

L'EMPLOI À DOMICILE

ENSEMBLE, C'EST PLUS FACILE !

Garde d'enfants à domicile ou assistant maternel

Le Guide des
parents employeurs



Sommaire



04	Besoin d'un garde d'enfants à domicile ou d'un assistant maternel ? Devenez parent employeur
06	Combien ça coûte ?
08	Comment recruter ?
10	Démarches et formalités
12	Le contrat de travail
14	Les règles à respecter tout au long de la relation de travail
16	La fin du contrat de travail
18	Informations complémentaires
18	Professionnalisation
19	Protection sociale
20	Prévention des risques professionnels
21	Mémo

A 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 s'appuyant sur son expérience et ses compétences, un accueil personnalisé pour votre enfant, qui tienne compte de ses spécificités et de vos attentes.

Pour vous épauler dans toutes les étapes de cette relation, et surtout pour vous permettre de comprendre votre nouveau rôle, de nombreux acteurs sont là pour vous soutenir, notamment au sein du réseau Particulier Emploi. La FEPEM, la Fédération des Particuliers Employeurs de France, qui représente et défend vos intérêts auprès des pouvoirs publics, vous accompagne gratuitement dans toutes vos démarches, à chaque moment de votre vie de particulier employeur, du recrutement à la fin du contrat. Dans le cadre de ses consultations juridiques, elle peut au besoin vous apporter un appui, si vous souhaitez un soutien renforcé ou rencontrez des difficultés.



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.

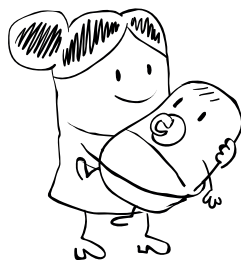
Vous choisissez la personne qui va garder votre enfant et vous gérez le quotidien de son activité, sa paie, ses congés, grâce à votre statut de particulier employeur.

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

* De recourir à un organisme 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 un organisme 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 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 jusqu'aux 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.
- ◆ Une fois agréés, ils suivent une formation de 120 heures, dont 80 avant d'accueillir des enfants et le reste dans les 3 ans qui suivent l'accueil du 1^{er} enfant.

OU PAR UN GARDE D'ENFANTS A 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 vous et votre employé qui négociez ensemble le nombre d'enfants accueillis, de façon à garantir leur sécurité et leur bien-être, et de bonnes conditions de travail.

Votre salarié a droit à 58h de formation continue par an. Grâce à une cotisation patronale spécifique des particuliers employeurs, il a accès, avec votre accord, à 60 modules pour les assistants maternels et à 64 modules pour un garde d'enfants à domicile de formation continue. **Il peut ainsi renouveler et renforcer ses compétences, au service de l'accueil de votre enfant.** Pour tout savoir sur les conditions d'exercice et d'emploi, ainsi que les droits et devoirs de chacun, consultez :

**la Convention Collective Nationale
des Assistants Maternels**

**la Convention Collective Nationale
des Salariés du Particulier Employeur**

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



- ◆ FEPEM
www.fepem.fr ou www.particulier-employeur.fr
0 825 07 64 64 (Service 0,15 €/min + prix de l'appel)



- ◆ 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.**

Le salaire minimum à verser pour les assistants maternels ne peut être inférieur à 0.281 fois le Smic horaire brut en vigueur et est librement déterminé par les parties. Reportez-vous à la dernière grille des salaires pour votre salarié (www.fepem.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) pour l'emploi d'un assistant maternel ou d'un garde d'enfants à domicile 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, versée mensuellement 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.
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 (égale à 5 Smic horaire par jour).

DÉDUCTION DE CHARGES ET AVANTAGE FISCAL

Tant que votre enfant a moins de 6 ans, vous bénéficiez de la Paje et vous déclarez 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 euros** par heure déclarée.

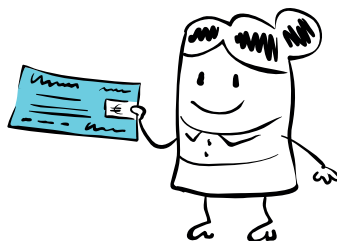
Le prélèvement à la source

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 s'applique à compter du 1^{er} janvier 2020 pour votre salarié selon des modalités simplifiées s'appuyant sur les dispositifs PAJEMPLOI.

