

L'EMPLOI À DOMICILE

ENSEMBLE, C'EST PLUS FACILE !



Guide pratique de l'emploi à domicile
*à destination des personnes en situation
de handicap et de ceux qui les accompagnent*

Sommaire



01	Besoin d'aide au quotidien ? Devenez particulier 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 à domicile	
21	Contacts	

*Particulier
employeur* *Salarié
à domicile*



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

01

Besoin d'aide au quotidien ?

DEVENEZ PARTICULIER EMPLOYEUR

Vous avez choisi de privilégier la vie à votre domicile plutôt que toute autre solution, et vous faites le choix de trouver quelqu'un pour vous aider.

Bravo et bienvenue !

Pour employer la personne qui intervient à votre domicile, vous avez le choix entre :

★ Employer directement

Vous êtes l'employeur de la personne qui intervient chez vous et vous gérez vous-même les démarches de recrutement et les formalités administratives.

C'est la solution la plus économique puisque vous ne payez que le salaire de votre salarié, les cotisations et quelques coûts annexes. Vous choisissez la personne qui intervient à votre domicile et vous gérez la relation de travail.

★ Recourir à une structure mandataire, quelles différences ?

Vous êtes l'employeur de la personne qui intervient chez vous et vous faites appel à une structure mandataire pour vous accompagner dans la gestion administrative.

Pour employer un salarié à domicile et être accompagné par un organisme mandataire en toute sérénité, vos interlocuteurs privilégiés :



◆ Fédération des Particuliers Employeurs de France,
09 70 51 41 41 (appel non surtaxé)
www.particulier-employeur.fr



◆ Fédération mandataires,
www.federation-mandataires.fr



◆ Particulier Emploi,
www.particulieremploi.fr
09 72 72 72 76 (appel non surtaxé)

RECOURIR À UN ORGANISME PRESTATAIRE !

Dans le cas où vous faites appel à un organisme prestataire de services à la personne, vous n'êtes pas l'employeur du salarié qui interviendra à votre domicile.

Vous devenez client d'une association ou d'une entreprise qui embauche des salariés et les met ensuite à votre disposition dans les conditions prévues dans le contrat de prestation. L'organisme délivre une facture correspondant aux prestations effectivement réalisées. ♦

Aidants, quels sont vos droits ?

Vous aidez une personne en perte d'autonomie et/ou handicapée qui fait partie de votre entourage proche ? Vous pouvez, sous conditions, être rémunéré en tant qu'aidant salarié ou aidant dédommagé.

Pour vous accompagner dans votre rôle, rendez-vous sur :

◆ Le réseau d'entraide et d'échanges " La Compagnie des Aidants "
www.lacompagniedesaidants.org

◆ L'Association française des aidants vous représente et vous défend
www.aidants.fr



L'ESSENTIEL À RETENIR

Chaque mois, le particulier employeur à domicile règle :

★ **Le salaire net à payer au salarié**, qui ne peut pas être inférieur ni au SMIC ni au minimum conventionnel, et qui dépend de l'emploi occupé par le salarié : assistant de vie A, B, C ou D. Rapprochez-vous de la FEPEM pour en savoir plus ! Un simulateur vous permet d'identifier facilement l'emploi et le salaire de votre salarié :

www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr

Si vous choisissez de faire appel à un organisme mandataire pour vous accompagner, pensez à prendre en compte les **frais de gestion** et d'éventuels **frais d'adhésion**.

D'autres coûts peuvent intervenir, comme les **indemnités de fin de contrat** lorsque vous mettez un terme au contrat de travail. ♦

★ **Les cotisations sociales prélevées par les organismes sociaux.**

Selon votre situation, vous pouvez être exonéré de certaines cotisations.

QUELLES SONT LES AIDES FINANCIÈRES ?

