

L'EMPLOI À DOMICILE

ENSEMBLE, C'EST PLUS FACILE !



*Garde d'enfants
à domicile
ou assistant
maternel*

Le guide des parents employeurs

Fepem
Particuliers. Employeurs.
Citoyens.

Sommaire



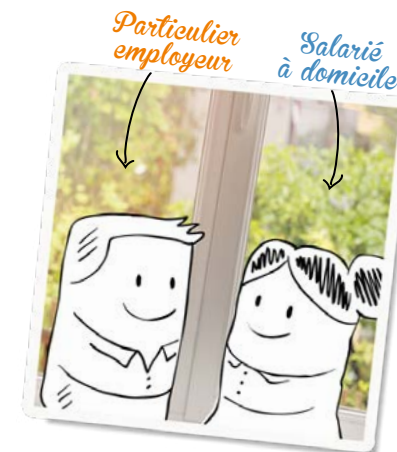
01	Besoin d'un garde d'enfants à domicile ou d'un assistant maternel ? Devenez parent employeur !	04
02	Combien ça coûte ?	06
03	Comment recruter ?	08
04	Démarches et formalités	10
05	Le contrat de travail	12
06	Les règles à respecter tout au long de la relation de travail	14
07	La fin du contrat de travail	16
08	Informations complémentaires	18
18	La formation du salarié	
19	La protection sociale du salarié	
20	La prévention des risques au domicile	
21	Contacts	

À l'attention des futurs parents employeurs

Vous avez choisi de recourir à un mode d'accueil individuel, afin de permettre à votre enfant d'évoluer dans un environnement familial, avec un rythme plus personnalisé et des horaires plus adaptés à vos contraintes. Vous recherchez un assistant maternel qui accueillera votre enfant à son domicile, ou un garde d'enfants à domicile, qui s'en occupera chez vous ou au domicile de votre co-famille, en cas de garde partagée : vous allez donc devenir particulier employeur.

Bravo et bienvenue ! Vous allez choisir la personne qui prendra soin de votre enfant, et co-construire avec elle, en vous appuyant sur son expérience et ses compétences, un accueil personnalisé pour votre enfant. Cet accueil tiendra compte de ses besoins et de vos attentes.

Dans toutes les étapes de cette relation et surtout pour vous permettre de comprendre votre nouveau rôle. La Fepem, la Fédération des Particuliers Employeurs de France, qui représente et défend vos intérêts auprès des pouvoirs publics, vous accompagne dans toutes vos démarches, à chaque moment de votre vie de particulier employeur, du recrutement à la fin du contrat.



Le 1^{er} janvier 2022, une nouvelle convention collective est entrée en vigueur ! Un nouveau cadre juridique avec des démarches simplifiées s'applique aux particuliers employeurs et leurs salariés. Pour en savoir plus, rendez-vous sur le site : www.particulier-employeur.fr

Besoin d'un garde d'enfants à domicile ou d'un assistant maternel ?

LES MODALITÉS D'EMPLOI

Pour embaucher l'assistant maternel qui accueillera votre enfant chez lui ou le garde d'enfants qui prendra soin de lui à votre domicile, vous avez le choix :

* D'employer directement

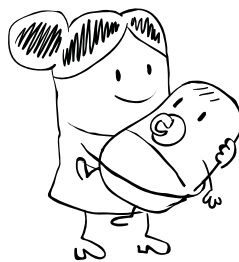
Vous êtes l'employeur de la personne qui travaille comme **garde d'enfants à votre domicile** ou comme **assistant maternel agréé à son domicile***. Vous gérez vous-même les démarches de recrutement ainsi que les formalités administratives.

Vous choisissez la personne qui va garder votre enfant et vous gérez le quotidien de son activité, sa paie, ses congés.

* Ou au sein d'une MAM (Maison d'Assistants Maternels) : local commun à plusieurs assistants maternels

* De recourir à une structure mandataire pour l'emploi d'un garde d'enfants à votre domicile

Vous êtes l'employeur de la personne qui intervient comme **garde d'enfants chez vous** et vous faites appel à une structure ou à une association mandataire pour vous aider dans la gestion administrative de la relation, trouver le salarié qui correspond à vos attentes, le remplacer en cas d'absences. ♦



Dans le cas où vous faites appel à une association ou une entreprise prestataire de services à la personne, vous n'êtes pas l'employeur du salarié, vous êtes client de la structure prestataire. Vous précisez votre besoin et réglez une facture mensuelle de prestations. ♦

LES MODES D'ACCUEIL INDIVIDUELS

L'ACCUEIL CHEZ UN ASSISTANT MATERNEL

- ♦ L'accueil de l'enfant a lieu chez l'assistant maternel, à temps plein ou partiel avant scolarisation, ou en périscolaire après les 6 ans de l'enfant.
- ♦ Les assistants maternels sont agréés par la PMI qui fixe le nombre et l'âge des enfants pouvant être accueillis simultanément. Entre 1 et 4 au maximum sauf dérogations.
- ♦ Les assistants maternels suivent une formation initiale de 120 heures : 80 heures avant la délivrance de leur agrément, et 40 heures dans les 3 ans suivant l'accueil du premier enfant.