Une fois déduites des différentes aides perçues, 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 euros par an et par foyer fiscal pour l'emploi d'un **garde d'enfants** à domicile (plafond pouvant aller jusqu'à 20 000 euros dans certains cas)
- ◆ 2 300 euros par an et par foyer fiscal pour l'emploi d'un **assistant maternel**

Lorsque votre enfant atteint 6 ans, vous ne bénéficiez plus de la Paje et vous ne pouvez plus faire garder votre enfant chez un **assistant maternel**. Vous pouvez embaucher un **garde d'enfants** et recourir au Cesu. Ainsi, vous bénéficiez de l'allègement de charges forfaitaire de 2 euros par heure. Par ailleurs, vous continuez à bénéficier du crédit d'impôt dans les mêmes conditions.



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 :

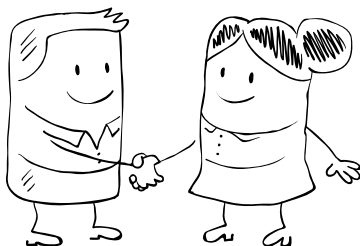
www.monenfant.fr - www.pajemploi.fr
www.net-particulier.fr - www.cesu.urssaf.fr

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 confiez 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) ◆
- ◆ **Posez-vous la question** : 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 ouverts 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) ◆
- ◆ Passez une annonce gratuitement sur le site internet de mise en relation : www.particulieremploi.fr ◆
- ◆ 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.top-nounou.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 premier secours etc)
- ◆ Conception de l'accueil de l'enfant

Laissez l'entretien se dérouler sans nécessairement suivre votre grille. L'essentiel est que vos préoccupations réelles soient abordées. Présentez votre enfant : son âge, ses spécificités (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 transmission, sms etc) ?
- ◆ Qui préparera les repas et quand ?
- ◆ Déroulement de la journée, sorties, parc, activités, fréquentation du RAM 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 ». Adhèrez-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. ◆

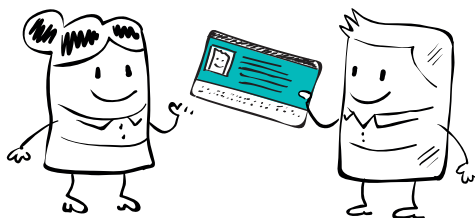
L'IDENTITÉ DE VOTRE FUTUR SALARIÉ

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.

S'il ne l'a pas, le salarié doit le demander directement à sa Caisse d'Assurance Maladie de son lieu de résidence en complétant un formulaire CERFA disponible en ligne sur www.ameli.fr.

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



Le + de la FEPEM

Tous les salariés du particulier employeur 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 médecine du travail.

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

★ A 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

★ 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 1500€ (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.*

En 2019 Pajeemploi et le Cesu évoluent :

Pajeemploi et le Cesu vous proposent « un service tout en un » en accord avec votre salarié. Vous n'avez plus qu'à déclarer son salaire et le Cesu se charge du reste et notamment de reverser la rémunération nette de votre salarié sur son compte bancaire. Pour plus de détails, rendez-vous sur **www.particulier-employeur.fr**

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

★ Vous n'avez jamais déclaré sur Pajeemploi :

Vous recevez directement du Centre Pajeemploi votre notification d'immatriculation qui contient vos identifiants pour déclarer votre **garde d'enfants**.

★ Vous avez déjà déclaré un salarié sur Pajeemploi :

Vous utilisez vos identifiants existants pour déclarer votre salarié.

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 déclarées 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.

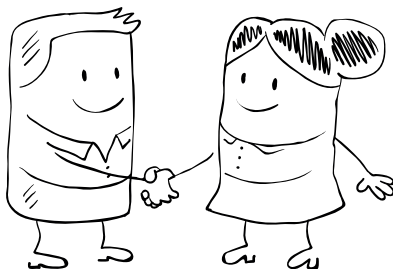
Salaire horaire et mensuel

Vous devez indiquer le salaire horaire brut ainsi que le salaire mensuel brut versé à votre salarié, dans le respect des conventions collectives qui fixent 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 indiqué dans le contrat de travail.

Attention à respecter les durées inscrites dans les conventions collectives.



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 **garde d'enfants à domicile** doit bénéficier d'un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives au minimum et d'une demi-journée supplémentaire. Vous devez indiquer dans le contrat la journée et demi de repos.

Pour votre **assistant maternel**, il s'agit d'une journée de repos hebdomadaire.