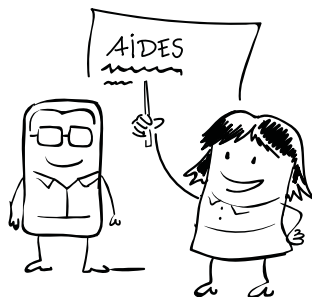
Exonération de cotisations

L'exonération totale ou partielle de cotisations patronales de Sécurité sociale s'applique :

- ◆ aux bénéficiaires de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH) et de l'Allocation Compensatrice pour Tierce Personne (ACTP), ou de la Majoration pour Tierce Personne (MTP) ;
- ◆ aux personnes ayant à leur charge un enfant ouvrant droit au complément de l'Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé (AEEH) et/ou la PCH.
- ◆ aux titulaires d'une carte d'invalidité à 80 % ou d'une carte mobilité inclusion invalidité ;
- ◆ aux personnes ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite et ayant besoin de recourir à l'assistance d'une personne pour les actes ordinaires de la vie ;
- ◆ aux employeurs et conjoints d'employeurs âgés de 70 ans et plus.

Déduction forfaitaire de cotisations

Les particuliers employeurs qui ne bénéficient pas d'exonération partielle ou totale de cotisations patronales de Sécurité sociale ont automatiquement droit à un montant forfaitaire déduit des cotisations patronales, équivalent à 2 € par heure déclarée.



Avantage fiscal

Tout employeur d'un salarié à domicile fiscalement domicilié en France bénéficie d'un avantage fiscal sous la forme d'un crédit d'impôt, sous réserve de ne pas employer de membre de son propre foyer fiscal.

Depuis 2017, le crédit d'impôt est généralisé à l'ensemble des particuliers actifs ou inactifs (retraités).

Cet avantage s'élève à 50 % des dépenses engagées (salaires + cotisations). Le plafond des dépenses est de 12 000 € par an par foyer fiscal (plafond pouvant être porté à 20 000 € dans certaines situations).

À partir de janvier 2022, le crédit d'impôt sera appliqué de manière immédiate en adhérant au CEsu +, ce qui constitue un nouvel avantage financier, sauf pour les particuliers employeurs bénéficiant d'aides telles que l'APA ou la PCH (à partir de 2023).

À noter : les frais de gestion facturés par le mandataire sont aussi éligibles au crédit d'impôt.

Prestation de Compensation du Handicap (PCH)

Versée aux personnes en situation de handicap, son montant dépend des besoins dits « d'aide humaine » du bénéficiaire.

> Le dossier à compléter peut être retiré à la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

Prestation Complémentaire pour Recours à Tierce Personne (PC RTP) ou pour Majoration Tierce Personne (MTP)

Versée aux personnes titulaires d'une pension pour invalidité dont l'invalidité les empêche de travailler et les oblige à avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

> La demande doit être faite auprès de l'organisme qui verse la pension d'invalidité. Il s'agit généralement de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM).

Allocation Éducation Enfant Handicapé (AEEH)

Versée aux parents pour les aider dans les dépenses occasionnées par le handicap de leur enfant de moins de 20 ans.

> La demande doit être faite auprès de la MDPH.

Caisses de retraite et mutuelles

Certaines caisses de retraite et mutuelles versent des aides pour faciliter l'emploi d'un salarié à votre domicile. Renseignez-vous auprès des organismes concernés.

ÉVALUEZ LE COÛT !

Pour évaluer le coût d'une heure de travail d'un salarié à domicile, en fonction de votre situation, en incluant les éventuelles exonérations de cotisations sociales ou les aides dont vous pouvez bénéficier, plusieurs simulateurs vous sont proposés sur les sites :

- ◆ www.particulier-employeur.fr
- ◆ www.cesu.urssaf.fr
- ◆ www.particulieremploi.fr

Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2020 pour les salariés du particulier employeur. Il s'applique selon des modalités simplifiées s'appuyant sur les dispositifs Cesu.

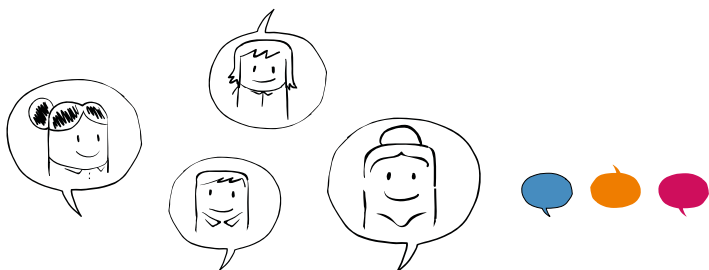
PRÉCISEZ VOS BESOINS !

