



## LE DROIT DU TRAVAIL

« Le droit du travail est soumis au droit civil ». (Règles de droit entre personnes privées) Cette constatation est contenue dans le code du travail. Il s'agit là d'un article important en droit du travail.

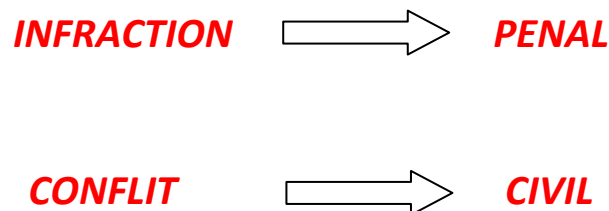
### Table des matières

LE CODE DU TRAVAIL.....	2
LES CONVENTIONS COLLECTIVES .....	3
LES DIFFERENTS MODES DE FONCTIONNEMENT DES SERVICES A DOMICILE .....	5
(PRESTATAIRE, MANDATAIRE, INTERIMAIRE, DIRECT).....	5
OBLIGATIONS LEGALES DE L'EMPLOYEUR.....	6
LE CONTRAT DE TRAVAIL.....	6
OBLIGATIONS DU SALARIE.....	7
Modèle type de contrat de travail.....	8
Les ruptures du contrat .....	9
LA FICHE DE SALAIRE .....	12
LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF) .....	17
LES CONGES MALADIES .....	17
Principe.....	18
Délais pour transmettre l'avis d'arrêt de travail .....	18
Retard de transmission de l'avis d'arrêt.....	19
Prolongation d'arrêt de travail .....	19
Contrôles par l'assurance maladie .....	19
RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES.....	20
CESU ET MESURES FISCALES.....	21
L'AGREMENT D'ASSISTANTE MATERNELLE .....	24

## [Vidéo : les différentes formes de justice](#)

L'exercice professionnel du métier d'auxiliaire de vie est réglementé et encadré par différents dispositifs (lois, contrats, conventions, référentiels, responsabilités, code de déontologie, etc.) qui participe à la définition du cadre des règles et des limites professionnelles à respecter. L'un de ses cadres concerne le droit du travail.

Une première catégorie de juridictions règle les litiges entre les personnes et sanctionne les atteintes contre les personnes, les biens et la société. Lorsqu'elles sont chargées de juger les personnes soupçonnées d'une **infraction** (conduite sans permis, vol, meurtre...), ce sont les juridictions **pénales** ou répressives. Celles qui n'infligent pas de peines mais tranchent un **conflit** (loyer, divorce, consommation, héritage...) sont les juridictions **civiles**. Enfin, certaines affaires sont examinées par des tribunaux spécialisés. Par exemple, un salarié conteste un licenciement qu'il estime abusif ; il peut saisir **le conseil de prud'hommes**.



## **LE CODE DU TRAVAIL**

Le premier code du travail français a été élaboré entre 1910 et 1920. Il a connu une évolution remarquable dans les années 1970, puis entre 2007 et 2008. C'est un recueil des textes législatifs et réglementaires applicables en matière de droit du travail, et qui concerne les salariés sous contrat de travail de droit privé (à la différence du droit public qui légifère entre l'Etat, l'administration et la personne).

Le code du travail est l'outil légal de base, élaboré par la loi.

-Il régit l'ensemble de l'activité professionnelle faisant intervenir employeurs et salariés

<sup>1</sup> Prime de retour à l'emploi, égalité des chances, contrat d'insertion dans le cadre du RSA

-il fixe les droits et les devoirs de chacun.

-Il prévoit des possibilités de recours en cas de litige.

-Il est actualisé régulièrement par de nouveaux textes de lois, décrets et ordonnance.

Le code du travail s'applique aux salariés du [secteur privé](#), mais aussi, sauf dispositions spéciales, aux [établissements publics industriels et commerciaux](#). Dans certaines conditions, des [services publics administratifs](#) peuvent recruter des agents sous contrats de droit privé (agents non titulaires) donc soumis au code du travail.

En outre, certaines dispositions du code s'appliquent directement à la [fonction publique](#), notamment en ce qui concerne la [représentativité syndicale](#), le [droit de grève](#) ou les [comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail](#) dans la fonction publique hospitalière.

Le code du Travail charge un corps de [fonctionnaires d'État](#), l'[Inspection du travail](#), de veiller à l'application de ses dispositions et des lois et règlements relatifs au régime du travail, ainsi que des [conventions](#) et accords collectifs de travail.

## **LES CONVENTIONS COLLECTIVES**

Les accords et conventions collectives jouent un rôle régulateur de plus en plus important avec l'évolution du dialogue social. Pour une activité et un territoire donnés, on trouve parfois des conventions au niveau national (CCN), elles encadrent et réglementent les contrats de travail et leur exécution.

Les conventions collectives sont des accords signés par les partenaires sociaux d'une branche professionnelle pour régler les conditions de travail (contrats, classifications, rémunérations, horaires, congés, etc.).

Elle s'appuie sur les règles du code de travail qu'elle précise et améliore.

Elles évoluent régulièrement et sont modifiées par des avenants.

Chaque convention collective est divisée en huit parties

- ✓ *Chapitre préliminaire relatif au dialogue social*
- ✓ *Première partie : Les relations individuelles de travail*
- ✓ *Deuxième partie : Les relations collectives de travail*
- ✓ *Troisième partie : Durée du travail, salaire, intéressement, participation et épargne salariale*
- ✓ *Quatrième partie : Santé et sécurité au travail*
- ✓ *Cinquième partie : L'emploi*
- ✓ *Sixième partie : La formation professionnelle tout au long de la vie*
- ✓ *Septième partie : Dispositions particulières à certaines professions et activités*
- ✓ *Huitième partie : Contrôle de l'application de la législation du travail*

Contenu et portée

D'une manière générale la CCN régit ce qui a trait :

1. aux conditions et relations de travail (contrat de travail, etc.) ;
2. au contentieux du travail ;
3. à la santé des salariés ;

4. à la sécurité au travail ;
5. à l'emploi ;
6. à la formation professionnelle.

*Chaque métier a ses contraintes propres. Notre pays ayant un cadre législatif important pour le travail, il ne saurait prétendre couvrir tous les cas. Les conventions collectives permettent donc d'ajuster l'application des lois selon le contexte. Les conventions collectives permettent de prendre en compte les spécificités de chaque métier, notamment les disparités d'organisation (usine à feu continu, travail de bureau à horaires fixes, professions du loisir travaillant les jours normalement chômés...), la pénibilité du travail et les conditions sociales particulières (par exemple, l'infrastructure des transports).*

Dans tous les cas, les conventions collectives permettent :

- pour les travailleurs, d'avoir un cadre pour le contrat de travail, qui permet de garantir des conditions de travail et de revenu *a minima*. Le contrat de travail qu'on nomme *de droit commun* ne peut jamais être moins favorable que celui de votre CCN.
- pour les employeurs, de garantir une paix sociale en désamorçant les conflits globaux par la négociation.
- Ne pas confondre **droit du travail, convention collective et syndicats professionnels** (association de personnes défendant des intérêts communs) ou interprofessionnel : syndicats ouvriers, syndicats patronaux, syndicats des professions libérales, syndicats agricoles, syndicats de producteurs, etc. Les syndicats professionnels sont souvent organisés par branche d'activité ou par région et regroupés en fédération au plan national.

**Le code du travail, les organisations syndicales et l'ensemble des CCN sont placés sous l'autorité du MINISTRE DU TRAVAIL, DE LA FAMILLE ET DE LA SOLIDARITE.**

Selon que vous serez assistante maternelle, employée familiale, auxiliaire de vie dépendance, que vous travaillerez avec un employeur unique (entreprise de service à la personne, par exemple) ou avec plusieurs employeurs (familles), vous aurez à disposition des CCN différentes.

