

# *GUIDE DE LA GARDE À DOMICILE*



## SOMMAIRE

### 1 GARDE À DOMICILE - POURQUOI ?

#### 1.1 Rédiger un contrat de travail pour protéger mon employé

#### 1.2 Rédiger un contrat de travail pour vous protéger

#### 1.3 Rédiger un contrat de travail pour réduire vos impôts

- a) Quelles sont les conditions d'éligibilité à la réduction d'impôts ?
- b) Le montant de la réduction d'impôts
- c) Comment bénéficier du crédit d'impôts ?

### 2 GARDE À DOMICILE - COMBIEN ÇA COÛTE ?

#### 2.1 Quels sont vos besoins ?

#### 2.2 Identification de l'emploi-repère

#### 2.3 Quel est le niveau de rémunération de mon salarié ?

#### 2.4 La majoration du salaire

#### 2.5 Les autres emplois-repères

### 3 LE CESU - COMMENT ÇA MARCHE ?

#### 3.1 Le CESU : Qu'est-ce que c'est ?

#### 3.2 Quelle est la différence entre le CESU pré financé et le CESU déclaratif ?

- a) Le CESU pré financé
- b) Le CESU déclaratif

#### 3.3 Dans quel cas utiliser le CESU ?

#### 3.4 Quels sont les avantages du CESU ?

#### 3.5 Comment utiliser le CESU ?

- a) Côté employeur
- b) Côté salarié

### 4 GARDE À DOMICILE - LE CONTRAT DE TRAVAIL

#### 4.1 L'embauche

#### 4.2 Les obligations

- a) De l'employeur
- b) De l'employé

#### 4.3 La suspension du contrat de travail

#### 4.4 Comment me séparer de mon employé à domicile ?

- a) Le licenciement : la procédure à suivre
- b) La démission
- c) La rupture conventionnelle

#### 4.5 Comment calculer le solde de tout compte CESU ?



## **GARDE À DOMICILE, SUIVEZ LE GUIDE !**



**Les informations contenues dans le guide sont valables (sauf exception notable) pour les tous les emplois à domicile.**

**Ce guide est orienté principalement sur la garde d'enfant à domicile.**





## 1 GARDE À DOMICILE - POURQUOI ?

Vous êtes parents et cherchez un moyen de faire garder vos enfants.

La garde d'enfant à domicile est très courante aujourd'hui.

Recourir à la garde à domicile, en rédigeant un contrat de travail adapté, présente de nombreux avantages.

### 1.1 Rédiger un contrat de travail pour protéger mon employé

Bénéficiant d'un contrat de travail, la baby-sitter peut bénéficier de la protection sociale. Par ailleurs, il peut cotiser pour sa retraite.

Sans contrat de travail, l'employé de maison ne bénéficie d'aucun de ces avantages.

### 1.2 Rédiger un contrat de travail pour vous protéger

Dès lors que l'employé de maison travaille de façon régulière plus de 8 heures par semaine, ou si sa durée de travail excède 4 semaines consécutives par an, le particulier-employeur doit établir un contrat de travail.

À défaut, sa responsabilité pénale pourra être engagée pour emploi fictif.

**Bon à savoir :** Rédiger un contrat de travail peut en outre servir à régler un éventuel litige entre les deux parties car il définit l'ensemble des droits et obligations de l'employeur et du salarié.



### 1.3 Rédiger un contrat de travail pour réduire vos impôts

a) Quelles sont les conditions d'éligibilité à la réduction d'impôts ?

Pour être éligible à la réduction d'impôt dans le cadre d'un contrat de travail portant sur la garde à domicile, vous devez respecter les trois conditions suivantes :

- **Localisation de l'emploi**

L'emploi à domicile doit être exercé en France, directement chez vous ou au domicile d'un de vos ascendants qui perçoit l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA – dans le cadre d'un employé de maison tourné vers l'autonomie d'une personne âgée).



