

Guide sur la
Garde à domicile
+ d'infos :

- www.pajemploi.urssaf.fr
- www.caf.fr
- www.mon-enfant.fr
- www.particulieremploi.fr



Guide sur la Garde à domicile


Fiches techniques



Novembre 2013



DIFFERENCES GARDE A DOMICILE / ASSISTANTS MATERNELS

Relation de travail	Garde à domicile 	Assistants maternels
	RECRUTEMENT ET FORMALITES LIEES A L'EMBAUCHE	
	RAM, pôle emploi, site « mon enfant.fr », petites annonces, particulieremploi.fr	
	Identité du salarié (sécurité sociale, ressortissant étranger) Déclaration du salarié (Cesu déclaratif, Pajemploi) Médecine du travail Contrat d'assurance multirisque habitation de l'employeur couvrant l'emploi à domicile Contrat assurance véhicule de la garde d'enfant si nécessaire	Agrément du CG Déclaration du salarié (Urssaf, Pajemploi) Dossier CAF pour Pajemploi Assurance responsabilité professionnelle de l'AM et assurance de son véhicule si nécessaire
	CONTRAT DE TRAVAIL	
	Fait entre l'employeur et le (la) salarié(e) Reprend les principales modalités de la relation de travail : jours travaillés, horaires de travail, rémunération et indemnités, congés payés, autres... (se référer aux modèles de contrats sur le site Pajemploi, dans la convention collective des salariés du particulier employeur) Rédaction d'un contrat par famille (CDD ou CDI) Pas de notion d'année incomplète Détermination des tâches à accomplir par le (la) salarié (e) dans le contrat de travail	Entre l'employeur et le (la) salarié(e) Reprend les principales modalités de la relation de travail : jours travaillés, horaires de travail, rémunération et indemnités, congés payés, autres... (se référer aux modèles de contrats sur le site Pajemploi) Rédaction d'un contrat par enfant (CDD ou CDI) Notion d'accueil en année incomplète

Relation de travail	CONVENTION COLLECTIVE	
	<p>Convention collective des salariés du particulier employeur (IDCC 2111, n° de brochure 3180) Emploi selon niveau déterminé en fonction des tâches à accomplir</p> <p><u>Période d'essai :</u> 2 mois maximum sans renouvellement</p> <p><u>Durée du travail :</u> Max 40h /semaine Ou 48h en moyenne sur 12 semaines consécutives Majoration par heures travaillées après 40h/S = +25% entre 41 ET 48 h +50% pour 49 et 50^{ème} h Présence responsable, présence de nuit</p>	<p>Convention collective des assistants maternels du particulier employeur <u>Temps d'adaptation inclus dans la période d'essai.</u> la durée dépend du nombre de jours d'accueil par semaine (2 ou 3 mois) <u>Durée du travail</u> 45h /semaine max heures majorées , tarif majoré négocié entre les parties maximum 48h/semaine en moyenne sur une période de 4 mois consécutif ou 2250h /an et par enfant</p>
	CONGÉS PAYÉS	
	<p>Initiative de l'employeur, 2 mois de prévenance Calcul indemnité de Congé Payé (CP) : maintien de salaire, règle du 1/10 , règle du 1/6 = le plus favorable pour salarié CESU déclaratif : majoration de 10% du salaire de base au titre des CP , pas versé lors de la prise</p>	<p>Accord Particulier employeur/assistant maternel Calcul indemnité CP : maintien du salaire ou règle du 1/10 ème Spécificité de l'année incomplète : (versement CP)</p>
	FORMATION	
	<p>Plan formation : 40h /an Droit Individuel à la Formation (DIF) maximum 120 h , Acquisition selon temps de travail hebdomadaire Les 2 sur et hors temps de travail Compteur DIF géré par employeur</p>	<p>Plan formation : 48h/an sur tps de travail uniquement DIF : 24h/an sur et hors temps de travail, maximum de 120 h Compteur DIF géré par IRCCEM</p>
	RUPTURE DU CONTRAT	
	<p>Licenciement, respect d'une procédure Indemnité de rupture= si 1 an d'ancienneté, 1/5 salaire mensuel brut par année d'ancienneté sur la base du salaire moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois Pour les années au-delà de 10 ans : 1/3 de salaire mensuel moyen par année d'ancienneté de services continus chez le même employeur, au-delà de 10 ans.</p>	<p>Retrait de l'enfant, pas de procédure Indemnité de rupture= 1/120 du total des salaires nets versés si 1 an d'ancienneté</p>