Les organismes employeurs adhèrent à une convention collective selon leur branche professionnelle. Dans le cadre de l'aide à domicile, il existe principalement

-**la convention nationale des salariés du particulier employeur** (FEPEM), signé le 24 novembre 1999 et rendue obligatoire pour les particuliers employeurs par l'arrêté du 11 mars **2000** (applicable en emploi direct et en service mandataire) [Télécharger la convention collective nationale des salariés du particulier employeur](#)

-**la convention collective unique des organismes d'aide au maintien à domicile**-numéro 3217 du 18 mai 1983, signé par plusieurs fédérations d'aide à domicile

-**la convention ADMR** (convention collective des aides familiales rurales et personnes de l'aide à domicile en milieu rural) numéro 3321 du 6 mai 1970.

	assistante maternelle	employée familiale	auxiliaire de vie dépendance
CCN entreprise service à la personne		✓	✓
CCN assistante maternelle	✓		
CCN salariés du particulier-employeur	✓	✓	✓

## LES DIFFERENTS MODES DE FONCTIONNEMENT DES SERVICES A DOMICILE

### (PRESTATAIRE, MANDATAIRE, INTERIMAIRE, DIRECT).

- ✚ **L'entreprise ou association PRESTATAIRE** fournit et facture globalement (salaire + charges + frais de gestion) une prestation au bénéficiaire du service. L'intervenant qui effectue le service est salarié de la structure prestataire. Le bénéficiaire du service n'a donc pas à le déclarer. L'entreprise ou l'association est responsable du service rendu auprès des particuliers. La convention collective appliquée dépend de celui-ci (Convention Unique de l'Aide à Domicile, Convention ADMR, etc.).
- ✚ **L'entreprise ou association MANDATAIRE** est chargée (mandatée) par le bénéficiaire du service de procéder au recrutement du salarié intervenant et d'effectuer la gestion administrative du dossier. Le bénéficiaire du service est l'employeur et à ce titre, il est responsable du paiement du salaire et des cotisations sociales. C'est la CCN FEPEM qui s'applique.
- ✚ Dans le cadre de service **INTERIMAIRE**, (type ADECCO BOURGOIN, O2 à MEYZIEU, etc.) c'est le service qui est employeur. Il confie au salarié un « contrat de mission » chez un particulier qui est « donneur d'ordres ». Le salarié sous la responsabilité du particulier (et non du service). C'est la Réglementation Des Associations Intermédiaires et le code du travail qui s'applique. (Sauf si ce service à un secteur « emploi familial » et agit en tant que mandataire).
- ✚ **En EMPLOI DIRECT** : c'est le particulier qui est employeur et lui seul. Le salarié est placé sous son contrôle et sa responsabilité. C'est la CCN FEPEM qui s'applique. Un contrat de travail lie directement le salarié intervenant et le particulier bénéficiaire du service. Dans ce cas de figure, le CESU permet une simplification des procédures.

ATTENTION : dans le cas de l'emploi direct, si la durée du travail est occasionnel et ne dépasse pas 8 heures par semaine, ou quatre semaines consécutives, renouvelable une fois dans l'année, un contrat de travail écrit n'est pas obligatoire. Dans toutes les autres situations, il est obligatoire.

Selon la **Fédération des Particuliers Employeurs de France**<sup>2</sup>, plus de **86%** des emplois dans le champ des services à la personne sont occupés par des salariés des particuliers-employeurs.

<sup>2</sup> [Site de la FEPEM](#)

L'emploi direct est le premier mode choisi par nos concitoyens pour répondre à leurs besoins.

- 3.5 millions de particuliers-employeurs
- 1.6 million des salariés employés par les particuliers-employeurs
- 9.1 milliards d'€uros de masse salariale annuelle (assiette déclarative)
- 558 millions d'heures travaillées (hors assistants maternels)
- 13.5% des ménages français

## ***OBLIGATIONS LEGALES DE L'EMPLOYEUR***

- + Déclarer son salarié
    - ✓ URSSAF du département de l'employeur ou
    - ✓ Centre national de traitement du chèque emploi service universel
  - + établir une déclaration préalable à l'embauche à l'URSSAF, ou remettre le volet CESU
  - + rémunérer son employé, en fonction des éléments de la paye définis dans le contrat de travail,
  - + effectuer les déclarations nominatives trimestrielles de salaire auprès de l'URSSAF (si c'est le cas).
  - + établir les attestations de salaire à la Caisse Primaire D'assurance Maladie et celle de l'IRCEM<sup>3</sup>, en cas de maladie ou d'accident du travail,
  - + établir et envoyer la déclaration d'accident du travail,
  - + autoriser le salarié à prendre les congés qui lui sont dus,
  - + établir et remettre aux salariés à la fin de l'emploi, l'attestation destinée à Pôle Emploi, un « solde de tout compte » et un « certificat d'arrêt de travail »,
  - + respecter les procédures légales en cas de rupture de contrat et le versement des indemnités dues,
  - + respecter les droits à la formation professionnelle,
  - + connaître, évaluer les risques professionnels de ses salariés.
- ✓ [Evaluation des risques](#)

## ***LE CONTRAT DE TRAVAIL***

**Le contrat de travail est le document légal de référence.** C'est un type de contrat par lequel une personne (employée) s'engage à effectuer un travail pour un employeur moyennant une rémunération. **Il lie l'employeur et le salarié qui doivent l'un et l'autre respecter les réglementations du travail.**

### **a. Petite histoire du contrat de travail durant deux siècles :**

*La notion de contrat de travail est apparue au début du XIX<sup>e</sup> siècle. Les contrats à durée indéterminée (CDI) et les contrats à durée déterminée (CDD) cohabitent depuis cette époque. Au départ le CDD était plus protecteur, ce n'est qu'avec l'apparition du droit de licenciement (1958) et l'introduction dans les licenciements pour motif personnel de la notion de « cause juste et réelle du licenciement » (loi de 1973) que le CDI est devenu la norme au plan français.*

<sup>3</sup> L'IRCEM est un groupe national de protection sociale qui touche tous les emplois de la famille.

*Le recours au contrat de travail à durée déterminée s'est affirmé dans les années soixante-dix en même temps que les règles de licenciement devenaient plus strictes. Si la loi de 1979 relâche les contraintes pesant sur le recours au CDD, une ordonnance de 1982 les resserre, avant que l'usage du CDD ne soit élargi en 1985 puis 1986. Je rappelle enfin l'existence de contrats aidés apparus à la fin des années soixante-dix.*

### **b. Modalités d'application du contrat de travail dans le cadre du particulier employeur (CCN FEPEM) :**

**Le contrat de travail établi entre les parents et l'employé familial est une garantie pour les deux parties. Il est obligatoirement écrit.** *L'employé familial employé par des particuliers, s'il n'est pas rattaché à un relais, se trouve très isolé dans son travail, notamment dans la connaissance des règles particulières qui s'appliquent pour lui en matière de droit du travail. Il en est quelquefois de même pour certains parents dont la vocation première n'est pas d'être employeur.*

## **OBLIGATIONS DU SALARIE**

1. Présenter copie de l'agrément et informer l'employeur de toutes modifications d'agrément et de conditions d'accueil (si assistante maternelle) ;
2. Communiquer l'attestation personnelle d'assuré social ;
3. Communiquer les attestations d'assurance responsabilité civile professionnelle et d'assurance automobile ;
4. Faire visiter à l'employeur les pièces auxquelles l'enfant aura accès (si assistante maternelle) ;
5. Conclure un contrat de travail écrit.