- **La nature de l'emploi**

Le service de babysitting doit être effectué soit :

1. Par une nounou embauchée directement par l'employeur ;
2. Par une association, une entreprise ou un organisme déclaré ;
3. Par un organisme à but non lucratif ayant pour objet la garde d'enfant (ou l'aide à domicile pour les autres domaines) ou conventionné par un organisme de sécurité sociale.

- **L'activité concernée**

Dès lors qu'il s'agit d'une garde d'enfant à domicile (Voir la définition à la partie 5), vous êtes éligible à la réduction d'impôts.

**Bon à savoir** : d'autres activités sont concernées (entretien maison, bricolage, soutien scolaire, etc.).



b) Le montant de la réduction d'impôts

Quel est le montant de la réduction d'impôts pour une garde d'enfant à domicile ?

Le crédit d'impôt est égal à 50% des dépenses effectivement supportées, c'est-à-dire de la somme déclarée.

Quelles sommes sont à déclarées ?

Il ne faut déclarer que les sommes qui restent à votre charge : il faut déduire les aides perçues pour l'emploi du salarié (ex. : **CMG : Complément de libre choix du Mode de Garde versé par la PAJE pour la garde des enfants**, APA, l'aide financière au titre des services à la personne).

**CALCUL** : Somme déclarée = (salaire versé pour la baby-sitter) – (aides perçues).

**Pour votre déclaration de revenu, vous devez reporter la somme que le CESU indique dans l'attestation fiscale du mois d'avril.**

Qu'est-ce que le Complément de libre choix du Mode de Garde (CMG) ?

Le CMG est une prestation versée par Pajemploi pour la garde de votre enfant de moins de 6 ans par une assistante maternelle agréée.

c) Comment bénéficier du crédit d'impôts ?

Les dépenses connaissent une limite : elles sont soumises à un plafond. Au-delà de celui-ci, le crédit d'impôt ne joue plus.

Il existe plusieurs plafonds possibles, en fonction de votre situation.

Pour connaître le plafond auquel vous êtes assujettie, vous devez procéder en 2 étapes.

- **Le plafond de base**

3 situations sont possibles. La première exclue les deux autres.

1. **Un membre du foyer fiscal (ou votre enfant) est handicapé**

- **CONDITIONS** - Uniquement dans 3 situations – le membre du foyer :
  - Est titulaire d'une carte d'invalidité d'au moins 80 % (limite prévue par l'article L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles) ;
  - Perçoit une pension d'invalidité de 3e catégorie ;
  - Perçoit un complément d'allocation d'éducation spéciale de l'enfant handicapé.



- PLAFOND : 20.000 €
- MAJORATION : AUCUNE

2. **1ère année d'emploi à domicile (ou de garde à domicile)** : la 1ère année d'emploi à domicile est soumise à un plafond spécial

- CONDITIONS : 1ère année d'emploi uniquement
- PLAFOND : 15.000 €
- MAJORATION : possible (voir ÉTAPE 2 ci-dessous).

3. **2ème année et suivantes** : c'est le plafond de droit commun

- CONDITIONS : A partir de la 2nd année de garde à domicile
- PLAFOND : 12.000 €
- MAJORATION : possible (voir ÉTAPE 2 ci-dessous).

#### • La majoration

Le plafond de base peut être augmenté : on parle alors de majoration du plafond des dépenses.

Quelles sont les situations permettant de bénéficier d'une majoration ?

On retrouve 2 situations :

1. Vous avez un enfant à charge ou rattaché, deux possibilités :

- Si résidence alternée : majoration de 750€ par enfant à charge ou rattaché ;
- Si pas de résidence alternée : majoration de 1.500 € par enfant à charge ou rattaché.

2. Vous hébergez une personne âgée de plus de 65 ans (NE CONCERNE PAS LE CAS DE LA GARDE D'ENFANT A DOMICILE) : majoration de 1.500 € par membre, CONDITIONS - il y a en a 4 :

- L'ascendant doit être âgé de plus de 65 ans ;
- L'ascendant doit remplir les conditions pour bénéficier de l'APA ;
- La majoration ne vaut que pour les dépenses engagées au domicile ;
- La majoration ne vaut que pour le calcul de la réduction d'impôt.