- ◆ **Les activités que votre futur salarié va réaliser :** la cuisine, le ménage, l'aide à votre toilette, l'accompagnement dans vos sorties à l'extérieur...
- ◆ **Le nombre d'heures, les jours, les créneaux horaires et la fréquence** à laquelle vous souhaitez que la personne intervienne chez vous.
- ◆ **Le profil de salarié que vous recherchez :** souhaitez-vous qu'il ait une formation spécifique, de l'expérience, le permis de conduire... ?



POUR TROUVER DES CANDIDATS

- ◆ Passez une annonce auprès de Pôle emploi : www.pole-emploi.fr ou par téléphone au 39 95 (service gratuit + prix de l'appel).
- ◆ Diffusez une annonce dans les commerces à proximité de chez vous ou dans votre mairie.
- ◆ Parlez de votre recherche autour de vous, une personne compétente peut vous être recommandée par votre entourage.



SÉLECTIONNEZ DES CANDIDATS

Lorsque vous avez recueilli plusieurs candidatures, **contactez par téléphone** les candidats qui semblent le mieux répondre à vos attentes. Préparez quelques questions qui vont vous permettre de vérifier que la personne répond bien au profil que vous recherchez.

Vous pouvez également **vérifier les références du candidat** en contactant un de ses employeurs actuels ou un de ses anciens employeurs.



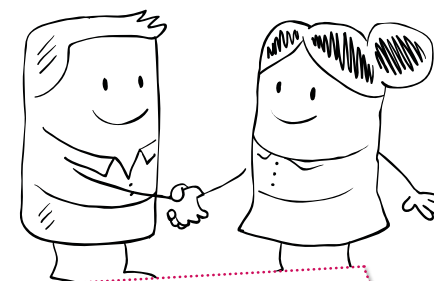
L'ENTRETIEN D'EMBAUCHE

Prévoyez d'organiser un entretien à votre domicile avec les candidats que vous aurez retenus.

Pour chaque entretien, préparez une fiche avec une liste de questions à poser au candidat : quelles tâches effectuait-il ? Pourquoi son contrat s'est-il arrêté ?

Au cours de l'entretien, **présentez le poste au candidat :** horaires, salaire, attentes spécifiques; faites-le réagir et questionnez-le sur ses motivations.

Après avoir rencontré les candidats, prenez encore le temps de bien réfléchir. En cas de doute, sollicitez l'avis de votre entourage ou proposez un nouvel entretien. ◆



BON À SAVOIR

Retrouvez des modèles de fiche de poste, des fiches pratiques et des conseils sur le site : www.particulier-employeur.fr

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 du salarié, qui vous sera utile au moment de votre 1^{re} déclaration de salaire.

Le salarié doit détenir un **numéro de Sécurité sociale**.

Si ce n'est pas le cas et que vous utilisez le Cesu, c'est au salarié de le demander directement auprès de la caisse d'assurance maladie de son lieu de résidence en se munissant d'un document d'identité (carte d'identité, carte de séjour...) et d'une pièce d'état civil (extrait d'acte de naissance).

À défaut, vous devez inscrire votre salarié dans les 8 jours de l'embauche auprès de la **Caisse Primaire d'Assurance Maladie**.



BON À SAVOIR

Tous les employeurs à domicile ont l'**obligation d'assurer le suivi de l'état de santé de chacun de leurs salariés, à temps complet ou à temps partiel, en adhérant à un service de santé au travail.**

La liste des services de santé au travail est disponible auprès de la DREETS de votre territoire : www.dreets.gouv.fr



LES FORMALITÉS À SUIVRE

Inscrivez-vous auprès du Centre National du Chèque Emploi Service Universel (CNCESU) et simplifiez-vous les déclarations de salaires.