### Réussir son entretien d'embauche

### **c. Le contrat de travail et ses mentions obligatoires<sup>4</sup>**

Dès lors qu'un emploi est proposé par un employeur en contrepartie d'une rémunération.

1. un contrat de travail doit être signé,
2. et certaines démarches effectuées par l'employeur pour déclarer le salarié auprès de l'URSSAF afin qu'il soit immatriculé auprès des différents organismes sociaux, que les cotisations sociales prélevées sur son salaire soient versées et ses droits ouverts (CPAM, CAF, retraite, prévoyance, Pôle Emploi, etc.).
3. Attention : dans le droit du travail, il est précisé que le contrat d'usage courant est **le CDI et que le CDD ne doit être proposé que par défaut de pouvoir mettre en place un CDI**. Cependant, les secteurs d'activité dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois où il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée **en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois**. Ils s'apparentent aux CCD consécutifs contractés entre les employés et les entreprises intérimaires.

### **d. Fiches techniques**

La **sécurité sociale** est un ensemble d'institutions qui ont pour fonction de protéger les individus des conséquences de divers événements ou situations, généralement qualifiés de risques sociaux. La SS couvre les risques suivants :

1. La branche maladie (maladie, maternité, invalidité, décès) ;
2. La branche accidents du travail et maladies professionnelles ;

<sup>4</sup> [La réglementation détaillée du contrat de travail sur LEGIFRANCE](#)

3. La [branche vieillesse](#) et [veuvage \(retraite\)](#) ;
4. La [branche famille](#) (dont handicap, logement...).

La **mutualité sociale agricole (MSA)** est l'organisme de protection sociale obligatoire des salariés et exploitants du secteur agricole en France. La MSA couvre les risques suivants :

- ✓ Maladie-maternité
- ✓ Retraite
- ✓ Accident du travail
- ✓ Famille

Une **caisse d'allocations familiales (CAF)** est un représentant local de la **Caisse nationale des allocations familiales (CNAF)**, qui forme la branche « famille » de la Sécurité sociale française. Chaque Caf verse aux particuliers des aides financières à caractère familial ou social, dans des conditions déterminées par la loi, dites **prestations légales**. Chaque Caf assure en outre, à l'échelle locale, une action sociale essentiellement collective par une assistance technique et des subventions à des acteurs locaux de la vie sociale (mairies, crèches, MJC, centres de loisirs, etc.).

**L'URSSAF** collecte des cotisations salariales et patronales destinées à financer le régime général de la Sécurité sociale

## Modèle type de contrat de travail

### CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

**Entre l'employeur :**

M, Mme, Mlle, (*Nom*) Prénom :

Adresse :

Code postal :

Localité :

N° d'immatriculation U.R.S.S.A.F :

Code NAF : *catégorie professionnelle*

SIREN : *Immatriculation INSEE*

**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 .../... tenu à la disposition du salarié qui pourra la consulter sur le lieu de travail.

Les institutions compétentes en matière de retraite et prévoyance sont :

*Retraite :*



*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 :

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 :

· Nombre d'heures de présence responsable :

*(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.

**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 à la date d'embauche :**

- Salaire brut horaire :

· *Salaire brut : montant du salaire avant déduction des cotisations patronales*

· *Salaire net : montant du salaire après déduction des cotisations salariales*

**8) - Congés payés :**

- Délais de prévenance à préciser.

- Cas particulier de l'année d'embauche (année de référence incomplète).

- Congés liés aux contraintes professionnelles de l'employeur,

**9) - Clauses particulières :**

*(Tout ce qui est négocié entre l'employeur et vous, et qui n'est pas prévu dans votre CCN).*

- Evolution possible des tâches, des horaires,

- Logement de fonction,

Etc.

A.....,

Le.....

Signature de l'employeur,

Signature du salarié,

## Les ruptures du contrat

Quels que soient le contrat de travail et la convention collective, on retrouvera toujours certaines obligations :

- ✓ strict respect des missions et tâches confiées,
- ✓ respect des horaires,

- ✓ nécessité de respecter la hiérarchie, de rendre compte et de collaborer,
- ✓ obligation de signaler toute absence, tout retard, tout accident de travail,
- ✓ interdiction de quitter son poste de travail sans motif valable et sans avoir prévenu le service,
- ✓ obligation de respecter les délais pour ses demandes de congés, demande de repos compensateur, pour le préavis de démission,
- ✓ interdiction d'imposer un tiers (même avec l'accord du particulier),
- ✓ interdiction de recourir au travail au noir,
- ✓ d'être indemnisé par des dons en nature ou en espèces, autres que la rémunération.

### i. Démission<sup>5</sup>

En droit du travail la démission est le fait pour un salarié de prendre **l'initiative de rompre le rapport juridique de dépendance qui le lie à son employeur, ce qu'il peut faire en observant un délai dit "préavis"**. Le refus du salarié d'accepter un changement des conditions de travail ne constitue pas une démission. Il s'agit d'un manquement aux obligations du contrat que l'employeur peut sanctionner, au besoin, par un licenciement pour faute. **Lorsqu'un salarié démissionne en raison de faits qu'il reproche à son employeur**, cette rupture constitue une prise d'acte qui produit les effets, soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission.

### ii. La rupture conventionnelle

#### [la rupture de travail conventionnelle](#)

Dans les conditions fixées par les articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail, issus de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail » (JO du 26 juin), l'employeur et le salarié peuvent convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

Cette rupture conventionnelle du contrat de travail obéit à une procédure spécifique : entretien(s) entre les deux parties, homologation de la convention... Elle est entourée d'un certain nombre de garanties pour le salarié et lui ouvre droit, dans les conditions de droit commun (activité préalable suffisante, recherche active d'emploi...), au bénéfice de **l'allocation d'assurance chômage**.

**La rupture conventionnelle ne concerne que les contrats de travail à durée indéterminée.**

### i. Licenciement

Le licenciement est la mesure par laquelle, agissant d'une manière unilatérale, un employeur met fin au contrat de travail qui le lie à un salarié. **Le licenciement s'oppose à la "démission" qui est le fait de la libre initiative du salarié**. La rupture du contrat de travail ne peut intervenir qu'à l'initiative de l'employeur, La rupture se situe à la date où l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin, c'est à dire au jour de l'envoi de la **lettre recommandée**, expédiée à l'adresse du salarié, avec demande **d'avis de réception** notifiant la rupture et les motifs qui la justifie.

**Le licenciement doit tout d'abord être prononcé pour une cause réelle et sérieuse et un écrit est obligatoire.**

Tout licenciement oral et dépourvu de motifs est considéré sans cause réelle et sérieuse et le non-respect de ces dispositions pourra donner lieu au versement de dommages et intérêts au salarié.

**Le salarié peut tout d'abord être licencié pour motif personnel sans faute grave ou lourde.** Il s'agit des cas d'incapacité professionnelle, insuffisance des résultats, mauvaise exécution du travail, refus d'une modification

<sup>5</sup> Code du [travail](#), articles : L1237-11, L1142-3, L2324-24, L6323-17, L1237-1, L1442-18, L2314-26, R1225-18, R2323-17, R2524-6, R5522-28, R1423-15, R1431-8, D1442-17, R2241-9, R7213-12.

substantielle du contrat de travail, perte de confiance (celle ci ne doit pas toutefois résulter d'un simple sentiment injustifié et s'applique à des personnes ayant des postes à haute responsabilité ).