Quelles sont les limites de la majoration ?

La limite dépend de la situation établie en Étape 1 :

- Un membre du foyer fiscal (ou votre enfant) est handicapé : aucune majoration n'est possible, la limite maximale de votre plafond est de 20.000 €.
- 1ère année d'emploi (ou de garde) à domicile : le plafond initial (15.000€) peut être majorée jusqu'à 3.000 € supplémentaires, soit une limite totale de 18.000 € maximum. Au-delà de cette limite, aucune autre majoration n'est possible.
- 2ème année d'emploi (ou de garde) à domicile : le plafond initial (12.000€) peut être majorée jusqu'à 3.000 € supplémentaires, soit une limite totale de 15.000 € maximum. Au-delà de cette limite, aucune autre majoration n'est possible.

d) Comment bénéficier du crédit d'impôts ?

Pour bénéficier du crédit d'impôt, vous devez déclarer les revenus de votre employé. La déclaration peut être faite en ligne à [cette adresse](#).



Elle peut aussi être faite au format papier : CONDITIONS : Votre revenu fiscal de référence est inférieur à 15.000€ OU vous ne pouvez pas faire la déclaration en ligne.

Vous pouvez utiliser la déclaration papier pré remplie reçue entre mi-avril et début mai (déclaration n° 2042 ou n° 2042 C).

e) Le justificatif des dépenses

Pour être éligible au crédit d'impôt, il faut établir les justificatifs :

- Lorsqu'il s'agit d'un emploi direct (particulier-employé) : une attestation établie par l'URSSAF ;
- Lorsque vous passez par une entreprise ou un organisme agréé : une facture émise par l'organisme.

**Important** : Vous n'êtes pas obligés de joindre ces justificatifs à la déclaration de revenus. Il faut simplement pouvoir les fournir à l'administration fiscale en cas de demande.



Une facture payée en espèce ne sera pas acceptée comme justificatif.

Il n'est pas possible de cumuler le crédit d'impôt pour l'emploi d'un salarié au domicile d'un ascendant ET la déduction de la pension alimentaire pour ce même ascendant.





## 2 GARDE À DOMICILE - COMBIEN ÇA COÛTE ?

### 2.1 Quels sont vos besoins ?

Avant d'engager quelqu'un à domicile, vous ne savez pas encore ce dont vous avez besoin. Vous devez identifier ce besoin, car il vous permettra à la suite de déterminer le secteur d'activité de votre salarié (ex. : lire et jouer avec les enfants ou simplement jeter un œil sur eux ; s'occuper du ménage et du repassage ; etc.).

### 2.2 Identification de l'emploi-repère

La nouvelle classification des emplois des salariés propose 21 emplois-repères.

Parmi ces 21 emplois repères, 4 concernent la garde d'enfants.

Afin de déterminer la rémunération de votre salariée, vous devez identifier l'emploi-repère parmi les quatre possibles.

GRILLE D'IDENTIFICATION DE L'EMPLOI-REPÈRE	
EMPLOIS-REPÈRE	CRITÈRES D'IDENTIFICATION
Baby-sitter (Échelle 1)	Surveiller et assurer une présence occasionnelle et de courte durée d'un ou plusieurs enfants <b>de plus de</b> 3 ans (si les enfants ont moins de 3 ans, il s'agit d'une garde d'enfant de type A)
Garde d'enfants A (Échelle 3)	S'occuper d'un ou plusieurs enfants <b>de plus ou moins</b> de 3 ans, nettoyer les espaces de vie et accompagner dans la réalisation des devoirs
Garde d'enfants B (Échelle 3)	S'occuper d'un ou plusieurs enfants <b>de plus ou moins</b> de 3 ans, nettoyer les espaces de vie et accompagner dans la réalisation des devoirs <b>ET</b> assurer l'entretien du linge de l'enfant
Employé familial auprès d'enfants (Échelle 3)	S'occuper d'un ou plusieurs enfants <b>de plus ou moins</b> de 3 ans, nettoyer les espaces de vie et accompagner dans la réalisation des devoirs <b>ET</b> effectuer des tâches ménagères pour l'ensemble de la famille





### 2.3 Quel est le niveau de rémunération de mon salarié ?

Une fois le secteur d'activité identifié (ex. : garde d'enfants A), il ne vous reste plus qu'à déterminer la rémunération de votre salarié.

