

Le Cesu « DÉCLARATIF » en 10 questions



Vous recrutez un salarié et devenez employeur.

Cette fiche pratique vous accompagne dans les principales étapes en répondant aux questions que vous vous poserez au fil du temps.

Vous recrutez
un salarié
à domicile

Vous devez appliquer
la convention collective
nationale des salariés
du particulier employeur.

01

EST-IL NÉCESSAIRE D'ÉTABLIR UN CONTRAT DE TRAVAIL ?

Vous devez rédiger un contrat de travail si votre salarié travaille de façon régulière plus de 8 heures par semaine ou si sa durée de travail excède 4 semaines consécutives par an.

Par exemple : vous devez rédiger un contrat de travail si votre salarié vient faire 9 heures de ménage toutes les semaines.

Dans tous les cas, nous vous recommandons d'établir un contrat de travail écrit. Ce document, définissant l'ensemble des droits et obligations de l'employeur et de son salarié, permettra de régler plus facilement un éventuel litige.

Un modèle de contrat de travail est disponible dans la rubrique « Information / Documentation » sur www.cesu.urssaf.fr ainsi qu'une fiche pratique d'aide au remplissage.

Un modèle est également annexé à la demande d'adhésion du Cesu.

02

QUEL SALAIRE VERSER ET COMMENT RÉMUNÉRER MON SALARIÉ ?

Vous fixez le salaire en concertation avec votre salarié.

Vous fixez le salaire en concertation avec votre salarié.

Vous devez respecter le salaire horaire minimum fixé par la Convention collective nationale des salariés du particulier employeur en fonction de la classification et de l'ancienneté de votre salarié (voir www.fepem.fr). En outre, avec le Cesu, le salaire doit être majoré de 10% au titre des congés payés*. Ainsi, vous n'aurez pas à les régler au moment où votre salarié sera en congé.

Pour connaître le montant du Smic actualisé, consultez la rubrique « Actualité » sur www.cesu.urssaf.fr

Le montant du paiement à votre salarié correspond au salaire horaire net, multiplié par le nombre d'heures effectuées.

Vous pouvez régler votre salarié par tout moyen de paiement à votre convenance : chèque bancaire, virement ou titres Cesu préfinancé.

* Au 1^{er} juin 2015, il est possible de verser l'indemnité de congés payés à son salarié au moment de la prise effective des congés. Cette option n'est ouverte que pour les contrats supérieurs à 32 heures de travail mensuel. Elle est uniquement accessible aux employeurs qui déclarent en ligne (formulaire de déclaration détaillée). Dans ce cas, le salaire horaire net n'est pas majoré de 10 %.

Vous
rémunérez
votre salarié

Vous
déclarez
son salaire

03

COMMENT DOIS-JE DÉCLARER LES HEURES EFFECTUÉES PAR MON SALARIÉ ?

Vous devez déclarer sur www.cesu.urssaf.fr dans votre espace employeur ou sur un volet social papier. Vous remplissez toutes les rubriques : références de votre salarié, nombre d'heures effectuées, salaire horaire net, total net payé et période d'emploi.

! Vous devez déclarer votre salarié au plus tard dans les 15 jours suivant la fin du mois au cours duquel il a travaillé.

Vous n'avez pas de déclaration à effectuer lorsque votre salarié est en congés**.

** Au 1^{er} juin 2015, il est possible de verser l'indemnité de congés payés à son salarié au moment de la prise effective des congés. Dans ce cas vous devez déclarer la période de congés de votre salarié dans la déclaration détaillée accessible dans votre espace employeur en ligne.

04

EST-CE À MOI D'ÉTABLIR LA FICHE DE PAYE DE MON SALARIÉ ?

À la réception de votre déclaration sur www.cesu.urssaf.fr ou sur un volet social papier, c'est le Centre national Cesu qui établit et envoie à votre salarié son attestation d'emploi qui a valeur de fiche de paye.

En déclarant sur Internet vous permettez à votre salarié de recevoir au plus vite son attestation d'emploi.

Vous
payez les
cotisations

05

QUELLES COTISATIONS SOCIALES VAIS-JE PAYER ?