**La jurisprudence définit la faute grave comme un fait ou un ensemble de faits commis par le salarié, en violation de ses obligations découlant de son contrat de travail, qui rendent impossible son maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis. C'est à l'employeur de rapporter la preuve de la gravité de la faute.** *Constitue par exemple une faute grave, le fait pour un salarié de se faire rembourser de faux frais de déplacements, de manquer à son obligation de réserve en dénigrant l'entreprise, accepter des pots de vin. D'autres faits peuvent encore être qualifiés de faute grave tels que : propos racistes, insultes, violence ou éthyliisme pendant le temps de travail. Un salarié licencié pour faute grave ne bénéficie pas de la prime de licenciement. Par ailleurs, la période de préavis est supprimée ainsi que l'éventuelle indemnité compensatrice de préavis.*<sup>6</sup>

**Une faute dite lourde est une faute intentionnelle. Elle suppose une intention de nuire provenant du salarié à l'égard de son employeur ou de l'entreprise.** *C'est à l'employeur d'en rapporter la preuve. Un salarié licencié pour faute lourde ne bénéficie pas de l'indemnité compensatrice de congés payés, de la prime de licenciement, de l'éventuelle indemnité compensatrice de préavis et engage sa responsabilité. Constituent une faute lourde : vols, détournement de fonds, divulgations d'informations confidentielles, actes de concurrence déloyale avec intention de nuire à l'employeur ou à la société.*

## [Le licenciement d'une assistante maternelle](#)

### ii. Décès de l'employeur

En cas de décès de votre employeur, trois cas de figure peuvent se présenter :

- ✓ le conjoint de votre employeur **décide de vous garder à son service**, votre contrat est maintenu ; dans ce cas, votre contrat de travail est maintenu normalement et il suffit de faire un avenant. Cela veut dire que le contrat initial est simplement modifié avec les noms et prénoms du conjoint qui devient votre nouvel employeur. Les héritiers de votre employeur prennent en charge les dettes du défunt ;
- ✓ les héritiers refusent la succession et donc la prise en charge des dettes du défunt, ils doivent alors envoyer au CN Cesu<sup>7</sup> un exemplaire de la renonciation à la succession établie auprès du greffe du Tribunal de grande instance du lieu du décès.
- ✓ Dans ce dernier cas, votre contrat est rompu.

Dans tous les cas, lors du décès de l'employeur, le conjoint survivant ou la succession doit informer rapidement le CN CESU en adressant une copie de l'acte de décès et si besoin, en communiquant les coordonnées des héritiers ou du notaire chargé de la succession.

### iii. Retraite

Pour les employeurs et les salariés relevant de la CCN FEPEM, la caisse compétente en matière de retraite complémentaire est l'institution de retraite complémentaire des employés de particuliers (IRCEM).

La retraite de base, pilotée par les pouvoirs publics, est gérée par 1 organisme : La [CNAV](#) (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse) pour le régime général.

La retraite complémentaire [Agirc-Arrco](#) est pilotée par les organisations patronales et syndicales et gérée :

<sup>6</sup> La loi du 17 juin 2008 a ramené ce délai à 5 ans, celui-ci courant à compter du jour où le salarié a eu connaissance ou aurait dû avoir connaissance des faits lui permettant d'agir.

<sup>7</sup> Centre chargé de collecter le volet social du CES

- ✓ Pour le régime ARRCO, par les caisses de retraite complémentaire Arrco,
- ✓ Pour le régime AGIRC, par les caisses de retraite complémentaire Agirc.

Les caisses de retraite complémentaire encaissent les cotisations, calculent et payent les retraites, renseignent les salariés et les entreprises. Les institutions compétentes en matière de retraite et prévoyance sont :

#### Retraite

Métropole : IRCEM-Retraite  
261, Avenue des Nations Unies  
BP : 593 – 59060 ROUBAIX CEDEX  
Tél. 03 20 45 57 00

#### Prévoyance :

IRCEM-Prévoyance  
261, Avenue des Nations Unies  
BP : 593 – 59060 ROUBAIX CEDEX  
Tél. 03 20 45 57 00

#### b. Les voies de recours en cas de litige

Les recours en cas de litige : prud'hommes, FEPEM, organisations syndicales, délégués représentants du personnel, inspection du travail, médecine du travail.

## LA FICHE DE SALAIRE

Le salaire de base figure sur le contrat de travail. **Le salaire de base est la partie fixe de la rémunération.** Le salaire de base et la rémunération variable (primes, avantages divers) constituent la rémunération brute totale. La rémunération brute totale est la base de calcul pour tous les prélèvements sociaux.

### [FICHE DE SALAIRE INTERACTIVE 1](#)

### [FICHE DE SALAIRE INTERACTIVE 2](#)

#### c. Rémunération selon les grilles de classification<sup>8</sup>

La possession d'un CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) permet à l'assistante de vie de prétendre à un classement minimum au **niveau 3** de la classification conventionnelle. [site de référence](#)

#### d. Notion de salaire brut et net<sup>9</sup>

Dans la législation française, une partie du salaire est touchée directement par le salarié, (salaire net) une autre partie est consacrée aux systèmes de solidarité, qui sont essentiellement l'épargne retraite, l'assurance chômage et l'assurance maladie (de façon plus détaillée, il existe aussi des cotisations maternité, veuvage,

<sup>8</sup> [FEPEM - grille de salaire au 1er janvier 2011](#)

<sup>9</sup> [Calculez votre salaire net sur Jurytravail.com](#)

prévoyance (maladies longues), accidents du travail, etc.). Les employeurs versent eux-mêmes pour les mêmes motifs des cotisations, représentant sommes généralement équivalentes.

Les cotisations alimentent des caisses (établissements publics, privés, ou mixtes) qui se chargent de verser les indemnités selon les besoins des travailleurs concernés par un accident, une maternité, l'âge de la retraite, etc. Par exemple les cotisations de l'assurance chômage sont versées à l'Assedic qui elle-même versera ses indemnités au chômeur.

Le **salaires brut** est le salaire avant soustraction de ces taxes, le **salaires net** ce qui en reste après soustraction de ces *retenues*. **Pour un temps complet, le salaire est calculé sur la base de 174 heures / mois.**

### e. Heures effectives et heures responsables

Dans le cas des emplois à caractère familial, on distingue 2 catégories d'heures : les heures de travail effectif et les heures de présence responsable.

**Les heures de présence responsable sont comptabilisées aux 2/3 de leur durée.**

- ✚ 1 heure de présence responsable = 2/3 heure de travail effectif équivalent
- ✚ 1 heure de travail effectif = 1 heure de travail effectif équivalent

Le décompte mensuel des heures effectives équivalentes pour ces salariés s'effectue comme suit :  
total des heures effectives équivalentes = total des heures effectives + 2/3 total des heures de présence responsable

*Par exemple, si un salarié assure 24 heures de présence responsable et 20 heures de travail effectif par semaine. Le calcul de ses heures effectives équivalentes s'opérera de la façon suivante :*  
»  $20 + (24 \times 2/3) = 36$  heures effectives équivalentes.

### f. Heures supplémentaires

La durée légale de travail ne s'applique pas aux employés de maison. En conséquence, la loi relative aux 35 heures n'est pas applicable à cette catégorie de salariés.

**Il est important de noter que la notion d'heure supplémentaire n'est pas liée à la durée contractuelle du travail, mais à la durée légale du travail.**

Dans le cadre d'un horaire de travail régulier, on considère comme heures supplémentaires toutes les heures d'activité (décomptées en heures effectives équivalentes) effectuées **au-delà de 40 heures par semaine** (du lundi matin au dimanche soir).

Dans le cas d'un horaire irrégulier, c'est à dire si le salarié travaille davantage certaines semaines, le calcul s'effectue par rapport à des moyennes trimestrielles : **les heures supplémentaires commencent alors au-delà de 40 heures effectives équivalentes par semaine en moyenne sur l'ensemble du trimestre.**

Les heures d'activité prises en compte sont toutes les heures d'activité sauf les congés sans solde (pour convenance personnelle ou absence injustifiée) et les jours fériés chômés à l'initiative de l'employeur. On comptabilisera donc les congés payés, les arrêts maladie, les repos compensateur, le 1er mai (mais pas le 11 novembre)...