	Baby-sitter Échelle 1	Garde d'enfant(s) A Échelle 3	Garde d'enfant(s) B Échelle 3	Employé familial auprès d'enfant(s) Échelle 3
<b>SALAIRE HORAIRE</b>				
<b>Salaire brut</b>	10,13	10,40	10,40	10,40
<b>Salaire net</b>	7,46	8,08	8,08	8,08
<b>Cotisations salariales (*)</b>	2,27	2,32	2,32	2,32
<b>Cotisations patronales (**)</b>	2,69	2,76	2,76	2,76
<b>SALAIRE MENSUEL (pour 174 heures mensuelles de travail effectif)</b>				
<b>Salaire brut</b>	1.762,62	1.809,60	1.809,60	1.809,60
<b>Salaire net</b>	1.369,20	1.405,69	1.405,69	1.405,69
<b>Cotisations salariales (*)</b>	393,42	403,91	403,91	403,91
<b>Cotisations patronales (**)</b>	421,12	440,70	440,70	440,70
<b>Total cotisations</b>	814,54	844,61	844,61	844,61

Tableau rémunération

(\*) : Comprend la CSG et la CRDS

(\*\*) : Comprend la déduction forfaitaire

Pour connaître le niveau de réduction d'impôt, vous pouvez vous reporter aux explications en partie 1 (insérer lien partie 1 – réduction d'impôt).

**Important** : Vous devez rédiger une fiche de paie (bulletin de salaire) pour votre salarié à domicile.



## 2.4 La majoration du salaire

Le salaire est augmenté de 3% lorsque l'employé a obtenu une certification professionnelle de la branche.

Pour la baby-sitter titulaire d'une certification professionnelle (Échelle 1), le salaire brut passe de 10,13€/heure à 10,43€/heure.

Pour les gardes d'enfants A, B et l'employée familiale, le salaire passe de 10,40€/heure à 10,71€/heure.

## 2.5 Les autres emplois-repères

	Baby-sitter Échelle 1	Garde d'enfant(s) A Échelle 3	Garde d'enfant(s) B Échelle 3	Employé familial auprès d'enfant(s) Échelle 3
<b>SALAIRE HORAIRE</b>				
<b>Salaire brut</b>	10,13	10,40	10,40	10,40
<b>Salaire net</b>	7,46	8,08	8,08	8,08
<b>Cotisations salariales (*)</b>	2,27	2,32	2,32	2,32
<b>Cotisations patronales (**)</b>	2,69	2,76	2,76	2,76
<b>SALAIRE MENSUEL (pour 174 heures mensuelles de travail effectif)</b>				
<b>Salaire brut</b>	1.762,62	1.809,60	1.809,60	1.809,60
<b>Salaire net</b>	1.369,20	1.405,69	1.405,69	1.405,69
<b>Cotisations salariales (*)</b>	393,42	403,91	403,91	403,91
<b>Cotisations patronales (**)</b>	421,12	440,70	440,70	440,70
<b>Total cotisations</b>	814,54	844,61	844,61	844,61





### 3 LE CESU - COMMENT ÇA MARCHE ?

#### 3.1 Le CESU : Qu'est-ce que c'est ?

Le CESU (Chèque Emploi Service Universel) est un titre de paiement utilisé pour régler les prestations de services à la personne (emplois à domicile) et la garde d'enfant à l'extérieur du domicile.

#### 3.2 Quelle est la différence entre le CESU pré financé et le CESU déclaratif ?

##### a) Le CESU pré financé

Le CESU déclaratif est basé sur le principe des tickets restaurants. C'est une offre simplifiée pour déclarer facilement la rémunération de la nounou à domicile auprès de l'URSSAF (en payant les charges sociales associées).

