'URSSAF.

Il faut faire la demande d'un numéro d'immatriculation de particulier employeur à l'URSSAF du département dans lequel le salarié travaille sur un imprimé spécifique ou sur papier libre dès l'embauche en précisant :

- ♦ vos coordonnées : nom, prénom, date de naissance, adresse.
- ♦ les coordonnées du salarié : nom, prénom, date de naissance, adresse, n° d'immatriculation à la Sécurité sociale.
- ♦ le type d'emploi retenu.
- ♦ l'assiette de cotisations choisie : forfait SMIC ou brut réel.

**A noter** : pour plus d'informations, contactez la FEPEM (*cf coordonnées*).

Pour un jardinier, vous devez vous adresser à la Mutuelle Sociale Agricole (MSA) dont dépend le lieu de travail.

## Les cotisations sociales et patronales

La base de prélèvement des cotisations sociales est définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié : réel ou forfaitaire.

En l'absence d'accord entre l'employeur et le salarié ou à défaut de choix mentionné par l'employeur, il est fait application du calcul sur le salaire réel.

### Avec la base forfaitaire

Les cotisations sont calculées sur la base du nombre d'heures déclaré, multiplié par le SMIC horaire brut en vigueur (majoré de 10 % au titre des congés payés uniquement en cas d'utilisation du Cesu) , quel que soit le salaire net effectivement versé.

Le salarié dispose d'une couverture sociale minimale (indemnités journalières, retraite...).

### Avec le salaire réel

Les cotisations sont calculées sur le salaire brut mensuel reconstitué à partir du salaire net réellement versé.

Le salarié dispose d'une couverture sociale plus large et l'employeur peut bénéficier selon certaines conditions d'une réduction de ses cotisations patronales.

## L'exonération des cotisations de sécurité sociale

**Tout particulier qui emploie une aide à domicile à son service personnel, à son domicile ou chez un membre de sa famille afin de l'aider dans les actes de la vie quotidienne peut sous certaines conditions bénéficier d'une exonération partielle ou totale de cotisations patronales de Sécurité sociale.**

L'exonération concerne les cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales.

En revanche, les cotisations patronales d'accidents du travail, pour la retraite complémentaire, l'assurance chômage et la formation professionnelle restent dues.

La rémunération d'une aide à domicile est exonérée de cotisations patronales de sécurité sociale si l'employeur remplit l'une des conditions suivantes :

- ▶ être âgé de 70 ans et plus (pour un couple, cette condition est remplie dès lors que l'un des deux conjoints a atteint l'âge de 70 ans),
- ▶ avoir atteint l'âge de 60 ans, avec l'obligation de faire appel à une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie,
- ▶ remplir la condition de perte d'autonomie requise pour avoir droit à l'allocation personnalisée d'autonomie (APA).

▶ être titulaire :

- soit de l'élément de la prestation de compensation du handicap (PCH) ou de l'allocation compensatrice pour tierce personne (ACTP),

- soit d'une majoration pour tierce personne servie au titre de l'assurance invalidité, de la législation des accidents de travail ou d'un régime spécial de sécurité sociale ou de l'article 18 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

▶ avoir à charge un enfant ouvrant droit au complément de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé.

Pour les personnes remplissant le seul critère d'âge d'au moins 70 ans, l'exonération est limitée à 65 fois le Smic horaire par mois et par ménage.

Pour les autres bénéficiaires, l'exonération est totale.

**Procédure :**

Pour bénéficier de l'exonération, il faut (sauf pour les personnes âgées de 70 ans et plus) en faire la demande à l'URSSAF dès l'embauche de l'employé ou ultérieurement par le biais de la déclaration nominative trimestrielle.

En cas d'utilisation du CESU, la demande est adressée au Centre National de Traitement du Chèque Emploi-Service Universel.

## La réduction d'impôt pour l'emploi d'un salarié à domicile

**Tout particulier, assujetti à l'impôt sur le revenu, peut bénéficier de la réduction d'impôt s'il utilise les services d'un salarié travaillant à temps complet ou partiel à son domicile.**

Il doit être fiscalement domicilié en France.

**Les services pris en compte sont :**

- ◆ garde d'enfants, soutien scolaire à domicile,
- ◆ aide au maintien à domicile d'une personne âgée ou handicapée (à l'exclusion des soins),
- ◆ ménage, courses, cuisine, repassage, chauffeur.

**Les dépenses prises en compte sont les sommes que le particulier verse :**

- ◆ soit à un salarié dont il est l'employeur direct,
- ◆ soit à une association, une entreprise ou un organisme ayant reçu un agrément et qui effectue des services à la personne.

### Montant de la réduction d'impôt

La réduction d'impôt est égale à 50 % du montant des dépenses effectivement supportées, retenues dans la limite d'un plafond annuel de 12 000 € (soit une réduction maximale de 6 000 € par an).

Ce plafond est majoré de 1 500 €:

- ◆ par enfant à charge (750 € en cas de résidence alternée),
- ◆ pour chaque membre du foyer fiscal âgé de 65 ans et plus,
- ◆ pour toute personne qui rémunère un salarié au domicile d'un ascendant âgé de plus de 65 ans, bénéficiant de la réduction d'impôt.

L'application de ces majorations ne peut toutefois pas porter le plafond des dépenses prises en compte pour le calcul de la réduction d'impôt au-delà de 15 000 € (soit une réduction maximale de 7 500 €).

**Le montant de cette réduction d'impôt est majoré pour les personnes invalides ou ayant à charge un enfant handicapé.**

Le plafond est porté à 20 000 € (soit une réduction maximale de 10 000 € par an) :

- ◆ pour les contribuables qui étant eux-mêmes invalides ou ayant à leur charge une personne invalide sont dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne,
- ◆ ou si un des enfants à charge ouvre droit au complément d'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH).

## Coordonnées

### **LA FÉDÉRATION NATIONALE DES PARTICULIERS EMPLOYEURS (FEPem)**

La Fepem, à travers ses permanences téléphoniques et son site internet, informe tout particulier qui souhaite devenir particulier-employeur : savoir à quelle convention collective se référer, où trouver les documents, se faire expliquer un article, etc...

Elle propose également, sous condition d'une adhésion à l'association, le suivi personnalisé d'un juriste qui accompagnera l'employeur tout au long de la vie du contrat de travail : rédaction du contrat et des avenants, réponse aux questions diverses (congés, procédure de licenciement, ...), élaboration des bulletins de salaire , etc....

**Fepem Rhône-Alpes**  
**26 rue Sala**  
**69 002 LYON**  
**Tél. : 0820 82 10 12**

### **L'URSSAF**

La mission principale de l'Urssaf est de collecter les cotisations et contributions sociales (Csg, Crds...).

**URSSAF de Grenoble**  
**1 rue des Alliés**  
**38100 GRENOBLE**  
**Tél. : 04 37 60 10 51**

**URSSAF de Vienne**  
**59 quai Claude Bernard**  
**38200 VIENNE**  
**Tél. : 04 37 60 10 53**

**Médecine Travail Inter-entreprises Isère**  
**1 allée Paul Féval**  
**38130 ECHIROLLES**  
**Tél. : 04 76 09 97 35**