Environnement de travail	Garde à domicile	Assistants maternels
	<p>Domicile de l'employeur</p> <p>L'employé (e) doit apprendre à connaître son environnement de travail.</p> <p>L'employeur doit mettre tout en œuvre pour que l'employé(e) ait rapidement les repères nécessaires afin d'être autonome en toute sécurité pour lui (elle) et le (les) enfant(s) dont il(elle) a la charge.</p> <p>Conseils de conduite à tenir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Faire le tour complet de la maison ou l'appartement Intérieur et extérieur si maison avec jardin ou parties communes avec repérage des issues de secours, extincteurs, escaliers et ascenseurs si immeuble collectif ; balcon, terrasse, fenêtres et portes fenêtres. - Préciser les endroits pour lesquels l'accès est limité ou interdit (bureau ou chambre des parents par exemple) ainsi que les endroits estimés dangereux. - Donner les explications nécessaires à la bonne utilisation du matériel et ustensiles que l'employé(e) sera amené(e) à utiliser : électroménager, appareils de réglage de chauffage ou climatisation, détecteurs de fumée ou CO², alarme, tableau électrique etc... Prévoir le cas échéant de laisser les manuels d'utilisation à portée de main ou faire des fiches synthétiques. Indiquer les appareils et ustensiles qui ne doivent pas être utilisés. - Instructions relatives à la trousse de pharmacie - Affichage permanent des contacts et numéros utiles en cas d'urgence. - Instructions relatives à la réception de colis ou courriers, ainsi qu'à d'éventuelles visites. - Présentation de l'employé(e) à la famille et l'entourage proche (voisins) 	<p>Domicile du (de la) salarié (e)</p> <p>L'employé connaît les lieux</p> <p>L'employeur doit pouvoir visiter les lieux où son enfant sera accueilli (vérifier la propreté, l'état des literies)</p> <p>L'employeur doit connaître les autres membres de la famille que l'enfant sera amené à côtoyer. (bulletin n°3 du casier judiciaire pour les personnes majeures vivant au foyer)</p> <p>Les modalités d'accueil de l'enfant sont stipulées dans un livret d'accueil qui donnera à l'assistant maternel le maximum d'informations sur l'enfant et ses besoins.</p> <p>Pas de délégation possible à un tiers excepté en cas de réel urgence.</p>

Environnement de travail	Garde à domicile	Assistants maternels
	<ul style="list-style-type: none"> - Faire une fois au moins en compagnie du salarié les trajets qu'il (elle) sera amené(e) à faire avec les enfants (domicile/école/activités) pour repérer le quartier et les endroits éventuellement dangereux. - Remise d'un trousseau de clefs - Aborder le thème de la confidentialité 	
Rémunération / Coût	RÉMUNÉRATION	
	Mensualisation obligatoire si horaires régulier Grille de classification, grille de salaire (SMIC) Prestation en nature déduite du salaire net En cas de prise en charge des enfants en voiture : indemnités kilométriques, forfait de rémunération CESU pré financé et déclaratif	Année complète / année incomplète Salaire minimum : 0,281 X SMIC horaire Indemnité d'entretien, frais de repas, déplacement CESU pré financé
	PAJE	
	Prise en charge d'une partie de la rémunération selon les revenus des particuliers employeurs et l'âge du plus jeune enfant 50% des cotisations prises en charge automatiquement dans la limite d'un plafond selon l'âge du plus jeune enfant	Prise en charge d'une partie de la rémunération selon les revenus des particuliers employeurs et l'âge du plus jeune enfant 100% des cotisations prises en charge automatiquement si l'enfant a moins de 6 ans Salaire brut maximum par jour d'accueil et par enfant = pas plus de 5X SMIC horaire brut
	FISCALITÉ	
	Réduction /crédit d'impôt 50% des dépenses engagées plafond par an	Crédit d'impôt 50% des dépenses engagées Plafond par an et par enfant de 6 ans révolus
Avantages / Inconvénients	L'enfant est dans son environnement. Adapté au rythme de l'enfant (pas besoin de le sortir en cas de fatigue ou de maladie) La facilité pour les parents (pas de déplacement, aide dans l'intendance par la préparation des repas ou un soutien scolaire par ex) Le coût peut s'avérer tout à fait compétitif lorsque la garde concerne plusieurs enfants, et peut être partagé sur 2 familles (garde partagée) Pas de garantie d'une formation	Garantie d'une formation par le biais de l'agrément L'enfant est avec d'autres enfants, rencontre un autre environnement. Mode de garde convivial Coût plus avantageux lorsque l'accueil concerne un enfant Aides de la Caf plus avantageuses