L'intérêt : pas de déclaration d'embauche à faire auprès de l'URSSAF + pas de bulletin de paie à établir + crédit d'impôt lié à l'emploi d'un salarié à domicile + peut être utilisé par n'importe quel particulier employeur qui dispose d'un compte en banque.

##### b) Le CESU déclaratif

Le CESU pré financé est un titre de paiement émis par structures habilitées par la DGE – il se présente sous la forme d'un carnet de chèque – c'est un moyen de paiement.

*CONDITIONS : Pour pouvoir recevoir les titres Cesu, vous devez être immatriculé, c'est-à-dire être titulaire d'un numéro Urssaf, au centre national du chèque emploi service universel (CNCesu). De plus, vous devez déclarer les salaires et heures effectuées de votre employé par le biais de ce même organisme.*

Si le montant des titres Cesu ne suffit pas à couvrir la totalité du salaire de votre employé, vous devez le compléter par tout autre moyen de paiement à votre convenance.

**Bon à savoir :** vous pouvez utiliser le CESU déclaratif comme le CESU pré financé. Les deux sont indépendants : ils n'ont rien à voir l'un avec l'autre.



#### 3.3 Dans quel cas utiliser le CESU ?

Le CESU fonctionne pour :

- La garde d'enfant
- L'aide-ménagère et l'entretien de la maison



- L'assistance aux personnes âgées et le petit jardinage
- D'autres tâches : livraison de repas, de linge, soins esthétiques à domicile, promenade d'animaux de compagnie, etc.

**Attention** : dans le cas d'une garde d'enfant prise en charge par la Prestation d'Accueil du Jeune Enfant (PAJE), les parents employeurs qui utilisent le CESU doivent l'envoyer au Centre Pajemploi, et non au CNCesu. Si le particulier ne bénéficie pas de la PAJE, il doit déclarer auprès du CNCesu.



### 3.4 Quels sont les avantages du CESU ?

- **Réduction d'impôt** : comme vu dans la PARTIE 1, les dépenses CESU sont remboursées à 50%, dans une certaine limite (insérer le lien de la partie concernée).
- **Facilite les formalités administratives** : plus besoin d'éditer de bulletins de salaire. Il suffit de déclarer sur Internet votre employé. Le CNCesu établit et adresse au salarié une attestation d'emploi qui fait office de fiche de paie.
- **Protection du salarié** : grâce au CESU, la baby-sitter cotise pour sa retraite et son allocation chômage.

### 3.5 Comment utiliser le CESU ?

a) Côté employeur

- **Utiliser le CESU déclaratif**

Il vous faut adhérer auprès du CNCesu (Centre National CESU), avec trois possibilités d'adhésion :

1. Sur internet : [www.cesu.ursaff.fr](http://www.cesu.ursaff.fr) ;
2. Auprès de votre banque ;
3. Auprès de votre URSSAF.

La demande d'adhésion vous permettra d'obtenir votre premier chéquier de CESU, avec lequel vous pourrez payer vos employés.

Avec ce carnet est fourni un formulaire de renouvellement, qui vous permettra d'obtenir un nouveau chéquier CESU auprès de votre banque (sauf si vous disposez d'un renouvellement automatique).

Une fois délivré, le salarié n'a plus qu'à encaisser le titre de CESU auprès de sa banque comme un chèque de banque classique.

#### **En tant qu'employeur-particulier, vous devez chaque mois :**

- Payer votre salarié avec le moyen de paiement souhaité : CESU préfinancé ou tout autre moyen (chèque bancaire, virement, espèces, etc.) ;
- Effectuer votre déclaration CESU tous les mois, en indiquant à l'URSSAF le nombre d'heures travaillées par l'employé de maison et le montant net que vous lui avez versé. Le CESU prélèvera alors directement sur votre compte bancaire les charges sociales (salariales et patronales) dues en fonction du montant payé, du nombre d'heure travaillées, de la région où vous habitez.

Une fois par an (en avril), le CESU émet une attestation fiscale qui justifie les montants (les salaires et charges) versés au titre de l'emploi à domicile.



