



LES OBLIGATIONS À RESPECTER PAR L'EMPLOYEUR

SYNTHÈSE

Garde d'enfants, d'un malade ou d'une personne dépendante, ménage, petits travaux de jardinage, soutien scolaire... pour la réalisation de ces travaux, toute personne peut embaucher un salarié à son domicile (ou dans sa résidence secondaire), sous réserve de respecter un certain nombre de formalités : se déclarer comme employeur, vérifier la situation du salarié, notamment au regard de la sécurité sociale, de ses autorisations de séjour et de travail s'il est étranger, rédiger un contrat de travail... Les règles applicables figurent dans le code du travail et dans la « convention collective nationale des salariés du particulier employeur ».

À SAVOIR

Des règles particulières s'appliquent en cas d'utilisation du chèque emploi service universel (CESU) ou encore en cas d'embauche par le biais d'un organisme ou d'une entreprise agréé.

SOMMAIRE

- 1) QUELS SONT LES TRAVAUX CONCERNÉS ?
- 2) QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ?

1) QUELS SONT LES TRAVAUX CONCERNÉS ?

Les obligations relatives à l'embauche d'un employé de maison s'appliquent si les travaux effectués :

- ont un caractère domestique ou familial (repassage, soutien scolaire...). Ne sont donc pas concernés les services rendus dans le cadre de l'activité professionnelle de l'employeur (secrétariat, entretien des locaux professionnels), les soins à caractère médical ou paramédical, ou encore les soins esthétiques (coiffure,...) exercés à titre exclusif,



- sont réalisés au domicile de l'employeur, ce qui exclut les travaux accomplis dans une résidence occasionnelle (location de vacances,...), sur les parties communes d'une copropriété, à l'extérieur du domicile (chez un autre particulier, une association...).

2) QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ?

SE DÉCLARER À L'URSSAF

Sauf utilisation du [chèque emploi-service universel \(CESU\) voir sur notre site](#)), ou encore recours à des organismes ou entreprises agréés, le particulier qui recrute pour la première fois un salarié doit remplir le formulaire Cerfa 11469-01 (sur notre site dossier « fiches familiales « garde d'enfant ») - voir aussi la notice, (ref_form_particulier_50691-01) disponible auprès de l'URSSAF ou sur notre site dossier « fiches familiales « garde d'enfant »).

Dans les 8 jours qui suivent l'embauche, ce formulaire doit être retourné à l'URSSAF. Celle-ci délivre au particulier un numéro d'immatriculation, lequel doit systématiquement figurer sur le bulletin de paie remis au salarié.

VÉRIFIER LA SITUATION DU SALARIÉ

Le salarié doit être immatriculé à la Sécurité sociale. S'il ne possède pas - à titre personnel - de numéro d'assuré social, l'employeur doit en faire la demande dans un délai de 8 jours après l'embauche, par le biais :

- soit du formulaire [Cerfa 11469*01](#) utilisé pour se déclarer en tant qu'employeur,
- soit de la [déclaration nominative](#) que l'URSSAF lui envoie tous les trimestres,
- soit sur le volet social du [chèque emploi-service universel \(CESU\)](#) si ce dispositif est utilisé.

Lorsque le salarié est de nationalité étrangère, non ressortissant d'un état membre de l'Union Européenne, l'employeur doit s'assurer de la régularité de sa situation au regard de son droit de séjour et de travail en France (carte de résident, de séjour, autorisation de travail en cours de validité).

SIGNER UN CONTRAT DE TRAVAIL

Lors de l'embauche - ou au plus tard à la fin de la période d'essai - le contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel) est signé par l'employeur et le salarié. Un exemplaire est remis à ce dernier.

Le contrat de travail mentionne notamment la nature du travail à accomplir, la durée et les horaires de travail, la qualification du salarié, sa rémunération...

L'employeur est dispensé de cette formalité, sous certaines conditions, en cas d'utilisation du chèque emploi- service universel (CESU), ou en cas de recours à des [organismes ou entreprises agréés \(voir sur notre site dans dossier « fiches familiales « garde d'enfant »\)](#).



S'INSCRIRE DANS UN CENTRE DE MÉDECINE DU TRAVAIL

Un particulier qui emploie à temps plein un salarié doit s'inscrire dans le mois qui suit l'embauche à un service interentreprises de médecine du travail. Les coordonnées des services interentreprises de médecine du travail sont disponibles auprès des unités territoriales des DIRECCTE.

PRENDRE CONNAISSANCE ET APPLIQUER LA CONVENTION COLLECTIVE

La « convention collective nationale des salariés du particulier employeur » fixe l'ensemble des droits et obligations de l'employeur et du salarié. Elle prévoit, par exemple, les règles en matière d'absence du salarié, de congés, de licenciement... Et des négociations ont lieu régulièrement sur des thèmes précis : ainsi tous les ans, un avenant fixe les salaires minimaux.

L'avenant S 36 du 9 juillet 2009 cité en référence fixe les salaires minimaux applicables depuis le 1er décembre 2009. Toutefois, si le salaire horaire prévu dans cet avenant devient inférieur au SMIC, le particulier employeur doit rémunérer son salarié au minimum sur la base du SMIC horaire brut.

L'application de cette convention est obligatoire : tous les particuliers employeurs doivent la respecter et la tenir à la disposition de leur salarié.

Pour se procurer la convention collective : demander la brochure 3180 au Journal officiel. Il est également possible de **la consulter en ligne (voir sur notre site dossier « conventions collectives**

A noter : les jardiniers relèvent de la convention collective des " Jardiniers et jardiniers-gardiens de propriété privée ", brochure 3602.

Solidaires Assurances