OU PAR UN GARDE D'ENFANTS À DOMICILE

- ♦ L'accueil de l'enfant a lieu à votre domicile (ou celui de votre co-famille), à temps plein ou partiel avant scolarisation, et sur les temps périscolaires par la suite.
- ♦ Vous pouvez employer votre garde d'enfants en garde simple (seul) ou en garde partagée (en partageant les frais) avec une autre famille.
- ♦ C'est votre employé et vous qui négociez ensemble le nombre d'enfants accueillis, de façon à garantir leur sécurité, leur bien-être et de bonnes conditions de travail.

Pour employer un **garde d'enfants à votre domicile** ou un **assistant maternel agréé** et être aidé en toute sérénité, vos interlocuteurs privilégiés sont :



- ♦ Fédération des particuliers employeurs (Fepem)
www.particulier-employeur.fr
09 70 51 50 50 (appel non surtaxé)



- ♦ CAF : 0 810 25 97 40
www.caf.fr
www.monenfant.fr



- ♦ Particulier Emploi
www.particulieremploi.fr
09 72 72 72 76 (appel non surtaxé)

L'ESSENTIEL À RETENIR



Lorsque vous employez un assistant maternel ou un garde d'enfants, le coût global du mode d'accueil est composé :

★ **Du salaire net versé chaque mois au salarié et d'éventuels compléments de salaire.**

Le salaire minimum à verser pour les assistants maternels ne peut être inférieur à 2,97 € brut et est librement déterminé par les parties.

Le salaire minimum à verser à un garde d'enfant à domicile est fixé par une grille de salaires que

vous pouvez consulter sur le site www.particulier-employeur.fr.

★ **Des cotisations salariales et patronales** qui permettent de financer sa protection sociale.

★ **D'éventuels frais d'adhésion et de gestion** si vous recourez à une structure mandataire pour recruter votre garde d'enfants à domicile. ♦

L'AIDE DE VOTRE CAF

Lorsque vous employez directement un **assistant maternel** ou un **garde d'enfants** à domicile, vous bénéficiez du Complément de libre choix du Mode de Garde (CMG) de la Prestation d'Accueil du Jeune Enfant (la PAJE).

Un minimum de 15 % du coût de votre mode d'accueil restera à votre charge. En fonction de vos revenus, vous pouvez être éligible à la prime à la naissance et à l'allocation de base de la PAJE. Renseignez-vous !

VOUS EMPLOYEZ UN GARDE D'ENFANTS A DOMICILE

VOUS EMPLOYEZ UN ASSISTANT MATERNEL

Le CMG comprend :

- ♦ Une somme forfaitaire, définie en fonction de vos ressources, du nombre d'enfants et de leur âge, prise en charge par votre Caf ou la MSA
- ♦ La prise en charge de la moitié des cotisations sociales par la Caf ou la MSA
- ♦ La prise en charge totale des cotisations sociales par la Caf ou la MSA

Pour en bénéficier :

- ♦ Votre enfant doit être âgé de moins de 6 ans
- ♦ Vous devez avoir une activité professionnelle ou remplir un certain nombre de conditions
- ♦ L'assistant maternel doit être agréé par le conseil départemental

Rémunération :

- ♦ Le salaire horaire de votre salarié est le résultat de la négociation entre ce dernier et vous.

Rémunération :

- ♦ Il ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel.
- ♦ La rémunération brute journalière de votre assistant maternel ne doit pas dépasser un plafond de référence (égal à 5 Smic horaires par jour).

DÉDUCTION DE CHARGES ET AVANTAGE FISCAL

Déduction de charges

Tant que votre enfant a moins de 6 ans, vous bénéficiez de la PAJE et vous déclarerez l'emploi de votre **garde d'enfants** ou de votre **assistant maternel** sur Pajemploi.fr.

Les cotisations sociales sont intégralement prises en charge par la Caf pour l'emploi d'un **assistant maternel**. Elles le sont pour moitié pour l'emploi d'un **garde d'enfants** à domicile. Dans ce dernier cas, vous bénéficiez, en plus, d'un **allègement forfaitaire de charge d'un montant de 2 €** par heure déclarée.