**Pour votre déclaration de revenu, vous devez reporter la somme que le CESU indique dans l'attestation fiscale.**

- **Utiliser le CESU pré financé**

Pour recevoir les titres CESU pour votre employé, vous devez :

- être immatriculé au Centre Nationale CESU (CNCesu), c'est-à-dire être titulaire d'un numéro URSSAF ;
- déclarer auprès du CNCesu les horaires et salaires de votre employé.

Vous recevrez alors votre carnet de titre CESU, avec lequel vous pourrez payer votre employé.

Pour en commander d'autres, vous pouvez l'effectuer auprès d'un des organismes suivants :

- Votre mutuelle, assurance ou employeur ;
- Votre caisse de retraite et votre conseil départemental ;
- Tout autre organisme financeur (Edenred France, Le Chèque Domicile, Domiserve, La Banque Postale, Natixis Intertitres, Sodexo Pass France).

**Dois-je verser à mon employé un salaire net ou brut ? Le CESU permet de régler exclusivement la part du salaire net.**

b) Côté salarié

- **Encaisser le CESU déclaratif**

Une fois qu'il a reçu un chèque CESU, le salarié n'a plus qu'à encaisser le titre de CESU auprès de sa banque comme un chèque de banque classique.

- **Encaisser le CESU pré financé**

L'encaissement par le salarié du CESU pré financé peut se faire de 3 manières :

- Le dépôt direct en ligne : pour cela, vous devez suivre la procédure décrite ci-après.
  - Connectez-vous à votre espace personnel à l'adresse suivante : [www.cr-cesu.fr](http://www.cr-cesu.fr) ;
  - Cliquez sur l'onglet dépôt direct ;Sélectionnez l'émetteur de CESU ;
  - Pour chaque CESU pré financé, vous devez entrer le numéro du titre et le code sous la case à gratter, en choisissant l'émetteur correspondant ;
  - Lorsque tous les CESU sont enregistrés, validez votre remise pour obtenir le remboursement.

**Bon à savoir** : chaque dépôt vous est facturé 0,45 euros TTC, et ce quelque soit le nombre de titres et la somme déposée.



Une fois le remboursement perçu, l'affilié doit obligatoirement détruire les titres CESU.

- L'envoi des titres par courrier au CRCESU
- Le dépôt des titres à la banque





## 4 GARDE À DOMICILE - LE CONTRAT DE TRAVAIL

### 4.1 L'embauche

Au moment de l'embauche, l'employeur est dans l'obligation d'établir un contrat de travail dès lors que l'employé travaille de façon régulière plus de 8 heures par semaine ou si sa durée de travail excède 4 semaines consécutives par an.

Ce contrat doit contenir, à l'instar des contrats de travail classiques, certaines mentions obligatoires :

- L'identité des deux parties (nom, prénom, lieu et date de naissance, adresse), employeur et salarié ;
- La date d'embauche ;
- Le lieu de travail ;
- Les conditions d'emploi : horaires, tâches à effectuer, jours, etc. ;
- La durée de la période d'essai : cette période est importante dans la mesure où elle permet de tester l'employé ;
- La rémunération.

Si l'employeur ou l'employé souhaitent modifier le contrat de travail, il convient d'y insérer un avenant daté et signé par les deux parties.

**Bon à savoir** : il n'est pas nécessaire pour l'employeur d'adresser un exemplaire du contrat de travail au Centre National Cesu (CNCesu). Le salarié étranger peut demander la traduction de son contrat dans sa langue d'origine.