Les cotisations sont calculées à partir des éléments déclarés. Vous êtes redevable des cotisations patronales et salariales de Sécurité sociale, retraite complémentaire, prévoyance, assurance chômage et formation professionnelle.

Elles sont prélevées automatiquement sur votre compte bancaire.

Sur www.cesu.urssaf.fr, rubrique simulation, estimez le montant des cotisations que vous aurez à payer.

06

COMMENT SONT CALCULÉES LES COTISATIONS SOCIALES ?

Les cotisations sont calculées à partir de la rémunération que vous avez effectivement versée. L'assiette des cotisations correspond au salaire brut reconstitué.

Afin d'alléger le coût du travail, vous bénéficiez automatiquement d'une déduction forfaitaire de cotisations si vous ne disposez pas d'une autre exonération. Elle est appliquée à chaque heure de travail effectuée.

Pour estimer le montant des cotisations que vous aurez à payer, rendez-vous sur www.cesu.urssaf.fr / rubrique « Simulation ».

Vous pouvez
bénéficier
d'avantage
fiscal

07

QUEL EST L'AVANTAGE FISCAL ?

En tant que particulier employeur, un avantage fiscal vous est accordé sous la forme d'une réduction ou d'un crédit d'impôt, en fonction de votre situation.

Cet avantage fiscal est égal à la moitié des dépenses effectivement supportées (salaire net et cotisations sociales) dans la limite de plafonds. Pour estimer le montant de votre avantage fiscal, connectez-vous sur www.cesu.urssaf.fr / rubrique « Simulation ».

Vous souhaitez plus d'informations ?

net-particulier.fr le portail officiel de l'emploi entre particuliers vous accompagne à chaque étape de la relation de travail, des démarches préalables à l'embauche jusqu'à la fin du contrat de travail. Vous accédez directement à l'information qui vous concerne et qui répond précisément à vos besoins. Pour des informations plus approfondies, vous serez orienté vers les sites spécialisés référents dans le secteur de l'emploi entre particuliers.

net
particulier.fr

Le Portail Officiel
du Particulier Employeur
et du Salarié

De très nombreux employeurs s'y connectent
chaque jour, testez-le à votre tour !



#NetParticulier

À QUELLE EXONÉRATION DE COTISATIONS PUIS-JE PRÉTENDRE ?

Vous pouvez bénéficier d'une exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale (maladie, vieillesse, allocations familiales sauf accidents du travail) si vous remplissez l'une des conditions suivantes :

- Vous êtes âgé de 70 ans ou plus.



Cette exonération vous est accordée automatiquement et est limitée à 65 fois le Smic horaire par mois.

- Votre conjoint a 70 ans ou plus,

- Vous êtes titulaire d'une carte d'invalidité à 80 %,

- Vous avez à votre charge un enfant ouvrant droit au complément d'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH),

- Vous êtes âgé de plus de 60 ans et vous vous trouvez dans l'obligation de recourir à l'assistance d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie,

- Vous êtes titulaire de la prestation de compensation du handicap (PCH), de la majoration pour tierce personne (MTP) ou de la prestation compensatrice pour tierce personne,

- Vous êtes bénéficiaire de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA).

Pour bénéficier de cette exonération, adressez votre demande accompagnée des pièces justificatives au Cnesu.

Vous pouvez
bénéficier
d'avantage
social

Pas de démarche
à accomplir

Pour toute Information,
adressez-vous au
Centre national Cesu

À QUI VOUS ADRESSER ?

Pour toutes vos questions relatives :

→ **à la relation employeur/salarié, au contrat de travail, à la rupture du contrat de travail** (démission, licenciement, etc.), aux jours fériés, aux congés payés et plus généralement à l'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur, contactez :

- la Fepem (Fédération des particuliers employeurs de France) - www.fepem.fr

- la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) dont vous dépendez - www.travail-emploi.gouv.fr ou www.direccte.gouv.fr

→ **à la protection sociale de votre salarié :**

- maladie, maternité, accidents du travail : la Caisse primaire d'assurance maladie dont dépend votre salarié - www.ameli.fr