Le CESU + :

L'Urssaf vous propose un service tout en un avec l'outil de déclaration Csu +. Avec l'accord de votre salarié, il vous suffit de déclarer son salaire et l'Urssaf se charge du reste :

- ◆ calcul des cotisations sociales et de votre reste à charge ;
- ◆ prélèvement de ces montants sur votre compte bancaire ;
- ◆ versement de la rémunération nette sur le compte bancaire de votre salarié (après prélèvement de son impôt sur le revenu) ;
- ◆ versement de la retenue à la source à l'administration fiscale.

★ À l'embauche de votre salarié :

Vous complétez un formulaire d'adhésion au Csu en ligne (www.cesu.urssaf.fr) ou par courrier : CNCESU, 63 rue de la Montat, 42961 Saint-Etienne.

★ Chaque mois :

- ◆ Vous déclarez au Csu votre salarié en indiquant les heures réalisées et les sommes versées (salaire net), soit en ligne, soit via un volet social papier.
- ◆ Vous versez la rémunération au salarié : par chèque, par virement bancaire, par Csu préfinancé ou en espèces (en échange d'un reçu) à condition que le montant n'excède pas 1500 €.
- ◆ Les cotisations à payer sont calculées par le CNCESU et prélevées sur votre compte.
- ◆ Le bulletin de salaire de votre salarié est accessible via son compte en ligne dès le lendemain de la déclaration. Il peut opter pour la réception de ses bulletins par voie postale, dans ce cas la réception se fera en milieu de mois. ◆

Le Chèque Emploi Service (Cesu) préfinancé

Il est utilisé par certains Conseils Départementaux, caisses de retraite, comités d'entreprises, etc. pour verser les aides financières qu'ils vous attribuent (PCH...). Un carnet de Chèques Emploi Service Universel préfinancés vous est remis, la valeur des chèques étant déterminée par l'organisme qui vous verse l'aide. Pour chaque chèque utilisé, les cotisations sont calculées et prélevées par le CNCESU à la

suite de la déclaration. Le financeur peut vous verser une partie de ces cotisations. La part correspondant au complément de salaire versé éventuellement à votre salarié est prélevée sur votre compte.

Cette aide peut également être remise par l'interface numérique. Le Conseil Départemental doit obtenir votre accord pour verser la PCH sous forme de Csu préfinancé. ◆

BON À SAVOIR

Pour pouvoir endosser les Csu préfinancés que vous lui remettez, votre salarié doit s'inscrire, en ligne sur www.cr-cesu.fr ou par courrier, auprès du Centre de Remboursement du Chèque Emploi Service Universel (CRCESU).

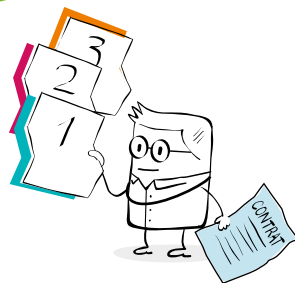
L'ESSENTIEL À RETENIR

- ★ Le contrat de travail pose les bases de la relation de travail entre le salarié et vous.
- ★ Même si dans certains cas sa rédaction n'est pas obligatoire, il est toujours conseillé de signer un contrat.
- ★ Le contrat à durée indéterminé (CDI) est la règle. Le contrat à durée déterminée (CDD) est possible dans 2 situations :
 - ◆ remplacement du salarié absent ;
 - ◆ accroissement temporaire des besoins d'accompagnement de l'employeur (en cas d'incapacité temporaire de l'employeur, par exemple convalescence...).

BON À SAVOIR

Des modèles de contrat sont disponibles sur le site www.particulier-employeur.fr

LES POINTS CLÉS À INDIQUER DANS LE CONTRAT DE TRAVAIL



Emploi du salarié

Les salariés qui interviennent auprès de particuliers employeurs en situation de handicap relèvent d'un emploi d'assistant de vie. En fonction de la liste des activités que vous lui confierez, votre salarié sera assistant de vie A, B, C ou D.

Si vous êtes bénéficiaire de la PCH, votre salarié occupera nécessairement un poste d'assistant de vie C ou D. L'assistant de vie D bénéficiera d'une délégation de gestes de soins encadrée par la loi : renseignez-vous auprès de la FEPEM. Pour identifier facilement l'emploi occupé par votre salarié, un simulateur est disponible pour vous aider :

www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr

Période d'essai

La période d'essai, qui doit être indiquée dans le contrat, vous permet, ainsi qu'au salarié, de vérifier que ses compétences sont conformes à vos attentes. Si ce n'est pas le cas, vous pouvez rompre le contrat par écrit sans avoir à en justifier le motif.