Avantage fiscal

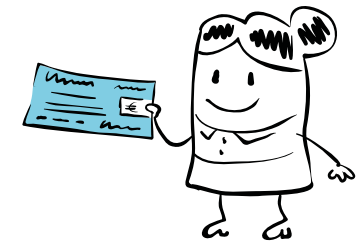
Vous bénéficiez d'un **crédit d'impôt de 50 %** des sommes engagées pour l'accueil de votre enfant, dans la limite d'un plafond de dépenses fixé à :

- ♦ 12 000 € par an et par foyer fiscal pour l'emploi d'un **garde d'enfants** à domicile (plafond pouvant aller jusqu'à 20 000 € dans certains cas)
- ♦ 2 300 € par an et par foyer fiscal pour l'emploi d'un **assistant maternel**

À compter des 6 ans de votre dernier enfant, vous ne bénéficiez plus de la PAJE. Vous pouvez embaucher un **garde d'enfants** et recourir au Cesu. Ainsi, vous bénéficiez de l'allègement de charges forfaitaire de 2 € par heure. Par ailleurs, vous continuez à bénéficier du crédit d'impôt. ♦

Le prélèvement à la source

Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2019. Il a pour objectif de supprimer le décalage d'un an entre la perception des revenus et le paiement de l'impôt sur ces revenus. Il a été décalé pour les salariés du particulier employeur et les assistants maternels et s'applique depuis le 1^{er} janvier 2020. Les outils gratuits «+» de Cesu et Pajemploi simplifient vos démarches.



ÉVALUEZ LE COÛT !

Pour évaluer le coût d'une heure de travail d'un salarié à domicile, en fonction de votre situation, plusieurs simulateurs vous sont proposés sur les sites :

www.particulier-employeur.fr - www.monenfant.fr

www.pajemploi.fr - www.cesu.urssaf.fr

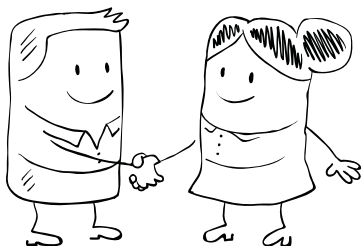
Le recrutement de votre **assistant maternel** ou de votre **garde d'enfants** à domicile est une étape fondamentale : vous allez choisir la personne qui prendra soin de votre enfant quotidiennement.

Si vous êtes en confiance avec elle, sûr de ses compétences et que vous sentez votre enfant en sécurité, entouré, soutenu et encouragé dans ses progrès, vous serez davantage serein. Il est donc essentiel de consacrer le temps nécessaire à ce recrutement, de l'aborder positivement et de le préparer en vous posant les bonnes questions.

DÉTERMINEZ VOS BESOINS !

- ◆ **Les tâches de votre futur salarié** : change, habillage de l'enfant, prise de repas, activité d'éveil, accompagnement au sommeil, sortie au parc, à la bibliothèque etc. ◆
- ◆ **Le nombre d'heures, les jours, les créneaux horaires et la fréquence** auxquels vous souhaitez confier votre enfant ◆
- ◆ **Le lieu où votre enfant sera accueilli** : à votre domicile, celui de la famille avec laquelle vous partagez la garde, les deux en alternance (si vous recrutez un garde d'enfants à domicile), au domicile du salarié ou au sein d'une Maison d'Assistants Maternels (si vous recrutez un assistant maternel) ◆
- ◆ **Vos attentes particulières** : quel accueil souhaitez-vous pour votre enfant ? Est-il essentiel qu'on le laisse dormir jusqu'à ce qu'il se réveille spontanément ou qu'il dorme et mange à heure fixe ? Souhaitez-vous qu'il soit consolé et pris dans les bras lorsqu'il pleure, qu'on favorise et soutienne son autonomie ? Peut-être avez-vous des positions très claires sur ces questions ? Tous les parents n'ont pas les mêmes attentes.

Pour bien préparer le recrutement, identifiez ce qui est fondamental pour vous, et les points sur lesquels vous êtes ouvert à la discussion. Si vous vous apprêtez à faire une garde partagée, abordez ces sujets avec votre co-famille en amont des entretiens et assurez-vous que vous êtes en phase. ◆



POUR TROUVER DES CANDIDATS



- ◆ Consultez le site www.monenfant.fr pour accéder au profil et aux disponibilités des assistants maternels qui habitent près de chez vous, de votre bureau... ◆
- ◆ Passez une annonce auprès de Pôle emploi : www.pole-emploi.fr ou par téléphone au **39 95** (0,15 €/min) ◆
- ◆ Contactez le Relais Assistants Maternels de votre ville (Relais Petite Enfance (RPE)) ◆
- ◆ Diffusez une annonce dans les commerces de proximité ou dans votre mairie ◆
- ◆ Parlez de votre recherche à votre entourage ◆
- ◆ Consultez les plateformes de mise en relation comme www.nounou-top.fr ◆

L'ENTRETIEN D'EMBAUCHE

Faites une pré-sélection par téléphone. Vérifiez que les échanges soient fluides et les disponibilités compatibles avec vos besoins.