Il n'est en aucun cas légal de faire effectuer à un salarié plus de 10 heures supplémentaires par semaine. Il n'est en aucun cas légal de faire effectuer à un salarié plus de 96 heures supplémentaires calculées sur 12 semaines consécutives.

Les heures supplémentaires sont majorées de :

- 25 % pour les huit premières heures (soit de la 40<sup>ème</sup> à la 48<sup>ème</sup> heure incluse) ;
- 50 % pour les heures suivantes (à partir de la 48<sup>ème</sup> heure)

### g. Congés payés

*En France, seuls les salariés bénéficient des congés payés. Les travailleurs non salariés et les professions indépendantes, qui n'ont ni patron ni salaire, n'ont donc logiquement pas de ressources quand ils ne travaillent pas.*

Pour tous les bénéficiaires, les congés payés sont proportionnels au temps de travail réalisé pendant l'année de référence. Pour la plupart des salariés, cette année est la période comprise entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

*Exemple : Pour les congés 2009, l'année de référence est comprise entre le 1<sup>er</sup> juin 2008 et le 31 mai 2009.*

### Décompte de congés payés durant un arrêt de travail

**Un salarié, qui a été absent de l'entreprise en raison d'un arrêt de travail dû à un [accident du travail](#) ou une [maladie professionnelle](#), conserve la jouissance des congés payés qu'il n'a pas pu prendre durant cette période.**

Le salarié peut demander à son employeur **le report** de ces congés payés après la date de reprise du travail. **Le droit au congé payé est déterminé en fonction des jours de travail effectif accomplis.**

**Ainsi un salarié, même présent depuis plus d'un an, peut avoir moins que les cinq semaines légales.**

Généralement, les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas assimilables à du travail effectif (absence pour maladie, absence pour convenance personnelle, congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, etc.).

Toutefois, la loi (entre autres, l'article L. 223-4 du code du travail français) prévoit que certaines absences sont considérées comme du temps de travail effectif pour le calcul de la durée des congés acquis :

- congés pour maternité (le congé paternité et le congé d'adoption ne sont pas cités par les textes mais semblent devoir être assimilés au congé pour maternité) ;
- congés pour événements familiaux (naissance, mariage, décès, etc.) ;
- congés de formation professionnelle ;
- absences pour accident du travail et maladie professionnelle, dans la limite d'un an.

### Durée du congé

Il est important de définir 2 notions :

- jours ouvrables : ce sont les jours travaillables dans l'entreprise, généralement du lundi au samedi.
- jours ouvrés : ce sont les jours réels d'ouverture de l'entreprise, généralement du lundi au vendredi.

**La durée légale du congé annuel en France est de cinq semaines.** La pratique veut que chaque salarié bénéficie de 5 lundi, mardi, mercredi, etc.

**Dans le système de calcul dit "des jours ouvrables", les jours de congés s'acquèrent à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif dans la limite de 30 jours.** La notion de mois de travail effectif correspond à 4 semaines de travail effectives. (Un salarié ayant travaillé 48 semaines sur les 52 d'une année bénéficiera donc de ses 5 semaines de congés payés). **Le nombre de jours de congés calculé doit toujours être arrondi à l'unité supérieure.**

**Dans le système du décompte "des jours ouvrés", chaque salarié acquiert 2,08 jours de congés par mois de travail effectif dans la limite de 25 jours.** La seule obligation pour ce type de décompte est qu'il ne soit pas plus défavorable aux salariés que le système des "jours ouvrables".

L'entreprise fonctionne selon une de ces deux méthodes et l'applique à tous les salariés.

**La date de départ de congé d'un salarié débute au premier jour où il aurait dû et n'a pas travaillé et se finit à la veille du jour de reprise.**

*Exemple de décompte :*

Le salarié s'absente une semaine :

- en jours ouvrables : 6 jours de congés payés lui sont décomptés ;
- en jours ouvrés : 5 jours de congés payés lui sont décomptés.

**Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits à congé que les salariés à temps plein et le décompte se fait selon les mêmes modalités (Principe des 5 semaines de congés et non de 30 jours ouvrables).**

**La date des congés payés est fixée par l'employeur. Cependant, en cas de multi-employeurs, les différents employeurs et l'assistant de vie doivent s'efforcer de fixer d'un commun accord la date des congés, et ce avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année.** Si un accord n'est pas trouvé entre les différents employeurs, l'assistant de vie pourra fixer lui-même la date.

**Le salarié n'ayant pas épuisé son solde de jours de congés payés en perd le bénéfice au-delà de l'année de référence suivant celle justifiant les droits acquis : tout congé non pris à l'issue de cette année est perdu.**

Enfin l'employeur a toujours la possibilité d'accorder le report du solde des jours non pris. À noter à cet égard que le bulletin de paye faisant figurer le report est considéré comme une autorisation tacite de l'employeur.

**Les absences**

Les absences de l'assistant de vie non prévues au contrat (par exemple en cas de maladie) doivent être déduites du salaire. Le salarié bénéficie cependant, sur justification, à l'occasion de certains événements familiaux prévus par la CCN (mariage, naissance, décès) d'une autorisation d'absence qui n'entraîne pas de réduction de sa rémunération.

### Indemnisation du congé

**Pour le calcul de l'indemnisation des congés payés, on utilise soit la règle du maintien du salaire, soit la règle du dixième. Des deux, on retient la plus favorable au salarié.**

*Dans cette dernière règle dite du dixième, il est retenu le montant des salaires perçus durant la période d'acquisition des congés. Seules les sommes perçues rémunérant du travail effectif sont retenues. Les primes de Noël, de vacances, participation, etc. ne sont pas prises en compte. Les éléments de rémunération annuels sont également exclus (ex : 13<sup>e</sup> mois, sauf si cette gratification est constante, fixe et générale). Le montant obtenu est ensuite multiplié par 1/10 pour obtenir l'indemnisation correspondant au nombre de jours total acquis.*

*Exemple : Un salarié perçoit 1 400 euros brut par mois et a travaillé durant toute la période de référence. Ce dernier bénéficie donc de 30 jours de congés.*

*Indemnité = (1 400 x 12) x 1/10 = 1 680 ⇒ soit 56 euros par jours ouvrables de congés (1 680 / 30 jours)*

Le code du travail français précise que le salarié prenant des congés payés doit percevoir une indemnisation au moins égale à ce qu'il aurait perçu s'il avait travaillé. **C'est ce qu'on appelle la règle du maintien de salaire.** Le montant de ce que le salarié aurait dû percevoir se calcule en prenant pour référence le salaire de la période précédent le départ en congé. (Dans la pratique, les entreprises retiennent souvent le mois de la prise effective de congé).

*Il y a donc lieu de faire les 2 calculs et de retenir la méthode la plus avantageuse pour le salarié. La même méthode doit être retenue pour l'ensemble des congés relatifs à une période ; savoir quelle est la plus avantageuse n'est généralement possible qu'au moment du solde des congés. Pour ces raisons, il est usuellement pratiqué la méthode du maintien de salaire puis une régularisation lors du solde.*

*La méthode du dixième est en principe plus avantageuse pour le salarié sauf en cas d'augmentation significative.*

Le bulletin de salaire doit comporter le nombre de jours de congés payés pris par le salarié et le nombre de jours qu'il lui reste à prendre.

**Si un salarié quitte l'entreprise avant d'avoir pris tous ses congés payés (démission, licenciement, etc.), ceux-ci lui sont versés sous forme d'une indemnité appelée indemnité compensatrice pour congés non pris.**



## LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)

Le **droit individuel à la formation** (DIF) est un dispositif destiné à permettre aux salariés et fonctionnaires français de suivre des actions de formation professionnelle continue.