Réseau des
Relais Assistants
Maternels
du Bas-Rhin



GUIDE POUR L'EMBAUCHE D'UNE PERSONNE POUR LA GARDE D'ENFANT A DOMICILE

La garde d'enfant à domicile, c'est quoi ?

Vous pouvez choisir de faire garder votre (ou vos) enfant(s) par une personne qui intervient à votre domicile. Qu'il s'agisse d'une garde régulière sur l'année ou ponctuelle, de plusieurs jours ou de quelques heures, la garde à domicile permet de respecter les horaires de l'enfant et les vôtres. Pour le très jeune enfant, c'est la possibilité de vivre ses premiers mois dans son environnement habituel. Et pour vous, c'est l'assurance d'une organisation compatible avec les aléas de votre vie professionnelle ou personnelle.

À noter : la garde d'enfants de deux familles différentes, alternativement au domicile de l'une et de l'autre est la garde partagée. Cette forme de garde réduit les coûts pour les familles et peut faciliter le recrutement d'un(e) salarié(e), ainsi que l'organisation des parents.

Dans ce cas, en plus du recrutement, il vous faudra une famille avec qui contractait une convention pour la garde partagée.

Quels sont mes besoins ?

Avant tout, vous devez déterminer :

- Le type de garde (Garde Simple / Garde Partagée)
- Le profil de la personne à employer : disponibilité, expérience, créativité...
- L'horaire de garde dont vous avez besoin (en prenant en compte la présence responsable en Garde Simple)
Attention à bien respecter les obligations légales sur les horaires.
- Le nombre de semaines qui seront travaillées dans l'année par votre garde d'enfants à domicile
- Les tâches ménagères qui incombent à la prise en charge de l'enfant
- Le besoin en terme de déplacement
- prise en charge particulière de l'enfant (en situation de handicap et/ou difficulté particulière)

Toutes ces informations vous permettront de calculer la mensualisation du salarié

Quel salaire ?

Si vous employez une garde d'enfant en direct, il est conseillé avant de la rencontrer de calculer le salaire que vous allez lui verser.

Simulations de coûts disponibles sur les sites :

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

L'embauche : comment vous y prendre ?

Etape 1 :

Faire appel aux organismes agréés par la CAF pour le paiement du CMG (Complément de Mode de Garde) PAJE (Prestation d'Accueil du Jeune Enfant) « structures »

ou/et

Prospecter en consultant les CV publiés sur le site de Pôle emploi en recherchant un candidat pour un poste de « Garde d'enfant à domicile » et compléter les critères de votre choix

ou/et

Déposer une offre d'emploi sur le site de www.pole-emploi.fr dans l'onglet « Espace Employeur » ou sur le site www.particulieremploi.fr

ou/et

Afficher des offres d'emploi dans les lieux publics (Ecole, boulangerie, mairie, ...)

Etape 2 :

Prendre contact par téléphone ou par mail avec le/les candidat/s

Précisez le contenu du poste et vérifier que le candidat est toujours intéressé.