Organisez un entretien pour chaque candidat. Préparez votre liste de questions :

- ◆ Parcours professionnel
- ◆ Expérience avec les enfants, diplômes, formations suivies ? (gestes de premiers secours etc.)
- ◆ Conception de l'accueil de l'enfant

Laissez l'entretien se dérouler sans nécessairement suivre votre grille. L'essentiel est d'écouter le candidat et d'aborder vos préoccupations réelles. Présentez votre enfant : son âge, ses besoins spécifiques (tétine, allaitement, besoin d'aide pour s'endormir...).

Présentez le poste. Projetez-vous concrètement dans l'accueil au quotidien. Par exemple :

- ◆ Les transmissions concernant l'enfant : à quel moment, par quel moyen ? (de vive voix, cahier de transmissions, sms etc.) ?
- ◆ Qui préparera les repas et quand ?
- ◆ Déroulement de la journée, sorties, parc, activités, fréquentation du Relais Petite Enfance (RPE) etc.

Exprimez vos besoins et vos souhaits, et demandez au candidat de parler de sa vision de l'accueil. Les assistants maternels ont parfois une proposition d'accueil un peu « clé en main ». Adhérez-vous à cette proposition ? Peut-elle s'adapter à vos attentes ? Si vous recrutez un garde d'enfants à domicile, c'est vous qui présentez le poste, mais mettez-vous en situation de co-construire l'accueil avec le professionnel.

Prenez le temps de choisir le candidat qui correspond le mieux à vos attentes. Tenez compte de son parcours, son sérieux, sa motivation, et surtout de la qualité de vos échanges. Au besoin, appelez ses anciens employeurs pour confirmer vos impressions.

Si vous sentez que cela ne fonctionnera avec aucun : faites-vous confiance ! Faites une nouvelle sélection. Vous perdrez quelques jours mais le jeu en vaut la chandelle : quand vous recrutez la personne qui convient à vos attentes, vous signez pour un accueil sur mesure et de qualité avec le bien-être et l'épanouissement de votre enfant, avec à la clef, votre sérénité. ◆

L'IDENTITÉ DE VOTRE FUTUR SALARIÉ

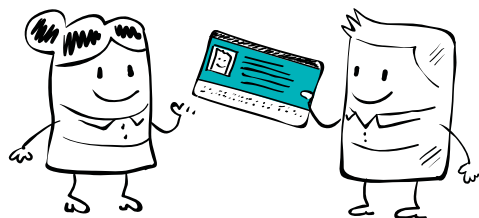
Assurez-vous de l'identité de votre futur salarié : carte d'identité, carte de résident ou de séjour, autorisation de travail en fonction de sa nationalité.

Vérifiez le numéro de Sécurité sociale, indispensable à sa déclaration d'embauche.

Si le salarié n'a pas de numéro de Sécurité sociale, vous devez demander son rattachement dans les 8 jours suivant l'embauche à la CPAM.

Cette immatriculation se fait au moyen d'un formulaire en ligne sur le site www.ameli.fr. Attention, si vous déclarez le salaire au Cesu, c'est au salarié de demander son rattachement. N'hésitez pas à faire le point avec lui !

Vérifiez l'agrément de votre assistant maternel, ainsi que son assurance responsabilité civile professionnelle. ♦



Le + de la Fepem

Tous les salariés du particulier employeur et les assistants maternels sont soumis aux règles relatives à la médecine du travail.

La Fepem vous informe de la nécessité d'inscrire votre salarié dans un service de santé au travail.

Pour trouver le service de santé au travail dont vous dépendez, adressez-vous à la Dreets de votre région : www.dreets.gouv.fr

★ À l'embauche de votre salarié :

Si votre enfant est âgé de moins de 6 ans, vous pouvez effectuer une demande de Complément de libre choix du Mode de Garde de la Prestation d'Accueil du Jeune Enfant (CMG de la PAJE) auprès de votre Caf sur www.caf.fr

DEMANDE DE CMG AUPRÈS DE LA CAF (Complément de libre choix du Mode de Garde)

★ Vous n'avez jamais déclaré sur Pajemploi :

Vous recevez directement du centre Pajemploi votre notification d'immatriculation qui contient vos identifiants pour déclarer votre **garde d'enfants** à domicile ou votre **assistant maternel**.

