

L'emploi d'une aide à domicile

Informations et obligations envers une personne engagée par un particulier employeur pour assurer au domicile privé des tâches à caractère familial ou ménager.

Vous souhaitez engager une aide personnelle à temps plein ou partiel dans le cadre des services à la personne.

Ceci vous amène à connaître la réglementation (Code du travail) et la Convention collective nationale des salariés du particulier employeur, dont vous tiendrez un exemplaire à disposition de ce personnel.

Vous pouvez vous en procurer gratuitement une copie à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

Démarches préalable au moment de l'embauche

– Contrat de travail

Vous le rédigez directement à l'embauche, ou au plus tard à la fin de la période d'essai dont vous indiquez la date dans la lettre d'embauche. Il précise: la date d'entrée, le lieu de travail, la nature de l'emploi, la qualification, la rémunération, les horaires, les modalités de déplacement, les jours de repos, les jours fériés dont ceux qui sont travaillés, la durée de la période d'essai (maxi un mois renouvelable une fois, sous réserve d'information écrite avant la fin de la première période d'essai), les congés payés, des clauses particulières.

Cas particulier: Si vous utilisez le chèque emploi service universel, le contrat de travail écrit n'est pas obligatoire si la durée du travail ne dépasse pas 8h par semaine ou 40h consécutives dans l'année, c'est-à-dire en cas d'emploi occasionnel.

– Immatriculation

Si votre futur(e) employé(e) n'a pas encore de numéro de sécurité sociale, il faut faire une demande d'immatriculation à la caisse dont elle dépendra (rattachement en fonction de son adresse personnelle) au maximum dans les huit jours qui suivent la date d'embauche.

Quant à vous, si c'est la première fois que vous êtes employeur, vous demandez votre immatriculation à l'URSSAF. Si vous avez droit à la PAJE, vous faites les deux démarches en même temps.

Durée et Temps de travail

La durée de travail effectif est de 40h/semaine pour un salarié à temps plein.

Les heures supplémentaires ne peuvent dépasser 10h au cours de la même semaine, et 8h en moyenne hebdo, sur 12 semaines consécutives. Elles sont majorées de 25% pour les 8 premières heures, et de 50% au-delà.

Il existe des possibilités d'aménagements, en cas d'horaires irréguliers.

Par ailleurs, le temps de travail peut être découpé en heures de travail effectif, et en heures de présence responsable, au cours desquelles "le salarié peut utiliser son temps pour lui-même, tout en restant vigilant pour intervenir s'il y a lieu" (Convention collective).

Une heure de présence responsable correspond à 2/3 d'une heure de travail effectif.

Les heures de présence responsable au-delà de 40h de

travail effectif ne peuvent excéder 4h/semaine.

S'il s'agit d'une garde partagée, toutes les heures travaillées sont rémunérées en travail effectif.

Jours fériés, congés, absences

Seul le 1er mai est jour férié et chômé, s'il tombe un jour de travail habituel. Si votre employé(e) travaille ce jour-là, son salaire est majoré de 100%.

Les autres jours fériés ne sont pas obligatoirement chômés et payés. Dans ce cas, la rémunération ne comporte pas de majoration.

Les congés sont calculés à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif, pendant la période de référence (du 1er juin au 31 mai), et sont normalement pris entre le 1er mai et le 31 octobre, sauf accord des intéressés.

Ils peuvent être fractionnés, avec l'accord de la salariée, s'ils sont supérieurs à 12 jours ouvrables, avec la règle des jours de fractionnement.

Toute absence doit être justifiée.

Présence de nuit

Elle doit être mentionnée dans le contrat de travail, et entraîne des dispositions particulières:

Selon les cas, la salariée dispose d'une pièce à part pour dormir, ou doit être présente dans la même pièce en cas de garde malade.

Le calcul des heures de présence et du nombre de nuits consécutives varie, ainsi que la rémunération, en fonction de l'une ou l'autre de ces situations (Convention collective).

Rémunération

Le montant du salaire horaire sera au minimum égal au SMIC ou au minimum conventionnel qui correspond à l'emploi occupé, à la qualification et à l'ancienneté. Le salaire net n'est pas obligatoirement accompagné des

congés payés. Soit l'indemnité peut être versée tous les mois à hauteur de 10% du salaire soit vous payez votre salarié pendant ses vacances et vous rémunérez les congés non pris au moment de la rupture du contrat de travail.

– Le calcul des cotisations

Lorsque vous versez un salaire net à votre employé(e), le coût supplémentaire pour vous correspond aux cotisations que vous versez en tant qu'employeur + les cotisations que vous avez versées pour le compte de votre employé(e).

Salaire net + part patronale des cotisations + part salariale des cotisations.

Un allègement forfaitaire de cotisation patronale est mis en place. Il compense la suppression de la déclaration dite « au forfait » qui existait jusqu'au 31/12/2012.

Au 1er janvier 2016, le SMIC horaire passe à 9,67€ de l'heure soit 10,64€ en incluant les 10% dus au titre des congés payés.

– L'exonération des cotisations

Si vous avez plus de 70 ans, ou bien êtes une personne handicapée, dépendante ou avez à votre charge un enfant pour lequel vous percevez l'Allocation d'éducation enfant handicapé, si vous êtes titulaires de l'APA, vous êtes exonérés du paiement des charges patronales de Sécurité sociale.

Il vous reste donc à verser les cotisations salariales de Sécurité sociale, les cotisations IRCEM qui concernent la retraite et la prévoyance, et les cotisations d'assurance chômage et formation professionnelle.

Les personnes âgées de plus de 70 ans bénéficient de l'exonération complète seulement dans la limite de 65 fois la valeur horaire du SMIC horaire.

Avantages en nature

Le logement est une prestation en nature qui est déduite du salaire net. Mais si la salariée est obligée de dormir sur place, il n'y a pas de déduction.

Les repas peuvent aussi être déduits du salaire. Renseignez-vous auprès de la DIRECCTE, qui vous donnera les barèmes en cours et les conditions de déduction.

Rupture du contrat de travail

Le licenciement peut être prononcé pour faute ou pour cause réelle et sérieuse telles que définies par le Code du travail. Les procédures légales doivent être respectées.

Pour les employées de maison, le licenciement pour motif économique n'existe pas.

Comme pour tout licenciement, vous appliquerez les procédures légales et ferez les démarches administratives prévues dans ce cas.

Vous remettrez également à votre employée les documents d'usage, ainsi qu'une attestation Pôle Emploi qui lui permettra de faire valoir ses droits au chômage.

La démission de votre employée amène également à ce que vous respectiez mutuellement les textes en vigueur, la durée de son préavis variant selon son ancienneté, d'une semaine à un mois.

Assurance véhicule professionnelle

L'article 20-e de la Convention du particulier employeur prévoit que l'employeur doit s'assurer que le salarié a souscrit une assurance automobile spécifique pour ses déplacements dans le cadre de son travail.

Dans le cas où le salarié souscrit une extension d'assurance pour assumer des déplacements à la demande de l'employeur, celui-ci supporte la charge de la majoration des primes.

Autres démarches à réaliser

- Faire passer à votre employé une visite médicale dans un centre de médecine du travail le plus rapidement possible.
- Si vous souhaitez modifier le contrat de travail qui vous lie à votre employé, pensez à rédiger un avenant au contrat qui fera état des modifications et devra être signé par les deux parties.