*Dois-je embaucher ma nounou en CDI ou en CDD ?*

*Le choix du type de contrat dépend de vos besoins.*



	AVANTAGES	INCONVÉNIENTS
<b>CDI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Engagement à long terme : permet d'assurer une relation stable et pérenne</li> <li>- Le salarié coûte moins cher : pas de prime de précarité ni d'indemnité de congés payés</li> <li>- Plus attractif pour les candidats : les demandeurs d'emplois recherchent des CDI plutôt que des CDD, car le salarié qui peut projeter son avenir personnel du fait de la stabilité</li> <li>- Période d'essai plus longue : permet de tester plus amplement un candidat</li> <li>- Des aides à l'embauche souvent plus intéressantes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procédure de licenciement coûteuse</li> <li>- Manque de souplesse : nécessite d'avoir une vision à long terme. En cas de difficultés économiques, il est plus difficile de licencier</li> <li>- Le salarié peut démissionner à tout moment</li> </ul>
<b>CDD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plus simple : prend fin à la date convenue sans justification ni procédure à respecter</li> <li>- Le salarié ne peut démissionner sauf cas particuliers</li> <li>- Le salarié a les mêmes obligations qu'un salarié en CDI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Justifier son utilisation avec un motif précis</li> <li>- Précaire : le salarié peut mettre fin au CDD à tout moment s'il trouve un CDI</li> <li>- Période d'essai courte : plus difficile de tester le candidat</li> <li>- Coût important lié aux indemnités de fin de contrat à verser au salarié</li> <li>- Le salarié dispose des mêmes droits que les salariés en CDI</li> </ul>

Si vous cherchez une baby-sitter pour des courtes durées (quelques semaines à plusieurs mois), il sera plus intéressant de choisir le CDD.

Si vous cherchez une baby-sitter pour une durée plus longue (sur plus d'un an), le CDI sera privilégié.

#### 4.2 Les obligations

Le contrat de travail fait naître des obligations à la charge de l'employeur et de l'employé.

a) De l'employeur

L'employeur a plusieurs obligations :

- Fournir un travail en fonction du lieu et des horaires établis ;
- S'assurer que le travail est effectué dans le respect du cadre fixé par le Code du travail ;
- Rémunérer l'employé : l'employeur doit verser la rémunération promise, selon le taux horaire, à l'employé.



b) De l'employé

L'employé a plusieurs obligations :

- Respecter les horaires et le lieu de travail ;
- Réaliser les tâches inscrites dans le contrat ;
- Respecter l'obligation de non-concurrence vis-à-vis de son employeur ;
- Respecter le reste des engagements pris dans le contrat.

### 4.3 La suspension du contrat de travail

La suspension du contrat de travail a pour effet de neutraliser les obligations des parties :

- Le salarié : il est dispensé d'exécuter sa prestation de travail ;
- L'employeur : il est dispensé de verser le salaire pour la période de suspension du contrat ;
- Exceptions : l'employeur peut être tenu au versement d'une indemnité en fonction du motif de la suspension (indemnité de congés payés) ou une allocation (activité partielle).

Les motifs de suspension du contrat de travail sont divers :

- Congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption ;
- Congé de présence parentale, congé parental d'éducation, congé de proche aidant, congé de solidarité familiale ;
- Congés payés, sabbatiques, pour création ou reprise d'entreprise (guide création d'entreprise) ;
- Arrêts de travail pour maladie, accidents de travail ;
- L'activité partielle : donne lieu à rémunération partielle de l'employé ;
- Congés de formation (pas tous).

**Bon à savoir** : À la fin de la période de suspension, le salarié doit retrouver son emploi OU un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.



### 4.4 Comment me séparer de mon employé à domicile ?

Vous souhaitez vous séparer de votre employé à domicile mais vous ne savez pas comment faire ?

Vous avez trois options :

1. MON EMPLOYE SOUHAITE PARTIR : privilégiez la démission ;
2. JE SOUHAITE SEUL METTRE FIN AU CONTRAT : il s'agit du licenciement. Soyez prudent : le choix du motif de licenciement est essentiel pour éviter de s'exposer à des dommages intérêts ;
3. NOUS SOUHAITONS ROMPRE LE CONTRAT D'UN COMMUN ACCORD : il s'agit de la rupture conventionnelle : c'est l'option la moins risquée.

a) Le licenciement : la procédure à suivre

Pour licencier votre salarié CESU, vous devez impérativement suivre une procédure particulière en 5 étapes.