★ Vous avez déjà déclaré un salarié sur Pajemploi :

Vous utilisez vos identifiants existants pour déclarer votre salarié.

★ Chaque mois :

♦ Vous versez sa rémunération à votre salarié par chèque bancaire classique, par « Cesu préfinancé » ou virement bancaire. Le règlement en espèce est possible mais le montant mensuel ne doit pas dépasser 1 500 € (un reçu est fortement recommandé).

♦ Vous déclarez votre salarié en ligne, en indiquant les heures réalisées et les sommes versées :

- pour votre **garde d'enfants à domicile**, cela s'effectuera sur le site de Pajemploi ou du Cesu (après 6 ans). Les cotisations à payer sont calculées et prélevées sur votre compte bancaire.
- pour votre **assistant maternel**, cela s'effectuera uniquement sur le site de Pajemploi. Les cotisations sont prises en charge par la Caf.

♦ Dans les deux cas, un bulletin de salaire établi par Pajemploi* est disponible dans l'espace dédié au salarié sur le site www.pajemploi.urssaf.fr

**ou par le CNCESU (Centre National du Chèque Emploi Service Universel) si votre enfant a plus de 6 ans et que vous déclarez votre garde d'enfants à domicile au Cesu.* ♦

Bon à savoir :

L'Urssaf vous propose un service tout en un avec les outils de déclaration Cesu + et Pajemploi +. Avec l'accord de votre salarié, il vous suffit de déclarer son salaire et l'Urssaf se charge du reste et notamment du prélèvement de la somme sur votre compte bancaire et du versement du montant net au salarié.

Pour plus de détails, rendez-vous sur : www.particulier-employeur.fr

L'ESSENTIEL À RETENIR

- ★ Le contrat est un document écrit obligatoire* qui pose les bases de la relation de travail entre votre salarié et vous.
 - ★ Il doit être rédigé lors de l'embauche.
 - ★ En principe, le contrat de travail est un contrat à durée indéterminée (CDI).
 - ★ Le contrat à durée déterminée (CDD) ne peut être utilisé que dans des circonstances limitées strictement définies par la loi.
- * *Contrat de travail écrit non obligatoire pour les gardes d'enfants à domicile déclarés au Cesu, effectuant moins de 8 heures par semaine ou moins de 4 semaines consécutives. Toutefois, il est fortement conseillé, quelle que soit la durée du travail.*

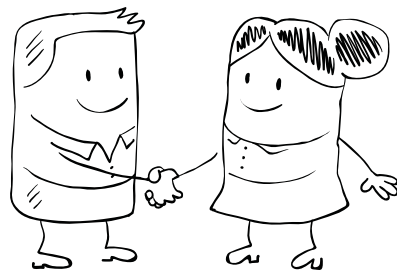
LES POINTS CLÉS À INDIQUER DANS LE CONTRAT DE TRAVAIL

Période d'essai

Elle vous permet de vérifier que les compétences du salarié sont conformes à vos attentes. La période d'essai ne se présume pas. Pour pouvoir invoquer une période d'essai, il faut qu'elle soit expressément stipulée dans le contrat de travail ou dans la lettre d'engagement.

Salaire horaire et mensuel

Vous devez indiquer le salaire horaire brut ainsi que le salaire mensuel brut versé à votre salarié, dans le respect de la convention collective qui fixe la rémunération minimale à appliquer pour l'**assistant maternel** ainsi que pour le **garde d'enfants**.



Durée de travail hebdomadaire

La durée hebdomadaire de travail de votre salarié doit être indiquée dans le contrat de travail.

Attention à respecter les durées inscrites dans la convention collective.

Année complète/année incomplète (assistant maternel)

★ Une **année complète** est une année au cours de laquelle l'enfant sera accueilli au minimum **47 semaines**.

Lorsque le contrat de travail prévoit un accueil sur une année complète, la durée de l'accueil inclut les congés payés de l'**assistant maternel**.

★ Une **année incomplète** est une année au cours de laquelle l'enfant sera accueilli au maximum **46 semaines** par l'**assistant maternel**.

Lorsque le contrat de travail prévoit un accueil sur une année incomplète, la durée de l'accueil n'inclut pas les congés payés de l'**assistant maternel**.



BON À SAVOIR

Le Centre National du Chèque Emploi Service Universel (CNCESU) met à disposition un modèle de calcul pour les indemnités kilométriques.