Durée du travail hebdomadaire

La durée conventionnelle hebdomadaire pour un temps complet est de 40 heures de travail effectif.

Au-delà, les heures travaillées sont des heures supplémentaires.

Travail de nuit

Si du travail de nuit est prévu, vous devez l'inscrire dans le contrat. Le travail de nuit peut prendre différentes formes, qui impliquent des conditions de rémunération et d'emploi différentes.

Salaire horaire et mensuel

Vous devez indiquer le salaire horaire (préciser s'il inclut 10 % au titre des congés payés) et le salaire mensuel versé, dans le respect de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, qui fixe la rémunération minimum à appliquer en fonction de l'emploi du salarié.

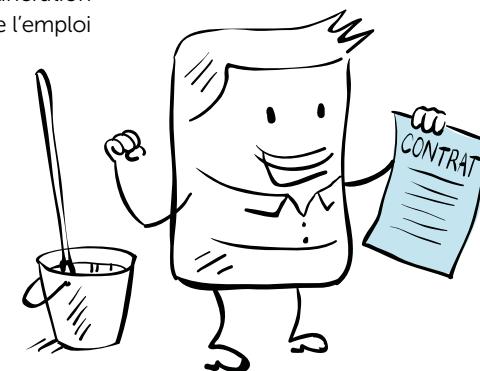
Repos hebdomadaire

Le salarié doit bénéficier d'une période de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives qui doit comprendre de préférence le dimanche. Vous devez indiquer dans le contrat quand a lieu le repos hebdomadaire.

Conduite automobile

Si vous prévoyez que le salarié conduise durant son activité professionnelle pour vous accompagner :

- ◆ un supplément de rémunération est à prévoir, dont le montant est fixé d'un commun accord ;
- ◆ s'il utilise sa voiture personnelle, il bénéficie en plus d'une indemnisation au titre des frais kilométriques engagés ;
- ◆ vérifiez l'assurance automobile et notamment l'usage du véhicule à des fins professionnelles. ◆

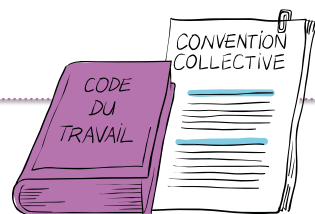


Les règles à respecter tout au long de la relation de travail

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 s'appliquent également.

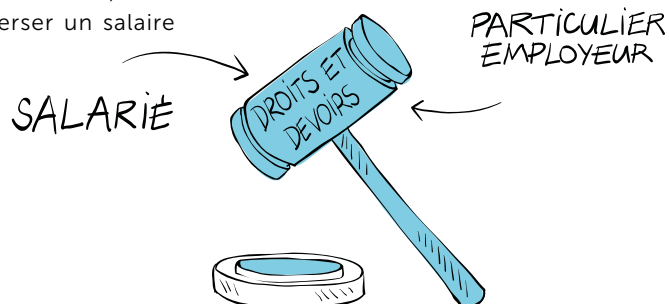


Évolutions de salaires

La convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile fixe la rémunération minimum à verser à votre salarié, en fonction de l'emploi qu'il occupe. Une majoration de salaire est prévue si votre salarié est diplômé d'un titre professionnel de la branche des salariés du particulier employeur et de l'emploi à domicile. D'un commun accord avec votre salarié, vous pouvez décider de lui verser un salaire horaire plus important.

Absences de l'employeur

Lorsque vous êtes absent et que cette absence n'est pas prévue dans le contrat de travail, ni prévisible (hospitalisation par exemple...), 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.



Absences du salarié

Dans tous les cas, votre salarié doit justifier par écrit ses absences. Si votre salarié ne le fait pas, vous devez lui adresser un courrier en recommandé lui demandant de justifier son absence.

À partir du 4^e jour d'absence pour maladie simple ou du 1^{er} jour pour maladie d'origine professionnelle, la CPAM verse à votre salarié des indemnités journalières de Sécurité sociale.