*Le droit individuel à la formation a été mis en place en droit du travail par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004. Il fait aujourd'hui l'objet des articles L.6323-1 et suivants du nouveau code du travail. Il s'ajoute aux autres modalités de formation continue pour les salariés tout au long de leur vie active, que sont notamment le [congé individuel de formation](#) (CIF) et le [plan de formation](#). Le DIF a été étendu à la fonction publique par deux lois de février 2007 et leurs décrets d'applications pris en 2007 et 2008. Les modalités en sont toutefois légèrement différentes.*

**Ce dispositif bénéficie à tout salarié disposant d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, qu'il soit titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ou non.**

**Ce droit correspond à une durée de 20 heures de formation par an** (les périodes d'absence telles que : congé maternité, congé parental... sont intégralement prises en compte Art L. 6323-2 du code du travail), **cumulables dans la limite de six années pour les salariés à temps plein et de 120 heures quel que soit le nombre d'années pour les salariés à temps partiel. A défaut de son utilisation, ce DIF demeure plafonné à 120 heures.** Dans les cas de temps partiel ou de CDD, les droits sont proratisés. *Par exemple un salarié en CDD à temps partiel sur un contrat de 17,50 heures par semaine et une durée de contrat de 6 mois aura droit à 20 heures \* 17,5 heures / 35 heures \* 6 mois / 12 mois = 5 heures*

Chaque année l'employeur doit informer les salariés par écrit du total de leurs droits acquis au titre du DIF. Pour mettre en œuvre cette formation, le salarié doit prendre l'initiative de demander à son employeur son accord sur le choix de l'action de formation.

**L'employeur dispose d'un mois pour accepter ou refuser la proposition du salarié ;** à défaut de réponse dans ce délai, le salarié est en présence d'une décision implicite d'acceptation de son employeur et ce, dans les termes de la demande.

Le DIF doit normalement faire l'objet d'un accord écrit (sauf décision implicite d'acceptation). **La formation se déroule en principe en dehors du temps de travail** (sauf accord collectif ou convention, voire accord direct entre le salarié et son employeur). **Les heures de formation réalisées durant le temps de travail ouvrent droit au versement du salaire ; celles réalisées en dehors du temps de travail ouvrent droit au versement d'une allocation de formation égale au nombre d'heures utilisées hors temps de travail X 50 % du taux horaire net moyen.**

Dans le privé, le salarié peut renouveler sa demande autant de fois qu'il le souhaite. Toutefois, en cas de désaccord persistant sur deux exercices civils consécutifs, le salarié peut demander à l'[OPACIF](#) dont relève l'entreprise de prendre en charge la formation ; la formation se déroulera alors dans le cadre d'un Congé Individuel de Formation (CIF).

## LES CONGES MALADIES

Un **arrêt de travail pour maladie** permet une indemnisation couvrant la période pendant laquelle un employé interrompt son travail pour cause de maladie. **C'est lors d'une consultation chez un**

**médecin que celui-ci lui remet un avis d'arrêt de travail que l'assuré doit compléter et transmettre dans certains délais à la Sécurité sociale et à son employeur.**

- ✓ Principe
- ✓ Délais pour transmettre l'avis d'arrêt de travail
- ✓ Retard de transmission de l'avis d'arrêt
- ✓ Prolongation d'arrêt de travail
- ✓ Contrôles par l'assurance maladie
- ✓ Suspension des indemnités journalières
- ✓ Reprise du travail

## Principe

**Lors d'une consultation pour maladie, le médecin peut décider de prescrire un arrêt de travail.**

Il remplit à cet effet un avis d'arrêt de travail (spécimen consultable : [formulaire cerfa n° 10170\\*04](#), l'original étant fourni par les organismes d'assurance maladie), que l'assuré complète, avant de **le transmettre à la Sécurité sociale et à son employeur.**

Ce formulaire comporte 3 feuillets, ou volets, numérotés 1, 2, 3.

## Délais pour transmettre l'avis d'arrêt de travail

**S'ils relèvent du régime général de la Sécurité sociale (salariés et agents non titulaires de la fonction publique), les assurés doivent adresser dans les 48 heures qui suivent la date de prescription de l'arrêt de travail par le médecin :**

- ✚ les volets 1 et 2 de l'avis d'arrêt de travail, remis par le médecin, à leur caisse d'assurance maladie.

Seul le volet 1, destiné au médecin-conseil de la caisse d'assurance maladie, comporte le motif médical de l'arrêt ; le volet 2 est réservé aux services administratifs.

*Les personnes au chômage doivent aussi joindre :*

- ✓ soit leur certificat de travail et leurs 3 ou leurs 12 derniers bulletins de salaire, s'ils ont travaillé au moins un an,
  - ✓ soit leur avis d'admission au chômage et leur dernière attestation de versement d'allocation chômage, s'ils sont en cours d'indemnisation ou s'ils ont été indemnisés depuis moins de 12 mois.
- ✚ le volet 3 à leur employeur, ou à Pôle emploi s'ils bénéficient d'allocations chômage.

Ces formalités sont identiques en cas de prolongation d'arrêt de travail.

**A noter :** l'employeur doit, dès réception de l'avis d'arrêt de travail, transmettre une attestation de salaire à la caisse primaire d'assurance maladie, afin de déclencher le versement des indemnités journalières au salarié.

### Retard de transmission de l'avis d'arrêt

Lorsque l'assuré ne transmet pas son avis d'arrêt ou de prolongation d'arrêt de travail dans les 48 heures, **il s'expose à une sanction financière en cas de nouvel envoi tardif dans les 2 ans qui suivent.**

Toutefois, lorsque le retard est dû à l'hospitalisation de l'assuré ou à un autre motif dont il est en capacité d'apporter la preuve, il peut ne pas y avoir sanction.

Lors du 1er retard, l'assuré est averti par sa caisse du retard constaté et du risque de sanction.

La sanction financière consiste en la réduction de 50 % des indemnités journalières dues entre la date de prescription de l'arrêt de travail et la date de l'envoi tardif.

### Prolongation d'arrêt de travail

Principe

Pour donner lieu à indemnisation, cette prescription doit être faite :

- ✓ soit par le médecin prescripteur de l'arrêt initial,
- ✓ soit par le médecin traitant.

### Contrôles par l'assurance maladie

L'organisme d'assurance maladie peut procéder à différents contrôles, notamment en cas d'arrêts répétés.

#### Contrôle de la présence de l'assuré à son domicile

Lorsque l'arrêt de travail précise que les sorties sont autorisées, l'assuré doit malgré tout rester chez lui de 9 h à 11 h et de 14 h à 16 h, sauf en cas de soins ou d'examens médicaux.

*Toutefois, le médecin prescripteur peut autoriser les sorties libres sous réserve d'indiquer sur l'arrêt de travail les éléments médicaux le justifiant.*

*Procédures d'entente préalable*

- ✓ *Tout séjour hors du domicile doit faire l'objet d'une autorisation préalable délivrée par le médecin-conseil de la caisse d'assurance maladie,*
- ✓ *Les prescriptions d'arrêt de travail de certains médecins (chez lesquels des prescriptions abusives seraient constatées) peuvent être soumises à l'avis préalable du médecin-conseil.*

*Cette décision de contrôle est prise par le directeur de la caisse locale d'assurance maladie.*

### Obligations de l'assuré

L'assuré a obligation de se soumettre aux contrôles du service médical de l'assurance maladie sous peine de voir le versement de ses indemnités journalières suspendu.

## RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES

### h. Morale.

« C'est l'obligation de remplir un devoir, un engagement. C'est être responsable, **c'est-à-dire être prêt à accepter les conséquences de ses actes** et être capable d'en répondre».

Un exercice professionnel de qualité passe par la nécessité d'assumer ses responsabilités :

- + dans les situations d'urgence :
  - savoir réagir,
  - alerter les secours.
- + Dans les situations de difficultés :
  - reconnaître ces difficultés,
  - savoir interpréter,
  - demander de l'aide.
- + Dans les situations de maltraitance :
  - savoir agir avec discernement,
  - selon les procédures,
  - savoir analyser ses propres pratiques.

### i. Civile.

« C'est l'obligation, pour une personne (physique ou morale) de **réparer**, le préjudice qu'elle a causé à autrui ».

Pour le salarié à domicile en emplois direct ou en service mandataire, c'est l'employeur qui est civilement responsable des fautes qu'il peut commettre.

Pour le salarié d'un service prestataire, c'est le service qui est civilement responsable.

Pour être couverts, les employeurs doivent souscrire une assurance de responsabilité civile.

**Toutefois la responsabilité du salarié peut être engagée**, notamment s'il commet un acte avec volonté de nuire par exemple, si une faute peut être mise en évidence.

Les compagnies d'assurances sont saisies en cas de sinistre

### j. Pénale

« C'est l'obligation de **supporter le châtime**nt prévu pour l'infraction ou le délit que l'on a commis et qui a été fait par la loi ».

### k. Assurance et responsabilités en cas d'utilisation d'un véhicule

- + En service prestataire, mandataire ou emploi direct :

- ✓ nécessité de s'assurer soi-même si l'on est amené à utiliser son propre véhicule.
- ✓ Vérifier que la personne est assurée si utilisation de son véhicule. (Demander une attestation prouvant la garantie).

## CESU ET MESURES FISCALES.

### I. Le Chèque Emploi Service Universel

Les chèques emploi-service sont des contrats de travail créés en 1994 facilitant le paiement pour les tâches ménagères (ménage, soutien scolaire, entretien / rénovation de la maison, parc et jardin...).

**Ils peuvent être utilisés pour un travail inférieur ou égal à 8h hebdomadaires ou à 4 semaines par an.**

Ils sont traités à Saint-Étienne (Loire) où sont effectués le calcul et le prélèvement des cotisations sociales patronales, la délivrance des fiches de paie et des attestations fiscales pour une réduction d'impôts.

**Rien ne s'oppose à l'utilisation du CESU dans le cadre d'une même famille si les prestations sont effectuées dans le cadre de l'article L129 du code du travail et de la convention collective 3180. Il est préférable de préciser dans la déclaration nominative d'embauche qu'il s'agit d'un membre de sa famille et de ne pas employer son conjoint, ou toute personne qui pourrait être liée à votre déclaration fiscale (notamment, il est interdit aux bénéficiaires de l'APA d'employer le conjoint comme auxiliaire de vie)** .

#### Modalités d'utilisation :

- ✚ Le premier volet sert à rémunérer le salarié. Selon la forme du CESU, le salarié l'encaisse comme un chèque de banque soit auprès de sa banque soit auprès du Centre de Remboursement du Chèque Emploi Service Universel.
- ✚ Le second volet, le volet social, est destiné à déclarer le salarié et les heures effectuées au Centre National du Chèque Emploi Service Universel (CNCESU), qui calcule et prélève les cotisations sociales. Selon les préférences du particulier employeur, ce volet se présente sous forme papier ou sous forme dématérialisé.

#### Les avantages :

- ✚ **Le CESU simplifie certaines des formalités d'embauche.** L'envoi du premier volet social permet de déclarer le salarié auprès de la caisse primaire d'assurance maladie et permet d'immatriculer l'employeur auprès de l'URSSAF. **Attention, il ne dispense pas d'établir un contrat de travail.**
- ✚ **Pas besoin de calculer les cotisations sociales.**
- ✚ Le Centre National du traitement du Chèque Emploi Service Universel délivre au **salarié une attestation d'emploi qui vaut bulletin de salaire**
- ✚ L'employeur et le salarié **sont dispensés d'établir un contrat de travail** par écrit, à la condition qu'il s'agisse d'une prestation de travail dont la **durée du travail n'excède pas 8 heures par semaine ou ne dépasse pas 4 semaines consécutives dans l'année.** Cependant lorsqu'un particulier employeur embauche une personne pour effectuer un travail en contrepartie d'une rémunération, il y a implicitement un contrat de travail, qu'il soit écrit ou non, que le salarié soit ou non rémunéré en CESU. Ainsi, la FEPEM préconise d'établir un contrat de travail écrit quelle que soit la situation, afin d'éviter tout litige ultérieur.
- ✚ **L'employeur bénéficie de 50 % de réduction d'impôts**
- ✚ La rémunération des congés payés est simplifiée (salaire net majoré de 10% au titre des congés payés). Ceci sous entend que lorsque le salarié prend ses congés payés, il ne bénéficie durant cette période d'aucune rémunération puisque les **congés payés ont été versés par avance.** Il en est de

même au moment de la rupture du contrat (quelle qu'en soit l'auteur) aucune indemnité pour congés payés non pris n'est dû.

- ✚ **L'apparente simplicité du CESU ne dispense pas des obligations légales en matière de protection sociale : déclarer un accident du travail, remplir une attestation de salaire en cas de maladie du salarié, délivrer l'attestation Assedic permettant au salarié de faire valoir ses droits au chômage...**

- ✚ Sont exclus de l'utilisation du CESU :

- ✓ les particuliers employeurs employant des salariés au pair
- ✓ les familles d'accueil de personnes âgées et handicapées
- ✓ les emplois se rattachant à l'activité professionnelle de l'employeur
- ✓ les emplois concernant la réfection et l'aménagement des locaux d'habitation
- ✓ si vous bénéficiez de l'AGED, de l'AFEAMA ou de la PAJE, vous ne pouvez pas utiliser le CESU bancaire. En revanche, vous pouvez utiliser le CESU Préfinancé pour le seul règlement du salaire, les cotisations devront elles être déclarées directement auprès du centre PAJE ou de l'URSSAF par le biais de la DNS (déclaration nominative simplifiée).

### Il y a deux types de Chèque Emploi Service Universel :

- ✚ **le CESU bancaire** : permet de déclarer le salarié auprès du **Centre National De Traitement du CESU à Saint-Étienne**, de rémunérer le salarié, et de régler les cotisations sociales trimestrielles.
- ✚ **Le CESU préfinancé** : habilités par **l'Agence Nationale Des Services A La Personne (ANSP)** pour rémunérer du personnel à domicile.
  - ✓ C'est un titre de paiement, remis par certaines entreprises (ou particuliers-employeurs) à leurs salariés.
  - ✓ **Ils peuvent donc être utilisés pour payer le salarié ou un service prestataire, mandataire, intérimaire agréé.**
  - ✓ Le salarié encaisse son CESU Préfinancé auprès du Centre de Remboursement du Chèque Emploi Service Universel qui crédite son compte.
  - ✓ Les CESU sont nominatifs ; ont une valeur inscrite sur chaque coupon.
  - ✓ **CNESU**
  - ✓ L'avantage est que ce titre peut être financé en partie, voire totalement par le comité d'entreprise, la mutuelle ou la caisse de retraite de l'employeur.

Certaines banques acceptent d'encaisser le CESU Préfinancé comme un chèque de banque « classique ». Elles se font ensuite rembourser par le Centre de Remboursement du CESU.