Repos hebdomadaire

Votre salarié, qu'il soit **garde d'enfants à domicile** ou **assistant maternel**, doit bénéficier d'une période de repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives.

Cette période de repos doit comprendre, de préférence le dimanche.

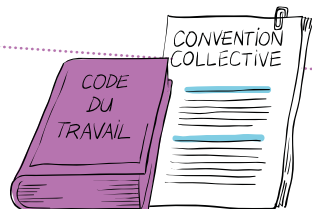
Conduite automobile

Si votre salarié est amené à utiliser son véhicule pour transporter votre enfant, n'oubliez pas de vérifier son assurance automobile et notamment l'usage du véhicule à des fins professionnelles. S'il utilise sa voiture personnelle, il doit bénéficier d'une indemnisation de ses frais en fonction des kilomètres parcourus.

Pour votre **garde d'enfants à domicile** uniquement, un supplément de rémunération est dû. ♦

Les règles à respecter tout au long de la relation de travail

L'ESSENTIEL À RETENIR



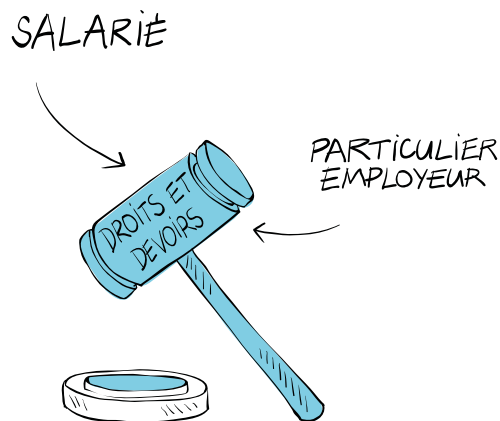
La convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile fixe les règles que vous devez respecter tout au long de la relation de travail avec votre salarié.

Certaines dispositions du Code du travail ou du Code de l'action sociale s'appliquent également.

Prenez-en connaissance sur le site www.particulier-employeur.fr et imprimez-en un exemplaire que vous tiendrez à disposition de votre salarié.

Absences de l'employeur

Lorsque vous êtes absent (départ en vacances, absence non prévue au contrat...), vous devez maintenir le salaire de votre salarié. Votre absence, même pour un motif légitime, ne met pas fin au contrat de travail et le salaire est dû.



Les congés payés

Le salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois entièrement travaillé ou par période équivalente (en semaines ou en jours), quelle que soit la durée de travail hebdomadaire. Les congés payés doivent obligatoirement être pris.

Renseignez-vous sur les modalités de rémunération et de prise de congés payés de votre salarié.

Absences du salarié pour maladie

Votre salarié doit justifier par écrit ses absences dans les 48 heures.

Durant cette période, vous ne rémunérez pas votre salarié.

À partir du 4^e jour d'absence pour maladie, la CPAM verse à votre salarié des indemnités journalières de sécurité sociale, le salarié peut également bénéficier d'une indemnisation complémentaire versée par l'IRCEM, sous condition.

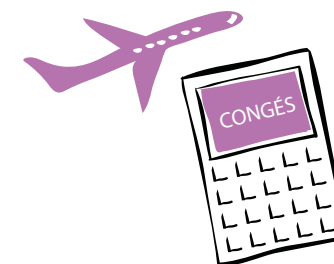
Dans certains cas, avant la reprise du salarié, vous devez organiser un examen médical auprès de votre service de santé au travail.

Absences de l'enfant (assistant maternel uniquement)

Si vous ne confiez pas votre enfant pour des motifs personnels (par exemple parce que l'enfant est gardé par ses grands-parents), vous devez maintenir le salaire mensuel du salarié comme si ce dernier avait effectivement travaillé.

Toutefois, en cas d'absence de l'enfant pour maladie et dès lors que vous transmettez au plus tard au retour de l'enfant à l'**assistant maternel** le certificat médical délivré par le médecin, il n'est pas rémunéré dans la limite de :

- ◆ 5 jours d'accueil consécutifs ou non, dans l'année ;
- ◆ 14 jours d'accueil consécutifs en cas de longue maladie ou d'hospitalisation. ◆



RUPTURE DU CONTRAT À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

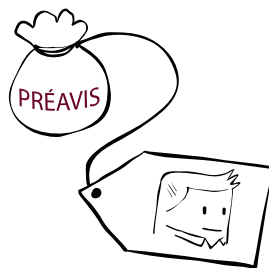
Le licenciement : vous pouvez choisir de rompre le contrat de travail qui vous lie à votre **garde d'enfants à domicile**.