Proposer un rendez-vous pour une première rencontre en lui demandant de vous communiquer un CV

Transmettre les coordonnées complètes

Etape 3 :

Recevoir le/les candidat/s, si possible avec votre conjoint et l'enfant à garder. Vous pourrez ainsi croiser, à l'issue de cette rencontre, vos observations.

Ne pas hésiter à rencontrer plusieurs personnes pour mieux comparer

Etape 4 :

Rencontrer une seconde fois le candidat qui vous intéresse pour affiner votre entretien avant de donner le "Oui" final

Pour le rassurer, et pour "verrouiller" son embauche, vous pouvez lui remettre une lettre d'embauche.

Quelles questions ?

- Quelles sont vos motivations pour cet emploi ?

Expérience :

- Depuis combien de temps la candidat garde-t-il des enfants ?
- Décrire les précédentes expériences :
 - durée des contrat
 - nombre d'enfants gardés, âges des enfants
 - contenu du poste
 - horaires
 - semaines travaillées
 - salaire

Diplômes :

- Quels sont les diplômes du candidat ? (CAP Petite enfance, BEP Sanitaire et sociale, etc...) ?
- A-t-il des notions de secourisme, ou dispose t il du module des PSC1 (Prévention et Secours Civiques de niveau 1) ?

Organisation de l'accueil :

- Parler avec lui de l'organisation des journées : repas, sieste, activités, école, sorties, ... Quel type d'organisation proposerait-il pour vos enfants ?
- Quel type d'activité pense-t-il proposer aux enfants selon leur âge ?
- A-t-il connaissance des différentes structures pour enfants à proximité (RAM, LAEP, ludothèque, la médiathèque, les parcs ou aires de jeux) ?

Principes éducatifs :

- Utilisation de la télévision
- Outils qu'il souhaite mettre en place (cahier de liaison, ...)
- Autorité : limites
- Propreté, sommeil, alimentation...

Transport :

- A-t-il le permis, un véhicule pour se déplacer ?
- Est-il prêt à utiliser le véhicule familial pour se déplacer avec les enfants ?
- Quel moyen de transport sera utilisé pour se rendre au domicile des parents ? (attention : cela peut conditionner la souplesse et disponibilité du candidat)
- Assurance du véhicule et de l'employé pour les besoins professionnels
- Echanger autour des points importants :
 - o La période d'adaptation
 - o Repas des enfants et discuter de leur confection (par les parents ou le salarié)
 - o Principes éducatifs
 - o Les soins (bain, etc.)
 - o Sorties (types, moyens de transports,...)

Quelles observations chez le candidat, les indices favorables ?

- Sa présentation,
- Se sentir en confiance
- Un contact chaleureux,
- Observer sa façon de regarder et de parler à votre bébé / votre enfant,
- Essayer de rencontrer les autres parents dont elle a pris en charge les enfants. Demander lui des références. Rien de tel que le témoignage direct !
- Le partage des principes éducatifs

Quelles vérifications de base lors de l'embauche en emploi direct ?

- S'assurer de l'identité du salarié : carte d'identité, titre de séjour, autorisation de travail, permis de conduire si nécessaire
- Ses références : s'assurer que le candidat est libre de tout engagement, diplômes, stages ...
- Le salarié doit être affilié à la Sécurité sociale. Si ce n'est pas le cas, vous devez vous procurer puis compléter et retourner dans les 8 jours suivant l'embauche, le formulaire d'affiliation correspondant.
- S'il utilise son véhicule pour transporter les enfants confiés, cela doit figurer dans son contrat d'assurance.

Comment rémunérer et déclarer votre salarié ?

Rémunération :

- Par virement
- Par chèque bancaire ou postal
- Par Cesu préfinancés

Les Cesu préfinancés peuvent être utilisés pour des salariés que vous employez directement à votre domicile (emploi familial, aide à la personne) pour le paiement du salaire net.

ATTENTION ! Les Cesu préfinancés ne peuvent pas être utilisés pour payer les cotisations sociales.

Déclaration :

Avec l'accord du salarié, vous pouvez utiliser le Chèque emploi service universel (Cesu) déclaratif pour déclarer le salaire versé au salarié. Le salarié reçoit du centre national Cesu une attestation de salaire qui vaut bulletin de paie.

