

Réponses aux questions les plus fréquemment
posées par les CG

Exonération des charges

- Dans certains cas, les employeurs peuvent bénéficier de l'exonération des cotisations patronales de Sécurité sociale maladie, vieillesse et allocations familiales.
- Les cotisations accident du travail/maladie professionnelle, retraite complémentaire, prévoyance, chômage, FNAL, CSA et formation professionnelle ainsi que l'intégralité des cotisations salariales restent dues.
- Depuis le 01/01/08, l'exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale ne s'applique plus à la cotisation accident du travail/maladie professionnelle.
- La date d'effet de l'exonération est le premier jour du trimestre civil au cours duquel les conditions d'exonération sont remplies, ou en cas de demande tardive, au premier jour du trimestre civil au cours duquel la demande a été établie.
- Exonération APA : la date d'effet de l'exonération est générée en fonction de la date d'attribution de l'APA par le Conseil Général qui transmet au Cncesu le justificatif de versement de l'APA. Le plan d'aide ne suffit pas.

Exonération au titre de l'âge

- L'employeur a déjà atteint 70 ans : l'exonération est accordée automatiquement lors de son adhésion au Cncesu.
- L'employeur va avoir 70 ans : l'exonération sera accordée automatiquement au premier jour du trimestre au cours duquel il aura 70 ans.
- Le conjoint de l'employeur a ou va avoir 70 ans : l'exonération sera accordée sur demande écrite et signée accompagnée de justificatifs : acte de mariage ou livret de famille
- Attention : Cette exonération est plafonnée mensuellement au montant des cotisations dues pour un salaire correspondant à 65 heures au Smic majoré de 10 %.

Exonérations pour " raison de santé "

- Soit l'employeur a la charge d'un enfant handicapé et jusqu'à son 20ème anniversaire, ouvrant droit au Complément d'Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé (AEEH) ou son enfant est titulaire de la carte d'invalidité 80 %.
- Soit l'employeur est titulaire de la carte d'invalidité 80 %.
- Soit l'employeur est dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie et il est âgé de 60 ans ou plus.
- Soit l'employeur perçoit : l'Allocation compensatrice pour tierce personne (ACTP), ou l'Allocation personnalisée d'autonomie (APA), ou une pension d'invalidité ou de retraite avec Majoration pour tierce personne (MTP).

Déduction forfaitaire

- Afin d'alléger le coût du travail, une déduction forfaitaire de cotisations patronales de 0,75 € s'applique à chaque heure déclarée à compter du 01/01/2013.
- Cette déduction n'est pas cumulable avec les autres exonérations de cotisations patronales.

Le salarié a 65 ans ou plus

- L'employeur ne paye pas les cotisations chômage salariales et patronales

Travail de nuit

Pour les postes d'emploi à caractère familial, les salariés peuvent effectuer des heures de travail effectif et des heures de présence responsable ou encore des heures de présence de nuit, dont le nombre respectif sera précisé au contrat.

- *Définition du travail de nuit*

Il s'agit des heures travaillées entre 21 heures et 6 heures selon le code du travail.

Travail de nuit

- *Présence responsable*

Ce sont les heures 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 d'une heure de travail effectif.

Il faut déclarer : 2 heures de travail effectif = 3 heures de présence responsable.

Travail de nuit

- *Présence de nuit*

Cette forme de travail est compatible avec un emploi de jour; étant donné que les heures de nuit sont effectuées sans travail effectif, elle ne peuvent être assimilées à des heures supplémentaires.

La présence de nuit correspond pour le salarié à l'obligation de dormir sur son lieu de travail, dans une pièce séparée, sans travail effectif tout en étant tenu d'intervenir éventuellement dans le cadre de sa fonction.

La présence de nuit ne peut pas excéder 12 heures consécutives et doit être rémunérée pour sa durée par une indemnité forfaitaire dont le montant ne peut pas être inférieur à 1/6ème du salaire conventionnel (6 heures de présence de nuit = 1 heure pleine de travail effectif).

Attention : Le salarié ne pourra pas travailler plus de 5 nuits consécutives, sauf cas exceptionnel.