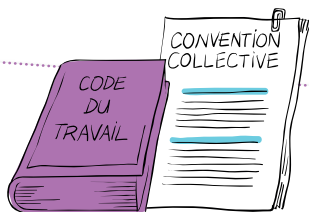
Conduite automobile

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 peut bénéficier d'une indemnisation de ces frais en fonction des kilomètres parcourus.

Pour votre **garde d'enfants à domicile** uniquement, un supplément de rémunération, peut être dû dans certains cas. ♦

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

L'ESSENTIEL À RETENIR



Les conventions collectives applicables fixent 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 pour votre **assistant maternel** s'appliquent également.

Prenez-en connaissance et imprimez-en un exemplaire que vous tiendrez à disposition de votre salarié :

www.particulieremploi.fr/les-conventions-collectives-nationales/

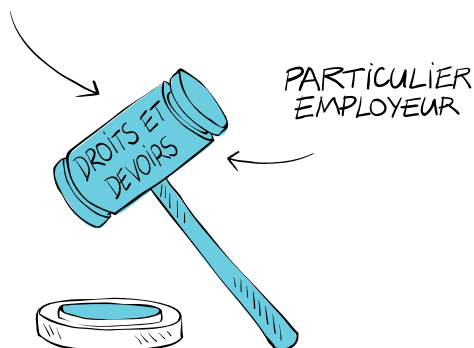
Evolutions de salaires

Les conventions collectives fixent le salaire minimum à verser à votre **garde d'enfants à domicile**, mais ne prévoient pas d'augmentation annuelle liée à l'ancienneté.

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.

SALARIE





Les congés payés

Le salarié acquiert 2,5 jours de congés payés par mois entièrement travaillé ou par période équivalente (en semaines ou en jours), quelle que soit la durée de travail hebdomadaire. Ce temps de repos est obligatoire.

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.

A partir du 4^e jour d'absence pour maladie, la CGSS verse à votre salarié des indemnités journalières de sécurité sociale.

Dans certains cas, avant la reprise du **garde d'enfants à domicile**, vous devez organiser un examen médical auprès de votre service de santé au travail.

Les absences du salarié doivent être justifiées

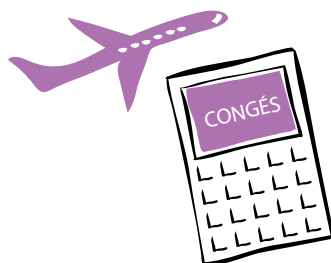
Référez-vous aux conventions collectives.

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 mensualisé 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 dans les 48 heures à l'**assistant maternel** le certificat médical délivré par le médecin, il n'est pas rémunéré dans la limite de :

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

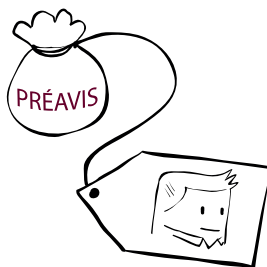


RUPTURE DU CONTRAT À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

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

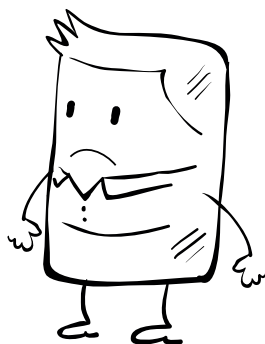
Vous devez alors, dans cet ordre :

- ◆ justifier d'une cause réelle et sérieuse de licenciement ;
- ◆ mettre en œuvre la procédure de licenciement ;
- ◆ verser au salarié l'ensemble des sommes qui lui est dû à l'occasion de la rupture (solde de tout compte) ;
- ◆ remettre au salarié ses documents de fin de contrat.



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 dûes dans le cadre du solde de tout compte), vous devez impérativement en faire état dans un courrier et détailler les faits reprochés. ◆

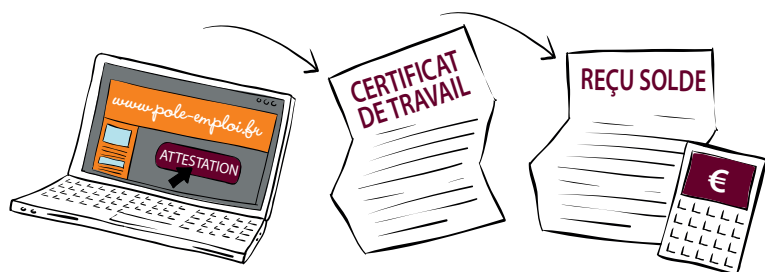


RUPTURE À L'INITIATIVE DU SALARIÉ

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**. ♦



À RETENIR : documents 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** (est vivement conseillée par la FEPEM). ♦