Vous devez alors, dans cet ordre :

- ◆ justifier d'une cause réelle et sérieuse de licenciement ;
- ◆ mettre en œuvre la procédure de licenciement ;
- ◆ verser au salarié l'ensemble des sommes dues à l'occasion de la rupture ;
- ◆ remettre au salarié ses documents de fin de contrat.

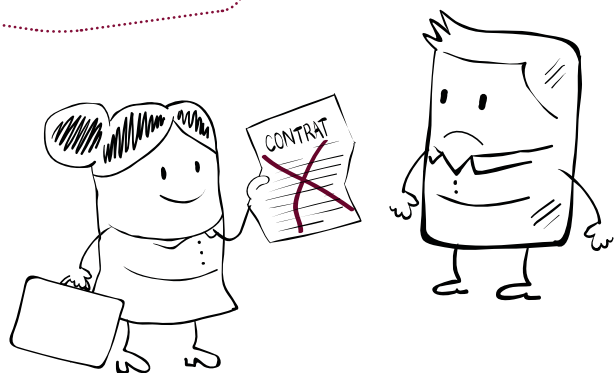
Attention, en cas de grossesse, la salariée bénéficie d'une protection particulière contre la rupture de son contrat.

Pour plus de renseignements, vous pouvez consulter le site www.particulier-employeur.fr



Retrait de l'enfant : vous pouvez choisir de vous séparer de votre **assistant maternel**. À la différence du licenciement, vous pouvez notifier au salarié votre décision de rompre le contrat de travail à tout moment, sans fournir de justification.

Toutefois, si vous invoquez une faute de votre **assistant maternel** (particulièrement une faute grave ou lourde, qui entraîne des conséquences sur les sommes dues dans le cadre du solde de tout compte), vous devez impérativement en faire état dans un courrier et détailler les faits reprochés. ◆



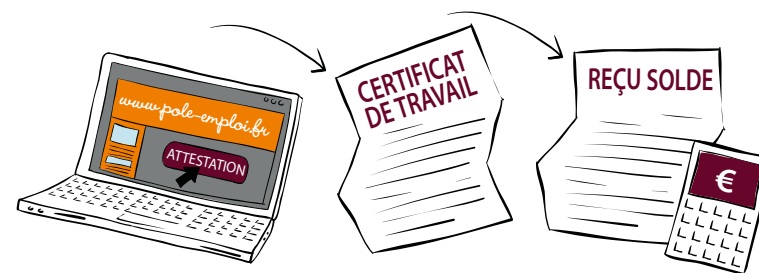
RUPTURE À L'INITIATIVE DU SALARIÉ

La démission : le salarié peut choisir de mettre fin au contrat de travail. La démission doit être exprimée de façon claire et non équivoque. Elle est nécessairement écrite mais n'est pas obligatoirement motivée.

Aucune indemnité de départ n'est due au salarié.

En revanche, d'autres sommes peuvent être dues (dernier salaire, indemnité compensatrice de congés payés...).

Le départ à la retraite du salarié est également une cause de rupture du contrat pour le **garde d'enfants à domicile** ou l'**assistant maternel**. ◆



À RETENIR : documents et sommes de fin de contrat

Lors de la rupture du contrat, vous remettez obligatoirement à votre salarié les documents suivants :

- ◆ **Une attestation Pôle emploi de fin de contrat.**
Pour cela, rendez-vous sur www.pole-emploi.fr, dans la rubrique « particuliers employeurs »
- ◆ **Un certificat de travail**
- ◆ **Un reçu pour solde de tout compte** (obligatoire). ◆

BON À SAVOIR

En cas de rupture de contrat de travail, vous pouvez vous faire accompagner par un juriste de la Fepem.

LA FORMATION DU SALARIÉ

L'ESSENTIEL À RETENIR

Chaque année, votre salarié peut bénéficier de formations entièrement financées par OPCO EP. Ce qui lui permet de faire évoluer ses compétences, apprendre de nouvelles techniques et gagner en sécurité. La formation lui donne également la possibilité de s'interroger sur ses pratiques et de se professionnaliser en rencontrant d'autres professionnels.

De nombreuses formations professionnelles continues de courtes durées sont ouvertes chaque année, comme par exemple :

- ◆ Développement et rythme de l'enfant
- ◆ Apprentissage de la propreté
- ◆ Adapter sa communication avec l'enfant
- ◆ Sensibilisation de l'enfant à la prévention des risques
- ◆ Apprentissage de la langue des signes française
- ◆ Éveil de l'enfant
- ◆ Contes et histoires à raconter « créer sa propre histoire »



Plan de développement des compétences

Il vous permet d'accompagner votre salarié à se former tout au long de la vie. Les actions sont organisées à l'initiative de l'employeur à hauteur de 58 heures par an dès la première année d'embauche.