Si l'enfant a moins de 6 ans et selon vos droits : déclaration sur Pajemploi

Les avantages financiers et fiscaux

Des dispositifs d'aide particuliers existent dans certaines régions, départements ou villes. Renseignez-vous auprès des collectivités pour connaître vos droits.

Le crédit ou la réduction d'impôt :

50 % des sommes versées pour un service à la personne peuvent être déduites de l'impôt sur le revenu dans la limite plafond annuel, toute réduction d'impôts cumulée

Si vous êtes une personne active, l'avantage fiscal peut donner droit à un crédit d'impôt sur le revenu de 50 % des sommes versées, sous certaines conditions.

Le complément libre choix du mode de garde pour les enfants nés ou adoptés après le 1er janvier 2004 (Prestation d'accueil du jeune enfant – PAJE)

Le complément de libre choix du mode de garde de la prestation d'accueil du jeune enfant est attribué sous certaines conditions.

Les conditions du complément libre choix du mode de garde - prestation de la CAF

Comment entretenir de bonnes relations ?

- Rencontrer régulièrement le salarié pour échanger sur le quotidien et réajuster certains points du contrat si besoin (avenant)
- Respecter la convention collective et les modalités du contrat

LA GARDE PARTAGEE

Définition :

Il s'agit d'un mode de garde spécifique.

Un même salarié garde les enfants de 2 familles différentes au domicile de l'une et l'autre famille, en alternance (par exemple : une semaine chez l'une et la semaine suivante chez l'autre famille) article 4 de la Convention Collective Nationale (CCN) des salariés des particuliers employeurs.

Pas de garde partagée à plus de 2 familles.

Le plus important est l'entente qu'il doit impérativement y avoir entre les deux familles : elles doivent être d'accord sur les horaires, les principes éducatifs, ou encore sur les jeux. Cette entente est indispensable au bon déroulement de la garde partagée.

Contrat :

Les parents employeurs doivent faire un contrat spécifique.

Chaque famille doit établir un contrat de travail avec le salarié en indiquant qu'il s'agit d'une garde partagée avec une autre famille (préciser les coordonnées)

Les familles signent entre elles une convention de garde partagée

Inscription à la médecine du travail.

Durée de travail :

Planning : selon garde chez l'une ou l'autre famille. (Temps plein : 40h , donc 20h par famille)

Pas de présence responsable possible.

Salaire :

Niveau de classification dans la grille CCN : 2 (3 avec titre professionnel)

Le salaire est calculé en fonction des heures effectuées pour chaque famille à son domicile.

Congés payés :

La date des congés payés est fixée d'un commun accord par les 2 familles employeurs.

Rupture du contrat :

La rupture d'un contrat de travail n'entraîne pas la rupture automatique de l'autre contrat de travail

Lorsqu'une famille quitte la garde partagée, elle suit les règles en vigueur pour procéder au licenciement.

L'autre famille doit revoir la situation et faire le point avec le salarié sur la poursuite du contrat.

- Soit elle rompt aussi le contrat (cause réelle et sérieuse puisqu'il n'y a plus de garde partagée, la garde simple implique un salaire entier, et non plus partagé alternativement entre 2 familles. Il faut donc pour la famille retrouver une autre famille si elle veut poursuivre en garde partagée)
- Soit elle continue la relation de travail avec le salarié mais en garde simple. Dans ce cas l'employeur doit établir un avenant au contrat de travail spécifiant les clauses qui seront modifiées. (garde simple, un seul lieu de travail, nouveaux horaires, nouvelle mensualisation)