À partir de son 8^e jour d'absence pour maladie et si votre salarié remplit les conditions, l'IRCEM verse à votre salarié un complément aux indemnités journalières. Grâce au service Prest'IJ de l'IRCEM, le dossier de votre salarié est transmis par la CPAM directement à l'IRCEM.

Dans certains cas, avant la reprise du salarié, vous devez organiser une visite médicale auprès de la médecine du travail.

BON À SAVOIR

Si votre salarié est en arrêt maladie (maladie simple ou professionnelle, accident du travail, maternité...), vous devez remplir **le formulaire cerfa** correspondant à la situation, **téléchargeable sur le site www.ameli.fr** et l'envoyer à la CPAM du département de votre salarié.

BON À SAVOIR

Des règles spécifiques s'appliquent en Alsace-Moselle. Pour vous accompagner, rapprochez-vous de la FEPEM

Calcul des congés payés

Votre salarié bénéficie comme tout salarié de congés payés. Ce temps de repos est obligatoire.

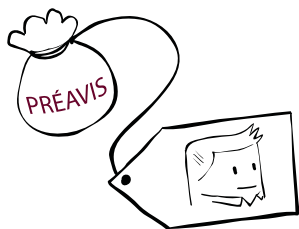
Renseignez-vous sur le site www.particulier-employeur.fr sur les règles d'acquisition, de rémunération et de prise de congés payés de votre salarié. ♦



RUPTURE DU CONTRAT À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

Le licenciement : Vous pouvez mettre fin au contrat de travail sur la base d'un motif réel et sérieux, non discriminatoire.

Pour licencier votre salarié, vous devez respecter la procédure de licenciement, respecter la durée du préavis qui varie selon l'ancienneté du salarié, calculer et verser les éventuelles indemnités de préavis (en cas de dispense), de licenciement, et compensatrice de congés payés s'il y a lieu.



Le décès de l'employeur met fin au contrat de travail immédiatement. Le salarié doit être informé du décès mais n'a pas à effectuer de préavis. Certaines indemnités sont à verser du fait de la rupture du contrat.

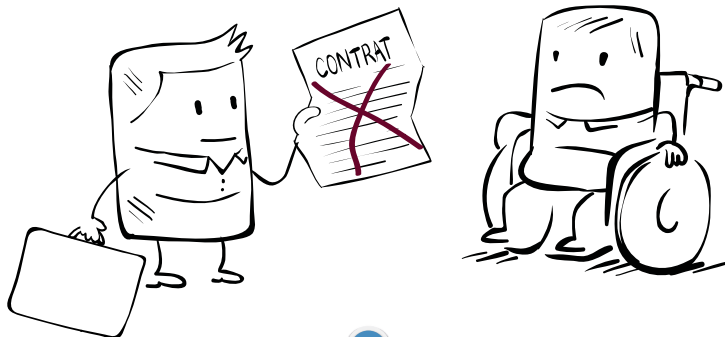
Attention,

si la salariée est enceinte, elle bénéficie d'une protection contre la rupture de son contrat. Pour en savoir plus, consultez le site www.particulier-employeur.fr

RUPTURE À L'INITIATIVE DU SALARIÉ

La démission : Votre salarié peut choisir de démissionner. Il doit vous le notifier par écrit.

Le départ à la retraite du salarié est également une cause de rupture du contrat.



RUPTURE CONVENTIONNELLE

La rupture conventionnelle du contrat de travail est une rupture d'un commun accord entre vous et votre salarié. Elle est soumise à une procédure spécifique et doit être homologuée par la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS).

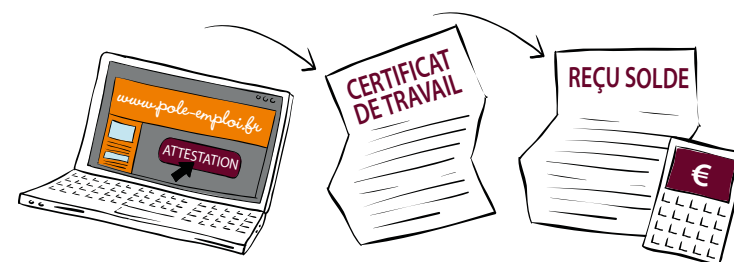
En cas de rupture conventionnelle, vous devez verser au salarié une indemnité de rupture au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective.