Travail de nuit

- *Garde-malade de nuit*

Cette forme de travail n'est pas compatible avec un emploi de jour à plein temps.

Le salarié reste à proximité du malade et ne dispose pas d'une chambre personnelle.

La rémunération est calculée sur une base qui ne peut pas être inférieure à 8 fois le salaire horaire pour 12 heures de présence par nuit.

Il faut déclarer : 8 heures de travail effectif = 12 heures de présence par nuit (= présence responsable).

Maladie de l'employé

Après avoir prévenu son employeur, le salarié doit envoyer les volets de l'avis d'arrêt de travail fourni par le médecin à la Caisse primaire d'assurance maladie à laquelle il est rattaché dans les 48 heures.

En cas de maladie, et s'il remplit les conditions, le salarié a droit aux prestations en nature (remboursement des dépenses de santé) et est indemnisé par l'Assurance maladie.

Il doit fournir une copie de ses dernières attestations d'emploi à sa Caisse primaire d'assurance maladie (Information CNAMTS N° 372 du 30/08/1996).

Les indemnités journalières sont versées à compter du quatrième jour et elles sont calculées à partir de l'assiette des cotisations.

L'accord de prévoyance des salariés du particulier employeur prévoit une possibilité de maintien de salaire en complément de l'indemnisation de la Sécurité sociale (IRCEM PREVOYANCE - 261 Avenue des Nations Unies 59672 ROUBAIX).

Rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié

- *La démission du salarié*

Le contrat de travail peut être rompu par la démission du salarié.

1 - Procédure de démission :

La démission doit résulter d'une volonté sérieuse et non équivoque, exprimée clairement par écrit.

2 - Préavis :

1 semaine pour un salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté

2 semaines pour un salarié ayant entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté

1 mois pour un salarié ayant plus de 2 ans d'ancienneté

En cas d'inobservation du préavis, la partie responsable devra verser à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération correspondant à la durée du préavis.

Le préavis est soumis à cotisations et doit être déclaré sur un volet social. Vous devez établir un volet social par mois civil concerné.

Rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié

- *Le départ volontaire à la retraite du salarié*

Article L 1237-9 du Code du travail : "tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite".

Le contrat de travail peut être rompu par le salarié "ayant atteint l'âge mentionné au 1° de l'article L 351-8 du code de la sécurité sociale" qui fait part au particulier employeur de sa volonté de cesser son activité pour prendre sa retraite.

L'employeur est tenu de verser une indemnité de départ à la retraite au salarié s'il a plus de 10 ans d'ancienneté. Elle est calculée comme suit :

- 1 demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté
- 1,5 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté

Rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié

- *Le départ volontaire à la retraite du salarié (suite)*

Attention : l'indemnité de départ volontaire à la retraite est soumise à cotisations et doit être déclarée au Cncesu sur un volet social.

Elle ne se cumule avec aucune autre indemnité de même nature.

Attention : A la fin du contrat, l'employeur doit fournir au salarié un certificat de travail, un reçu pour solde de tout compte.

Le certificat de travail est établi sur papier libre et doit mentionner les dates d'emploi, la nature de l'emploi occupé et la signature de l'employeur.

Rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur

- *Le licenciement du salarié*

Si l'employeur décide de se séparer de son salarié, il doit respecter les dispositions prévues par la Convention collective nationale des salariés du particulier employeur.

Le contrat de travail ne peut pas être rompu dans n'importe quelles conditions.

1 - Procédure de licenciement :

Convocation à un entretien préalable par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge

Entretien avec le salarié

Notification de licenciement par lettre recommandée avec avis de réception précisant le motif du licenciement.

La lettre ne pourra être expédiée moins de 1 jour franc après la date prévue pour l'entretien préalable.

La date de première présentation fixe le point de départ du préavis.

Rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur

2 - Préavis :

Le préavis doit être exécuté dans les conditions de travail prévues au contrat.

La durée du préavis à effectuer en cas de licenciement pour motif autre que faute grave ou lourde est fixée à :

1 semaine si le salarié a moins de six mois d'ancienneté

1 mois si le salarié a de six mois à moins de deux ans d'ancienneté

2 mois si le salarié a plus de deux ans d'ancienneté

En cas d'inobservation du préavis, la partie responsable devra verser à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération correspondant à la durée du préavis.