Réseau des
Relais Assistants
Maternels
du Bas-Rhin



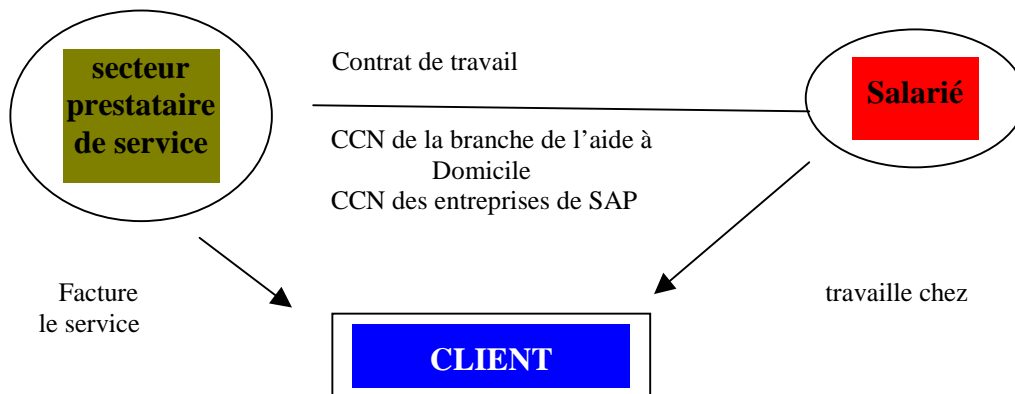
PRESTATAIRE, MANDATAIRE, EMPLOI DIRECT

Il existe différentes façons de travailler dans le secteur des services à la personne (SAP) :

Soit le salarié est recruté par une association ou une entreprise. Le salarié travaille alors dans le **secteur prestataire de service**. Il signe un contrat avec la structure qui l'a embauché.

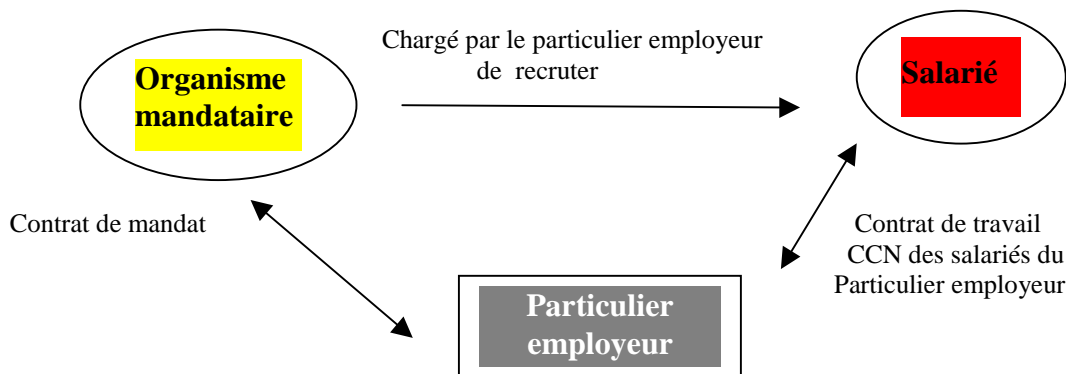
La personne chez qui il va travailler est un client de cette structure.

Les conventions collectives des branches de l'aide à domicile s'appliquent.



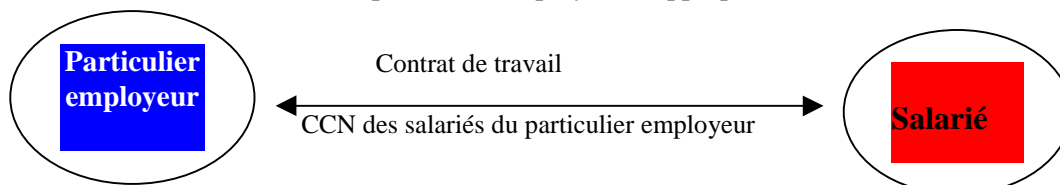
Soit le salarié est recruté par une structure mais celle-ci a signé un contrat de mandat avec un particulier employeur pour le recrutement et la gestion administrative du dossier (bulletin de paie par exemple). Cette **structure est appelée mandataire**. Le salarié signe un contrat avec le particulier employeur chez qui il va travailler. La structure mandataire n'est qu'un intermédiaire entre le salarié et l'employeur.

La convention collective du particulier employeur s'applique.



Soit le salarié est recruté directement par le particulier employeur. Le salarié travaille dans le **secteur de l'emploi direct**. Il signe un contrat de travail avec le particulier employeur chez qui il va travailler.

