

## 2g - L'emploi d'une tierce personne

Si vous êtes en situation de handicap et souhaitez employer un salarié à votre domicile, vous devez, en tant que particulier-employeur, respecter certaines formalités.

Vous devez :

- déclarer l'embauche de votre salarié à l'URSSAF dans les 8 jours qui suivent l'embauche,
- demander l'immatriculation du salarié à la Sécurité sociale dans les 8 jours qui suivent l'embauche,
- signer un contrat de travail,
- inscrire votre salarié dans un centre de médecine du travail,
- établir mensuellement un bulletin de salaire.

L'emploi d'une tierce personne à domicile ouvre, sous certaines conditions, droit à certains avantages :

- des avantages fiscaux (crédit ou réduction d'impôt),
- une exonération de cotisations patronales,
- une aide financière du comité d'entreprise ou de l'employeur.

### **Pour aller plus loin :**

Fiche pratique 2e « Le chèque emploi service universel (CESU) »

Annexe « Modèle de contrat de travail à durée indéterminée de la convention collective des salariés du particulier employeur »

## 2g - L'emploi d'une tierce personne

*Si vous souhaitez embaucher un salarié, vous devez, en tant que particulier-employeur, respecter certaines formalités. L'employeur en situation de handicap, s'il peut bénéficier d'avantages supplémentaires, doit également respecter l'ensemble de ces règles.*

### **I. Comment déclarer l'embauche d'une tierce personne ?**

L'embauche d'un salarié ne peut intervenir qu'après avoir procédé à une déclaration auprès de l'URSSAF. Vous devez demander à l'URSSAF un formulaire de « déclaration d'employeur pour tous emplois familiaux » au plus tôt dans les 8 jours précédant la date d'embauche et au plus tard dans les 8 jours la suivant.

Toutefois, si vous avez recours au chèque emploi service universel, le volet social adressé au Centre national du Chèque emploi service universel tient lieu de déclaration d'embauche. En cas de recours à un organisme agréé, c'est l'association ou l'entreprise agréée qui prend en charge les formalités liées à l'emploi du salarié.

### **II. Comment demander l'immatriculation de votre salarié à la Sécurité sociale ?**

Vous devez immatriculer votre salarié auprès de la Sécurité sociale. S'il ne possède pas à titre personnel de numéro d'assuré social, vous devez en faire la demande dans un délai de 8 jours après l'embauche, par le biais soit du formulaire utilisé pour vous déclarer en tant qu'employeur, soit de la déclaration nominative trimestrielle envoyée par l'URSSAF soit sur le volet social du chèque emploi service s'il est utilisé.

*Consultez la fiche pratique « le chèque emploi service universel (CESU) ».*

### **III. Que doit contenir le contrat de travail ?**

L'accord entre vous-même et le salarié est établi par un contrat écrit établi par vous (sinon le salarié est réputé être engagé en CDI). Il est rédigé par vous-même soit à l'embauche soit à la fin de la période d'essai au plus tard. Dans ce dernier cas, une lettre d'embauche est établie lors de l'engagement. Elle précise la période d'essai. Lorsque vous utilisez le chèque emploi-service universel, vous pouvez être libéré de cette obligation.

Le contrat de travail précise éventuellement les conditions de travail, telles :

- la date de commencement de l'emploi ;
- la durée de la période d'essai : l'engagement définitif est précédé par une période d'essai initiale d'un mois maximum renouvelable une fois ;

- le temps de travail : la durée conventionnelle du travail effectif est de 40 heures hebdomadaires pour un salarié à temps plein embauché à votre domicile.

Il faut préciser les heures de présence responsable, pendant lesquelles le salarié peut utiliser son temps pour lui-même tout en restant vigilant. Elles correspondent à 2/3 d'une heure de travail effectif.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire de 40 heures de travail effectif ne peuvent excéder une moyenne de 8 heures par semaine calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives sans dépasser 10 heures au cours de la même semaine.

- le lieu habituel de travail ;
- la nature de l'emploi ;
- le repos hebdomadaire : il doit être d'une durée minimale de 24 heures consécutives (à cela s'ajoute une demi-journée dans le cadre de l'aménagement de l'horaire de travail) ;
- les congés payés annuels : le droit aux congés annuels est acquis au salarié qui, au cours de l'année de référence (du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), justifie avoir été employé chez le même employeur pendant au moins 1 mois. La durée du congé est de 2,5 jours ouvrables par mois de présence au travail ;

- la rémunération : pour une heure de travail effectif, aucun salaire horaire brut ne peut être inférieur au salaire horaire minimum conventionnel, ni au SMIC horaire en vigueur, sauf abattement légal particulier.

Le salaire minimum conventionnel, fixé en fonction du niveau de la classification, est un salaire brut avant déduction des charges salariales et du montant des prestations en nature éventuellement fournies (repas, logement).

**Attention !** Le contrat à durée déterminée est soumis à des règles spécifiques. La Fédération Nationale des Particuliers Employeurs (FEPEM) peut vous aider à établir un contrat de travail.

#### **IV. Comment inscrire votre salarié dans un centre de médecine du travail ?**

Vous devez soumettre vos salariés employés à temps complet à un examen médical d'embauche. Cet examen doit être effectué avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauche.

Pour ce faire, vous devez vous inscrire à un service interentreprises de médecine du travail. Les coordonnées des services interentreprises de médecine du travail sont disponibles auprès de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

#### **V. Comment établir le bulletin de paye ?**

Vous devez délivrer un bulletin de paye à votre salarié au moins 1 fois par mois.

Il est possible d'établir soi-même le bulletin de paye sur papier libre, de se procurer un modèle auprès de la FEPEM ou de l'URSSAF. Lorsque vous optez pour le chèque emploi service, vous n'êtes pas tenu de délivrer un bulletin de paye.