Compte Personnel de Formation

Votre salarié peut également utiliser son Compte Personnel de Formation crédité en euros. Tous les salariés peuvent consulter leur CPF sur le site internet : www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/

BON À SAVOIR

Plus d'informations auprès d'IPERIA l'Institut chargé de la mise en œuvre des formations sur les territoires : www.iperia.eu



LA PROTECTION SOCIALE DU SALARIÉ

La couverture de base de la Sécurité sociale...

Dès lors que vous déclarez un salarié et payez des cotisations sociales, vous lui ouvrez des droits à la protection sociale : indemnités journalières de la Sécurité sociale en cas de maladie, d'accident du travail ou de maternité, assurance chômage, retraite de base...

... et une couverture complémentaire

Votre salarié est automatiquement affilié au Groupe IRCÉM qui lui assure une prévoyance et une retraite complémentaire. ◆



08 Informations complémentaires

LA PRÉVENTION DES RISQUES À DOMICILE



La prévention des risques à domicile, c'est vous prémunir de potentiels accidents domestiques mais également prévenir des risques professionnels pour votre salarié quand il s'agit d'un **garde d'enfants** à votre domicile. Il peut être nécessaire de faire quelques aménagements.

L'**assistant maternel** pour sa part a obtenu un agrément de la Protection Maternelle et Infantile (PMI) qui valide la conformité de son logement pour l'accueil de jeunes enfants.

S'occuper d'enfants peut présenter certains risques professionnels pour votre salarié : trébuchement, chute, douleur chronique du dos et des articulations liée au portage des enfants, d'objets... Selon leur environnement et la santé des enfants, les salariés peuvent être exposés à des risques infectieux (bactéries, virus...).

Les sites internet www.inrs.fr ou www.prevention-domicile.fr vous proposent des solutions simples et des bonnes pratiques pour chacun des risques identifiés. De courtes vidéos et des fiches pratiques vous guident, vous et votre salarié.

Exemple :

Si votre salarié se sent isolé, vous pouvez lui conseiller de :

- ◆ retrouver d'autres **gardes d'enfants** et **assistants maternels** pour échanger dans les Relais Assistants Maternels parents-enfants (avec votre accord), ou les associations d'**assistants maternels** ou toute autre organisation collective,
- ◆ participer à des réunions régulières d'échanges de pratiques entre professionnels, de ne pas rester seul, de discuter, parler, s'informer,
- ◆ contacter le responsable de secteur PMI qui peut l'aider, son médecin traitant ou du travail*.

*Dans le cadre du service Ircem+, l'IRCEM Prévoyance met à disposition un service d'accompagnement et de soutien accessible 24h/24 et 7J/7. ◆

CONTACTS



Fepem
Particuliers. Employeurs.
Citoyens.

Fepem

Fédération représentative
des particuliers employeurs de France

09 70 51 41 41 (appel non surtaxé)

www.fepem.fr
www.particulier-employeur.fr



Groupe IRCEM

Groupe de protection sociale
des salariés employés au service
des particuliers et des familles.

0 980 980 990 (appel non surtaxé)
www.ircem.com

OPCO EP

01 44 90 46 46
www.opcoep.fr

CAF

www.caf.fr

**CNCESU (Centre National
du Chèque Emploi Service Universel)**

0 820 00 23 78 (service 0,12 €/min
+ prix d'un appel)
www.cesu.urssaf.fr



PARTICULIER EMPLOI

Réseau d'information
100% pratique

09 72 72 72 76 (appel non surtaxé)
www.particulieremploi.fr



IPERIA

Plate-forme nationale
de professionnalisation
de l'emploi à domicile
0 800 820 920
(service et appel gratuits)
www.iperia.eu

CPAM (Caisse Primaire d'Assurance Maladie)

36 46 (service 0,06 €/min + prix d'un appel)
(tarif variable selon l'opérateur téléphonique).
www.ameli.fr

DREETS

www.dreets.gouv.fr

PAJEMPLOI

0 820 00 72 53 (service 0,12 €/min + prix d'un appel)
www.pajemploi.urssaf.fr

PÔLE EMPLOI

3949 (service gratuit + prix d'un appel)
www.pole-emploi.fr

Pour en savoir plus, contactez vos conseillers :

0 970 514 141 (appel non surtaxé)

du lundi au jeudi de 9h à 18h
et le vendredi de 9h à 17h
(horaires métropole)

Retrouvez-nous sur :

www.fepem.fr

www.particulier-employeur.fr