La convention collective des salariés du particulier employeur s'applique.



LES RELAIS ASSISTANTS MATERNELS

Le salarié en garde d'enfant à domicile peut au même titre que l'assistant maternel agréé bénéficier des services des relais assistants maternels (Ram) de son territoire.

Les Ram constituent un lieu d'échanges et de rencontres ouverts aux professionnels de la petite enfance, aux enfants et aux parents.

Les Ram informent :

- tous les professionnels de l'accueil individuel des jeunes enfants quant aux conditions d'accès et d'exercice de ces métiers ;
- les assistants maternels sur les différentes aides auxquelles ils peuvent prétendre ;
- les futurs professionnels sur l'ensemble des métiers de la petite enfance.
- Les familles sur les différents modes d'accueil existant sur le territoire et les démarches à entreprendre dans le cadre de la contractualisation (assistant maternel et garde à domicile).

Les RAM ne sont pas chargés de la formation des assistants maternels et des gardes d'enfants à domicile mais ils contribuent à leur professionnalisation (groupes d'échanges entre professionnels, etc.).

Pour ce faire, ils s'appuient sur l'organisation :

- de temps collectifs, réunions à thème, conférences, manifestations festives en suscitant l'implication des assistants maternels, des parents et des gardes à domicile ;
- d'activités d'éveil en favorisant le décroisement entre les différents modes d'accueil (recherche de complémentarité et collaboration avec les structures existantes : structures d'accueil, ludothèques, centres sociaux, etc.) ;
- d'actions favorisant le départ en formation continue (réunions d'information...) ;
- d'entretien ou temps d'échange permettant d'offrir des conseils pédagogiques sur l'éducation de l'enfant.

Pour participer à ces différentes activités, les salariés en garde d'enfant à domicile doivent se faire connaître auprès du Ram de leur secteur.

Liste disponible sur www.enfant.fr

LEXIQUE

Heures de présence responsable : Les heures de présence responsable sont celles où le salarié peut utiliser son temps pour lui-même tout en restant vigilant pour intervenir, s'il y a lieu.

Une heure de présence responsable équivaut à 2/3 de 1 heure de travail effectif.

Lettre d'embauche : lors de l'engagement, il s'agit d'une lettre remise par les parents et signée par les deux parties reprenant les termes essentiels du contrat : identité des deux futurs contractants, poste, horaires de travail, rémunération et date d'entrée en fonction. Cette lettre a valeur d'engagement réciproque, la partie qui rompt cet engagement devra une indemnité.

ADRESSES UTILES

♦ **PAJEMPLOI**

www.pajemploi.fr

♦ **FEPEM : Fédération des Particuliers Employeurs**

www.fepem.fr

0 810 109 109

♦ **Relais Particulier Emploi Alsace-Lorraine**

www.particulieremploi.fr

03 87 75 26 61

♦ **CAF**

www.caf.fr

♦ **Conseil Général**

www.cg67.fr

♦ **Syndicats signataires de la Convention collective :**

CFDT, CFTC, CGT, FGTA-FO,
SNPAAM

♦ **Inspection du travail**

DIRECCTE

6, rue Gustave-Adolphe-Hirn

67085 Strasbourg Cedex

03 88 15 43 00

www.direccte.gouv.fr

♦ **IRCEM Prévoyance et retraite**

www.ircem.com

0 980 980 990

♦ **Pôle Emploi**

www.pole-emploi.fr

♦ **IPERIA : Le portail de la professionnalisation des emplois de la famille**

www.iperia.eu

0 800 820 920

♦ **AGEFOS**

www.agefos-pme.com

♦ **URSSAF**

www.alsace.urssaf.fr

♦ **LEGIFRANCE : législation en ligne**

www.legifrance.gouv.fr

♦ **CESU**

www.cesu.urssaf.fr

www.cr.cesu.fr remboursement des CESU préfinancés

♦ **Institut du droit local**

8 rue des écrivains

BP 60049

67061 Strasbourg Cedex

03 88 35 55 22

www.idl-am.org