Le préavis est soumis à cotisations et doit être déclaré sur un volet social. Vous devez établir un volet social par mois civil concerné.

Rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur

3 - Indemnité de licenciement (position Acooss-DGT) :

Dans le cadre d'une procédure de licenciement, vous devez verser à votre salarié(e) ayant au moins un an d'ancienneté, une indemnité de licenciement (sauf rupture pour une faute grave ou lourde).

Il est recommandé aux particuliers employeurs de verser l'indemnité de licenciement applicable, la plus favorable.

Même si une indemnité de licenciement (égale à 1/10e du salaire mensuel brut par année d'ancienneté de services continus chez le même employeur pour les 10 premières années d'ancienneté et 1/6e du salaire mensuel brut par année d'ancienneté pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté) est prévue par la convention collective nationale de travail des salariés du particulier employeur (art. 12), une indemnité de licenciement est prévue par la loi et s'avère, dans la plupart des cas, plus favorable au salarié.

Rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur

3 - Indemnité de licenciement (suite)

Elle ne peut être inférieure à 1/5e du salaire mensuel brut par année d'ancienneté sur la base du salaire moyen des trois derniers mois ou des douze derniers mois (selon la formule la plus avantageuse pour le salarié) auquel s'ajoutent 2/15e du salaire mensuel brut par année au-delà de dix ans d'ancienneté.

Attention : L'indemnité légale de licenciement n'est pas soumise à cotisations ou contributions sociales.

Elle ne doit pas être déclarée auprès du Cncesu mais doit figurer sur le reçu pour solde de tout compte et sur l'attestation Pôle emploi.

Cette indemnité ne se cumule avec aucune autre indemnité de même nature.

Rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur

4 - Heures de liberté pendant le temps de préavis :
Pour les salariés à temps complet :

si moins de 2 ans d'ancienneté = 2 heures par jour pendant 6 jours
ouvrables

si plus de 2 ans d'ancienneté = 2 heures par jour pendant 10 jours

Rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur

- *Le décès de l'employeur*

Le décès de l'employeur met fin immédiatement au contrat de travail qui le liait à son salarié

Si le contrat ne se poursuit pas automatiquement avec les héritiers, il reste pour autant possible pour l'héritier ou le conjoint survivant de maintenir la relation de travail avec le salarié.

Dans ce cas, il doit établir un avenant au contrat de travail.

Il revient au notaire ou aux héritiers ayant accepté la succession de régler le dernier salaire, les indemnités de préavis et de licenciement auxquelles le salarié peut prétendre.

Rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur

- *La mise à la retraite du salarié*

Article L 1237-5 du Code du travail : "possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge mentionné au 1° de l'article L 351-8 du code de la sécurité sociale"

L'employeur peut mettre fin au contrat de travail par la mise à la retraite du salarié si celui-ci peut bénéficier d'une pension à taux plein du régime général de la sécurité sociale et s'il a atteint l'âge minimum prévu par le régime d'assurance vieillesse.

L'employeur doit accorder le préavis légal de licenciement ou celui prévu par la convention collective s'il est plus favorable au salarié.

Attention : L'indemnité de mise à la retraite est équivalente à l'indemnité de licenciement, quelle que soit l'ancienneté du salarié. Elle n'est soumise à cotisations sociales et à imposition fiscale que si elle dépasse un certain plafond.

Elle ne doit être déclarée sur un volet social que pour le montant dépassant ce plafond.

Rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur

- *L'inaptitude médicale du salarié*

Lorsque le salarié est reconnu inapte partiellement ou totalement par la médecine du travail, le particulier employeur qui ne peut reclasser le salarié dans un emploi différent pour lequel il serait apte doit mettre fin au contrat par licenciement dans un délai d'un mois.

Attention : A la fin du contrat, l'employeur doit fournir au salarié un certificat de travail, un reçu pour solde de tout compte et une attestation Pôle emploi.

Le certificat de travail est établi sur papier libre et doit mentionner les dates d'emploi, la nature de l'emploi occupé et la signature de l'employeur.