BON À SAVOIR

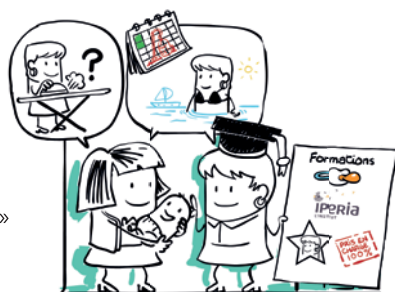
En cas de rupture de contrat de travail, vous pouvez vous faire accompagner par un juriste de la FEPEM.

L'ESSENTIEL À RETENIR

Chaque année, votre salarié peut bénéficier de formations entièrement financées par AGEFOS PME. 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 »



Des heures de formations financées

Elles sont prévues afin que vous puissiez accompagner votre salarié à se former tout au long de la vie : le salarié bénéficie de 58 heures de formation continue par an.

Compte Personnel de Formation

Votre salarié peut également utiliser son Compte Personnel de Formation grâce auquel il dispose d'un crédit d'heures de formation.

BON À SAVOIR

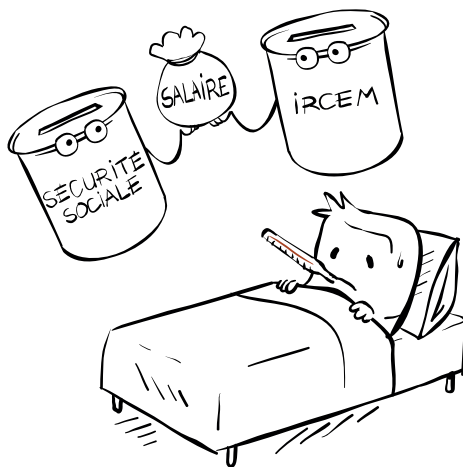
Plus d'informations auprès d'IPERIA l'Institut chargé de la mise en œuvre des formations sur les territoires : www.iperia.eu

La 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 IRCEM qui lui assure une retraite complémentaire.



La prévention des risques à domicile



La prévention des risques à domicile, c'est vous prémunir de potentiels accidents domestiques mais également veiller à la prévention 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 que son logement est bien conforme 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 sont 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.

Pour rompre un possible sentiment d'isolement, conseillez lui 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*.

*L'IRCEM Prévoyance en partenariat avec le cabinet Psya, une écoute et un soutien psychologique gratuits anonymes et confidentiels accessible 24h/24 et 7j/7 peuvent être proposés à votre salarié.



Candidat

Coût

Recruter

Démarches

Contrat
de travailRègles
à respecterFin du
contrat
de travailInformations
complémentaires**AGEFOS**

☎ 01 44 90 46 46

🌐 www.agefos-pme.com🌐 www.agefos-pme.com/choisir-ma-region**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**CPAM (Caisse Primaire d'Assurance Maladie)**☎ 36 46 (Service 0,06 €/min + prix appel^o)

(tarif variable selon l'opérateur téléphonique).

🌐 www.ameli.fr**DIRECCTE**🌐 www.direccte.gouv.fr**FEPEM**

(Fédération des Particuliers Employeurs)

☎ 0 825 07 64 64

(Service 0,15 €/min + prix de l'appel)

🌐 www.fepem.fr**Groupe IRCM**

☎ 0 980 980 990

(N°Vert)

🌐 www.ircem.com



Candidat	Coût	Recruter	Démarches	Contrat de travail	Règles à respecter	Fin du contrat de travail	Informations complémentaires
----------	------	----------	-----------	--------------------	--------------------	---------------------------	------------------------------

IPERIA l'Institut

☎ 0 800 820 920 (N° Vert)

www.iperia.eu

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

Particulier Emploi

☎ 09 72 72 72 76

🌐 www.particulieremploi.fr

📧 contact@particulieremploi.fr

Sites complémentaires

🌐 www.netparticulier.fr

🌐 www.prevention-domicile.fr

🌐 www.moncompteformation.gouv.fr

Pour en savoir plus, contactez vos conseillers :

0 825 07 64 64

Service 0,15 € / min
+ prix appel

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