### m. Les différentes mesures fiscales

#### i. Réduction ou crédit d'impôts

### Les contribuables qui emploient les services d'un salarié à leur résidence bénéficient d'un crédit d'impôt.

Les services peuvent être rendus à la résidence principale ou secondaire du contribuable ou de ses ascendants (*entretien de la maison et travaux ménagers, travaux de jardinage et d'entretien courant, prestations de petit bricolage, garde d'enfant, soutien scolaire et cours à domicile, etc.*).

L'emploi peut être permanent ou temporaire, à temps complet ou partiel.

Le contribuable peut faire appel à un salarié dont il est l'employeur direct, à une entreprise privée agréée de services à la personne ou aux associations et organismes à but non lucratif agréés.

Le crédit d'impôt est égal à :

- ✚ 50% des dépenses globales, **charges sociales comprises**,
- ✚ prises dans la limite de 12 000 euros par an + 1 500 euros par enfant à charge ou membre du foyer fiscal âgé de plus de 65 ans (dans la limite totale de 15 000 euros).
  - ✓ L'année d'une première embauche, les deux plafonds ci-dessus sont portés respectivement à 15 000 euros et 18 000 euros.
- ✚ Ce plafond est fixé à 20 000 euros quand un des membres du foyer fiscal vivant dans le logement souffre d'une invalidité obligeant à avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour la vie quotidienne. (art. 341-4-3 du Code de la Sécurité Sociale).

**Le crédit d'impôt** ne concerne que les contribuables non-imposés. Dans le cas contraire, le dispositif ne donne droit qu'à une **réduction d'impôt**, le trop-payé n'étant pas alors remboursé.

Dans le cadre de sa lutte contre les niches fiscales, le gouvernement prévoit de revoir à la baisse les allègements fiscaux pour emploi à domicile. **Seul le crédit d'impôt, destiné aux publics fragiles, perdurerait en l'état.** En revanche, pour les 2 millions de contribuables bénéficiant de la réduction d'impôt, la législation sera durcie. L'option la plus légère serait de revoir à la baisse le plafond des dépenses prises en compte (il est aujourd'hui fixé à 12.000 euros par an, et nombre de ménages ne l'atteignent pas). **Un choix plus dur serait de diminuer la réduction d'impôt.**

- ii. Allègement de charge (Avantages financiers ouverts par l'emploi d'un salarié à domicile et dans le cadre d'un service à domicile agréé (APA, AGED, CMG)).

Les parents peuvent déclarer leurs salariés auprès de **PAJEMPLOI**. **Ce carnet fonctionne un peu comme un CESU** et permet de déclarer et payer les cotisations sociales auprès du centre de gestion de Puy en Velay.

✚ [PAJEMPLOI](#)

✚ **LE TRIBUNAL DES PRUD'HOMMES**

Sur la sollicitation des travailleurs (ou parfois des patrons, mais le cas est plus rare), le conseil des Prud'hommes intervient pour régler les litiges individuels survenus dans l'exécution, la conclusion ou la résiliation du contrat de travail.

Le conseil des Prud'hommes intervient pour régler les désaccords survenus entre salariés et employeurs. Composé de magistrats non professionnels issus des élections prud'homales, le conseil des prud'hommes est, depuis 1806 une institution dotée de structures et de règles de fonctionnement particulières.

### a. Le règlement des litiges entre salariés et employeurs

Conflits liés aux congés payés, salaires, primes, licenciement individuel, non respect d'une clause de non-concurrence... Le conseil de prud'hommes règle les litiges individuels qui surviennent entre salariés ou apprentis et employeurs, à l'occasion du contrat de travail ou d'apprentissage... (à l'exception des litiges collectifs, comme l'exercice du droit de grève).

*Par exemple : les litiges concernant le paiement des salaires et des primes ou l'indemnité de départ d'un salarié, les litiges relatifs aux congés payés, les licenciements individuels, le non respect d'une clause de non-concurrence ou de la durée légale du préavis de départ par le salarié.*

 [Comment fonctionnent les Prud'hommes ? - vidéos](#)

 [Une audience prud'homale - vidéo](#)

Lorsqu'il est saisi d'une affaire, le conseil de prud'hommes tente obligatoirement de concilier les adversaires. En cas d'échec de la conciliation, il rend un jugement.

**b.** Composition : Un tribunal composé de juges élus

Ce tribunal est composé de juges non professionnels élus tous les cinq ans, les "conseillers prud'homaux", représentant, en nombre égal et pour moitié, les employeurs et les salariés. Les conseillers employeurs et salariés se prononcent sur une affaire à égalité des voix. Cependant, en cas de partage de voix, le conseil de prud'hommes se réunit à nouveau sous la présidence d'un magistrat du tribunal d'instance, juge départiteur : cette nouvelle audience permet de départager les conseillers. Chaque conseil de prud'hommes est divisé en 5 sections spécialisées dans les principaux secteurs du monde du travail (encadrement, industrie, commerce et services commerciaux, agriculture, activités diverses).

Pour consulter le site Info Travail, appuyez sur la touche contrôle = Ctrl, puis cliquez pour suivre le lien [ICI](#)

Votre convention collective spécifique est soit la :

- CCN des assistants maternels du particulier employeur
- CCN des assistants de vie

Dans tous les cas, votre interlocuteur privilégié est la FEPEM

## L'AGREMENT D'ASSISTANTE MATERNELLE

[agrement ass mat](#)

Pour exercer la profession d'assistant(e) maternel(le), vous devez être de nationalité française, ressortissant d'un pays membre de l'Union européenne, ou titulaire d'un titre de séjour en cours de validité autorisant l'exercice d'une activité professionnelle, et ne pas avoir fait l'objet de condamnations pénales incompatibles avec l'exercice de cette profession. Vous devez ensuite :

- remplir le formulaire du Conseil Général ;
- passer une visite médicale assurant que votre état de santé vous permet d'accueillir des enfants ;
- envoyer en recommandé avec accusé de réception ou déposer auprès du président du conseil général votre dossier (formulaire, certificat médical, extrait de bulletin n°3 du casier judiciaire des majeurs vivant à votre domicile).

Si votre dossier est complet, l'accusé de réception vous sera adressé ou un récépissé vous sera remis. A partir de la date figurant sur le récépissé, **le président du conseil général dispose, pour répondre à votre demande, d'un délai de 3 mois.**

Pendant cette période, **une évaluation doit être effectuée par les services compétents du département afin d'apprécier les conditions d'accueil que vous offrez, et de déterminer, en tenant compte de votre demande, le nombre d'enfants que vous pourrez accueillir et le cas échéant, l'âge des enfants et les périodes possibles d'accueil.**

Un ou plusieurs entretiens avec vous, ainsi qu'une visite à votre domicile, auront pour objet d'évaluer - votre disponibilité, et votre capacité d'organisation et d'adaptation,



- votre aptitude à la communication et au dialogue, et votre maîtrise du français oral,
  - vos capacités d'observation et de prise en compte, de manière individualisée et adaptée à chacun, des besoins des enfants, en tenant compte des attentes de leurs parents,
  - votre connaissance du rôle et des responsabilités de l'assistant(e) maternel(le),
  - si l'état, les dimensions et l'environnement de votre logement permettent d'assurer le bien-être physique et la sécurité des mineurs compte tenu du nombre et de l'âge de ceux pour lesquels l'agrément est demandé et si vous êtes en mesure d'identifier les dangers potentiels de votre habitation pour les jeunes enfants et de prévoir les aménagements nécessaires pour prévenir les risques d'accident.
- Il sera également tenu compte de votre environnement familial et de son adhésion à votre projet professionnel.

**Si à l'issue du délai de trois mois, vous n'avez pas obtenu de réponse, vous bénéficierez d'un agrément tacite qui fera l'objet d'une attestation établie par le président du Conseil général.**

**En cas de refus d'agrément, la notification en précisera les motifs ainsi que les possibilités et délais de recours dont vous disposez.**