- indemnité complémentaire de maladie : l'Ircem Prévoyance - www.ircem.com

- assurance chômage : Pôle emploi - www.pole-emploi.fr

- retraite : la Caisse nationale d'assurance vieillesse - www.cnnav.fr

- retraite complémentaire : l'Ircem Retraite - www.ircem.com

- prestations familiales : la Caisse d'allocations familiales de votre département - www.caf.fr

Convention collective nationale des salariés du particulier employeur (n° 3180)

→ POUR LA CONSULTER : www.legifrance.gouv.fr ou www.fepem.fr

→ POUR LA COMMANDER : www.ladocumentationfrancaise.fr

La rubrique « Information / Documentation » de notre site www.cesu.urssaf.fr met à votre disposition une collection de dépliants pour simplifier les démarches administratives liées à l'embauche ou au départ de votre salarié.

Le modèle de contrat de travail à durée déterminée ainsi que le modèle de contrat de travail à durée indéterminée et leurs notices d'aide au remplissage, le point sur l'attestation Pôle emploi ou le modèle de solde de tout compte sont disponibles pour vous faciliter la vie.

Vous informez
sur vos droits
et obligations

POUR EN SAVOIR + :

→ www.cesu.urssaf.fr dans la rubrique « Documentation », retrouvez une fiche pratique sur le contrat de travail et un modèle de reçu pour solde de tout compte.

→ **la Fepem** (Fédération des particuliers employeurs de France) • www.fepem.fr

→ **la Direccte** la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi dont vous dépendez
• www.travail-emploi.gouv.fr
ou
• www.direccte.gouv.fr

Le licenciement

Vous ne pouvez rompre le contrat de travail que pour une cause réelle et sérieuse.

Vous êtes tenu d'observer la procédure suivante :

- convocation à un entretien préalable par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge ;
- entretien préalable avec votre salarié sur le motif du licenciement ;
- notification de licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception précisant clairement le ou les motifs de licenciement.

Un préavis doit être respecté.

Sa durée dépend de l'ancienneté de votre salarié.

ANCIENNETÉ	Moins de 6 mois	De 6 mois à moins de 2 ans	2 ans et plus
DURÉE DU PRÉAVIS	1 semaine	1 mois	2 mois

Vous devez verser à votre salarié ayant au moins un an d'ancienneté, une indemnité de licenciement (sauf rupture pour une faute grave ou lourde). Cette indemnité, exonérée de cotisations sociales, ne doit pas être déclarée sur le volet social, mais doit figurer sur le solde de tout compte.

Quel est le montant de l'indemnité de licenciement ?

Le montant de l'indemnité ne peut être inférieur à 1/5^e du salaire mensuel brut par année d'ancienneté sur la base du salaire moyen des trois derniers mois ou des douze derniers mois (selon la formule la plus avantageuse pour le salarié) auquel s'ajoutent, au-delà de dix ans d'ancienneté, 2/15^e du salaire mensuel brut par année (article R. 1234-2 du code du travail).

La rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord. Cet accord est formalisé dans une convention soumise à homologation administrative par la Direccte.

La convention de rupture précise notamment :

- la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut être antérieure à celle de l'homologation,
- le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement.

Pour en savoir plus, contactez la Direccte ou rendez-vous sur www.travail-emploi.gouv.fr ou www.direccte.gouv.fr

La démission du salarié

Si votre salarié décide de rompre son contrat de travail, il doit exprimer sa volonté de démissionner par écrit.

Le préavis

En dehors de la période d'essai, le salarié qui envisage de rompre son contrat doit effectuer un préavis d'une durée minimum de :

- 1 semaine si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté de services continus chez vous ;
- 2 semaines si le salarié a entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté de services continus chez vous ;
- 1 mois si le salarié a 2 ans ou plus d'ancienneté de services continus chez vous.

Les 3 cas du préavis non effectué :

- Si vous dispensez votre salarié d'effectuer son préavis, vous devez lui verser une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé ;
- Si votre salarié refuse d'effectuer son préavis, vous pouvez lui demander de vous verser une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait perçue ;
- Si vous dispensez votre salarié d'effectuer son préavis, à sa demande, l'indemnité n'est pas due.



À l'expiration du contrat de travail, quel que soit le motif de la rupture, vous devez lui remettre : une attestation Pôle Emploi, un certificat de travail et un reçu pour solde de tout compte.