1) La convocation à l'entretien de licenciement : vous devez envoyer une convocation pour l'entretien de licenciement CESU à votre salariée à domicile, en recommandé ou remise en mains propres contre décharge. Il est essentiel de respecter le délai de 5 jours ouvrables entre la convocation et l'entretien.





**Important** : le jour d'envoi de la lettre, celui de l'entretien et les jours fériés ne sont pas comptabilisés.



2) L'entretien de licenciement : durant celui-ci, vous exposez les raisons (motif) du licenciement qui peut se défendre.

3) La rédaction et l'envoi de la lettre de licenciement : vous pouvez l'envoyer par recommandé ou lui remettre en mains propres au plus tôt 2 jours ouvrables complets après l'entretien.

**Important** : le jour de l'entretien et le jour de l'envoi ne sont pas comptabilisés. Les 2 jours ouvrables sont donc celui qui suit l'entretien et celui qui précède l'envoi de la lettre.



4) La question du préavis : vous pouvez faire exécuter ou non ce préavis. La durée de celui-ci dépendra de l'ancienneté de l'employé de maison (1 à 4 semaines).

**Bon à savoir** : même si vous dispensez votre employé de maison de son préavis, vous devez quand même le lui payer en y ajoutant les 10% d'indemnités de congés payés.



5) La remise des documents obligatoires : vous devez remettre à votre salarié les documents de fin de contrat (certificat de travail et attestation Pôle emploi) et le solde de tout compte CESU.

#### b) La démission

Aucune procédure particulière n'est prévue pour la démission d'un employé à domicile, sauf dispositions spéciales dans le contrat de travail.

L'employé peut prévenir son employeur à l'oral ou à l'écrit, bien qu'il soit recommandé de signifier sa démission via une lettre exposant les motifs.

Le salarié doit toutefois respecter le délai de préavis, sauf dispense de son employeur.

Le salarié peut avoir droit à certaines indemnités :

- L'indemnité de préavis : uniquement si l'employeur le dispense du préavis ;
- L'indemnité compensatrice de congés payés : uniquement si l'employé n'a pas pu prendre la totalité des congés payés avant la rupture du contrat de travail ;
- La complémentaire santé : l'employé de maison peut prétendre sous certaines conditions au versement des allocations chômage. Dans ce cas, le salarié peut conserver sa couverture maladie ;
- L'épargne salariale : si l'employé dispose d'une épargne salariale, il peut demander lors de la rupture le déblocage anticipé de celle-ci.

**Important** : lorsque l'employé de maison est en CDD, il ne peut démissionner que pour certains motifs.



#### c) La rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle nécessite l'accord de l'employeur et du salarié à domicile.

Ils signent une convention de rupture, dont un exemplaire est remis au salarié. Ce dernier dispose de 15 jours calendaires pour se rétracter.

En l'absence de rétractation, la convention de rupture doit être envoyée à l'administration pour être validée.



#### 4.5 Comment calculer le solde de tout compte CESU ?

Le calcul du solde de tout compte CESU se fait comme suit :

Salaires du dernier mois + indemnités de congés payés + indemnités de fin de contrat + paiement du préavis non effectué + prime de précarité + prime de rupture.

Le solde de tout compte CESU doit être versé sous forme BRUT, sans avoir à être déclaré au CNCesu.

Ces montants ne peuvent pas être déduits des impôts.

**Vous disposez maintenant de tous les clés pour appréhender l'emploi à domicile dans les meilleures conditions. Pour plus de renseignements et pour vous sécuriser sur le plan administratif et juridique n'hésitez pas à joindre notre équipe de juristes QIIRO.**



Toute reproduction, intégrale ou partielle, faite sans le consentement de l'éditeur, est illicite. Seules sont autorisées les copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective d'une part et, d'autre part, les analyses et courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration (art. L.122-4, L.122-5 et L.335-2 du Code de la propriété intellectuelle). Des photocopies payantes peuvent être réalisées avec l'accord de l'éditeur.

S'adresser au : Centre français d'exploitation du droit de copie - 20 rue des Grands Augustins - 75006 PARIS - Tél. 01 44 07 47 70