Pour toute information sur la mise en œuvre de la rupture conventionnelle, nous vous invitons à vous rapprocher de votre DREETS : www.dreets.gouv.fr

À RETENIR : documents de fin de contrat

Lors de la rupture du contrat, vous devez remettre à votre salarié les documents suivants :

- ◆ **Attestation Pôle emploi de fin de contrat.** Pour cela, rendez-vous sur www.pole-emploi.fr, dans la rubrique « particuliers employeurs » ;
- ◆ **Certificat de travail ;**
- ◆ **Reçu pour solde de tout compte** ◆



BON À SAVOIR

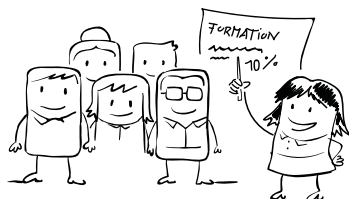
Rendez-vous sur le site www.particulier-employeur.fr pour :

- **Télécharger des modèles de documents de fin de contrat** : certificat de travail et reçu pour solde de tout compte.
- **Etre accompagné par un juriste expert** afin de faciliter et sécuriser votre fin de contrat.

LA FORMATION DU SALARIÉ

L'ESSENTIEL À RETENIR

Chaque année, les salariés du particulier employeur peuvent bénéficier de formations entièrement financées, pour faire évoluer leurs compétences, apprendre de nouvelles techniques et gagner en sécurité. Les formations permettent également de s'interroger sur ses pratiques et de se professionnaliser en rencontrant d'autres professionnels.



De nombreuses formations professionnelles continues de courtes durées (14 à 21 heures) sont ouvertes chaque année, comme par exemple : projet de vie et accompagnement adapté, transferts et déplacements en toute sécurité d'une personne à mobilité réduite, accompagner les personnes atteintes de sclérose en plaques, aidant familial auprès d'un parent en situation de handicap, accompagnement d'une personne avec un trouble du spectre de l'autisme, apprentissage de la langue des signes...

Les formations permettent également d'échanger et de partager avec d'autres professionnels autour des bonnes pratiques.

Des heures de formation financées

En tant qu'employeur, vous pouvez accompagner votre salarié pour qu'il soit formé tout au long de sa vie professionnelle. Votre salarié qui partira en formation dans le cadre du plan de développement des compétences, réceptionnera directement les rémunérations et les frais de vie auxquels il peut prétendre pendant la formation. Il peut également utiliser son Compte Personnel de Formation, par lequel

il peut disposer d'une somme en euros pour financer une formation.

Le Relais Assistants de Vie

Dans certains départements, votre salarié peut également participer à un Relais Assistants de Vie. Pendant 5 séances de 3 heures, votre salarié échange avec d'autres assistants de vie sur ses pratiques professionnelles. Les échanges sont animés par un formateur professionnel.

BON À SAVOIR

Plus d'informations auprès d'IPERIA, chargé de la mise en œuvre des formations sur les territoires :
www.iperia.eu / 0 800 820 920 (service et appel gratuits)



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 IRCCEM, qui lui assure une protection complémentaire :

- ◆ Indemnités complémentaires aux indemnités journalières de la Sécurité sociale en cas de maladie ou d'accident du travail ;
- ◆ Retraite complémentaire ;
- ◆ Prévoyance.

**BON À SAVOIR**

Plus d'informations auprès de l'IRCEM, groupe de protection sociale des salariés employés au service des particuliers et des familles
www.ircem.com / 0 980 980 990 (appel non surtaxé)



LA PRÉVENTION DES RISQUES À DOMICILE



Votre domicile est à la fois votre lieu de vie et le lieu de travail de votre salarié. C'est pourquoi, il est essentiel de vous prémunir ainsi que votre salarié de potentiels dangers domestiques.