#### **VI. Quels sont vos avantages en tant qu'employeur d'une tierce personne à domicile ?**

##### **1/ Avantages fiscaux :**

En tant qu'employeur d'un salarié à domicile, vous bénéficiez d'un avantage fiscal qui peut prendre la forme d'une réduction ou d'un crédit d'impôt pouvant atteindre la moitié des sommes versées (salaires + cotisations sociales) dans la limite d'un plafond de 12 000 € (soit un avantage fiscal maximal de 6 000€ par an) qui peut dans certains cas être augmenté jusqu'à 20 000€ (mais certaines activités ouvrent droit à un avantage fiscal moindre).

Pour bénéficier d'un crédit d'impôt, vous devez :

- exercer une activité professionnelle,
- ou vous être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi durant 3 mois au moins au cours de l'année.

Lorsque les personnes sont mariées ou ont conclu un PACS, elles doivent toutes deux satisfaire à l'une ou l'autre condition.

Pour bénéficier d'une réduction fiscale, vous devez ne pas remplir les conditions pour bénéficier du crédit d'impôt, et être imposable.

*Consultez la fiche pratique « les réductions et crédits d'impôt »*

##### **2/ Exonérations de cotisations patronales :**

La rémunération d'une aide à domicile peut être exonérée des cotisations patronales de Sécurité sociale maladie, vieillesse et allocations familiales lorsque :

- vous êtes âgée de 70 ans et plus,
- vous êtes titulaire de la carte d'invalidité,
- vous avez à votre charge un enfant ouvrant droit au complément de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé,
- vous êtes âgé de plus de 60 ans, vous vivez seul et êtes dans l'obligation de recourir à l'assistance d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie,
- vous êtes titulaire de l'allocation compensatrice pour tierce personne ou de la majoration pour tierce personne,
- vous bénéficiez de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA)
- vous bénéficiez de la prestation de compensation du handicap.

##### **3/ Aide financière du comité d'entreprise ou de l'employeur**

Il est possible de bénéficier d'une aide financière du comité d'entreprise ou de l'employeur.

##### *Textes de référence :*

*Articles L.312-1, R.312-1, L.320 et R.320 du code de la sécurité sociale ;*

*Articles L.129-5, L.129-6 et R.241-48 du code du travail*

*Convention collective nationale des salariés du particulier employeur*

##### **Pour en savoir plus :**

<http://www.particulier-emploi.fr/>

<http://www.fepem.fr/>

**Annexe de la fiche pratique « L'emploi d'une tierce personne »**  
**Modèle de contrat de travail à durée indéterminée de la convention collective des salariés du particulier employeur**

---

Entre l'employeur :

M, Mme, Mlle, (*Nom*) Prénom :

Adresse :

Code postal : Localité :

N° d'immatriculation U.R.S.S.A.F : Code NAF : 95 OZ

et le salarié :

M, Mme, Mlle, (*Nom*) Prénom :

Adresse :

Code postal : Localité :

N° d'immatriculation Sécurité Sociale :

Il est conclu un contrat de travail régi par les dispositions de la Convention collective nationale des salariés du particulier employeur tenue à la disposition du salarié qui pourra la consulter sur le lieu de travail.

Toute modification de ces textes lui sera notifiée dans le délai d'un mois après sa date d'effet.

Les institutions compétentes en matière de retraite et prévoyance sont :

*Retraite : IRCEM Retraite.*

*Prévoyance : IRCEM Prévoyance.*

**1) - Date d'entrée :**

Durée de la période d'essai :

(renouvellement possible sous réserve d'information écrite avant la fin de la première période).

**2) - Lieu habituel de travail :**

Autre(s) lieu(x) :

Si le salarié est appelé à travailler sur un lieu autre que celui habituel, un accord entre employeur et salarié fixera les modalités particulières.

**3) - Nature de l'emploi :**

Description du poste.

Emploi : voir article 2 - Classification.

Niveau de qualification.

(S'il y a lieu caractéristiques ou exigences particulières de l'emploi).

**4) - Horaire de travail hebdomadaire : ..... heures**

- Pour les postes d'emploi à caractère familial, préciser :

Nombre d'heures de travail effectif : heures

Nombre d'heures de présence responsable : heures correspondant à : heures de travail effectif (une heure de présence responsable équivaut à 2/3 d'une heure de travail effectif).

- S'il y a lieu préciser : planning, présence de nuit ...

- Périodicité de relevé de situation si horaire irrégulier.

30/65

**5) - Repos hebdomadaire :**

Préciser le jour habituel de repos hebdomadaire.

(et s'il y a lieu modalités particulières)

**6) - Jours fériés :**

(prévoir les jours fériés travaillés, le cas échéant)

**7) - Rémunération (en Francs puis en Euros) à la date d'embauche :**

- Salaire brut horaire : F correspondant à un salaire net horaire : F
- Salaire brut : montant du salaire avant déduction des cotisations salariales
- Salaire net : montant du salaire après déduction des cotisations salariales
- Assiette des cotisations : Réel ? Forfait ?
- Conduite automobile
- Les prestations en nature fournies seront déduites de la rémunération nette
- En cas de paiement par chèque emploi service le salaire horaire net ou le salaire mensuel net est majoré de 10% au titre des congés payés.

**8) - Congés payés :**

- Délais de prévenance à préciser.
- Cas particulier de l'année d'embauche (année de référence incomplète) .

**9) - Clauses particulières :**

- Congés liés aux contraintes professionnelles de l'employeur,
- Evolution possible des tâches, des horaires,
- Logement de fonction,
- Etc.

A.....,

le.....

Signature de l'employeur, Signature du salarié,