Une grande variété de risques est identifiée pour les salariés qui travaillent au domicile de particuliers :

- ◆ Risques de chute, de hauteur et de plain-pied (entorses, fractures) ;
- ◆ Risques liés à l'activité physique : fatigue physique liée à l'utilisation de matériel inadapté ;
- ◆ Risques chimiques : l'utilisation de produits ménagers peut comporter des risques pour la santé : irritation du nez, de la gorge, des yeux, toux, crevasses, rougeurs ;
- ◆ Risques électriques ;
- ◆ Risques de contamination.

Prévenir les risques, oui mais comment faire ?

Le site **www.prevention-domicile.fr** vous propose 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, dans l'utilisation du matériel technique.

Quelles aides financières pouvez-vous solliciter pour équiper votre domicile ?

De nombreux organismes sont susceptibles de proposer des aides, parmi lesquels : les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH), la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM), la Mutualité Sociale Agricole (MSA), le Régime Social des Indépendants (RSI), l'Agence Nationale d'Amélioration de l'Habitat (ANAH), les conseils départementaux, les mutuelles privées... ◆

BON À SAVOIR

www.vivonsbienvivonsmieux.fr propose de faire le plein de conseils et de services pour entretenir votre forme au quotidien. Articles et conseils pour vous maintenir en forme (alimentation saine, activité physique, hygiène de vie, santé, lien social).



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



PARTICULIER EMPLOI

Réseau d'information
100% pratique

09 72 72 72 76 (appel non surtaxé)

www.particulieremploi.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



IPERIA

Plate-forme nationale
de professionnalisation
de l'emploi à domicile

0 800 820 920

(service et appel gratuits)

www.iperia.eu

FÉDÉRATION MANDATAIRES

www.federation-mandataires.fr

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

0 806 802 378

(service gratuit + prix appel)

63, rue de la Montat

42961 Saint-Etienne

POUR LES AIDANTS

www.aidants.fr

www.lacompagniedesaidants.org

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

www.cnsa.fr

Au sujet de LA FEPEM

La FEPEM est l'organisation socioprofessionnelle représentative des particuliers employeurs qui contribue à structurer le secteur de l'emploi à domicile entre particuliers depuis 70 ans. Elle représente les 3,3 millions de particuliers qui emploient à domicile plus d'1,4 million de salariés – près de 5 millions de personnes qui constituent une véritable société civile organisée au service de l'intérêt général.

Le secteur de l'emploi à domicile constitue la réponse aux besoins de vie du quotidien (garde des enfants, entretien de la maison, assistance auprès de personnes âgées ou en situation de handicap, ...), et organise l'emploi de proximité qualifié et solidaire. En savoir plus : www.fepem.fr et sa plateforme qui accompagne les particuliers employeurs www.particulier-employeur.fr



Au sujet de la CNSA

La Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) est un établissement public créé par la loi du 30 juin 2004. En dix ans, ses missions ont été élargies progressivement. Deux lois sont particulièrement importantes : la loi sur l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées du 11 février 2005 et la loi d'adaptation de la société au vieillissement du 28 décembre 2015. Elles ont largement étendu le champ d'action de la CNSA, consacrant ainsi son statut de « maison commune de l'autonomie ».

Mise en place en mai 2005, la CNSA est, depuis le 1^{er} janvier 2006, chargée de financer les aides en faveur des personnes âgées en perte d'autonomie et des personnes handicapées, de garantir l'égalité de traitement sur tout le territoire et pour l'ensemble des handicaps et des situations de perte d'autonomie, d'assurer une mission d'information et d'animation de réseau, d'information des personnes âgées, des personnes handicapées et de leurs familles, d'assurer un rôle d'expertise et de recherche sur les questions liées à l'accès à l'autonomie, quels que soient l'âge et l'origine du handicap. Elle dispose pour cela d'un budget de plus de 23 milliards d'euros.



www.cnsa.fr

Etre bien accompagné à domicile

Guide pratique de l'emploi à domicile

à destination des personnes en situation de handicap et de ceux qui les accompagnent

Vous avez choisi de privilégier votre domicile plutôt que toute autre solution et vous faites le choix de trouver quelqu'un pour vous aider ?

*Bravo et bienvenue !
Ce guide est fait pour vous.*

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

