

L'essentiel de la gestion du salarié du particulier employeur

2/2 organiser la relation

sommaire

les pièges du domicile

la relation employeur / salarié

la nature du travail

le temps de travail



Cliquez sur le bouton **Télécharger** pour télécharger dans votre zone de téléchargement au format ebook ePub à destination de votre smartphone, de vos tablette, liseuse..

avertissement

En mode **smartphone**, certains tableaux n'apparaîtront pas dans toute la largeur :

-traiter comme une photo

système IOS

- toucher 2 fois le tableau,

- basculer en mode portrait, le tableau s'affiche dans toute sa largeur,

- agrandir avec 2 doigts la zone qui vous intéresse,

- toucher 2 fois pour revenir à la lecture

En mode **smartphone**, les liens ouvrent des pages qui ne sont pas adaptées à l'affichage de l'écran du smartphone il y a lieu d'éviter d'utiliser les liens. Il est possible d'afficher les **vidéos** si vous avez une connection wifi ou que votre abonnement vous autorise l'utilisation de données cellulaires.

La foire aux questions

Numérotation des pages disponible seulement au format pdf

1° quelles sont les précautions à prendre quand un salarié travaille à votre domicile ? page 7 et suivantes

2° Peut-on confier ses clés ? pages 9,10

3° est ce que je participe au frais de transport ? page 11

4° J'ai un système d'alarme ? page 12

5° quels conseils pour établir une bonne relation avec ma salariée ? pages 13,14,15, 16,17,

6° Ma salariée n'est pas ponctuelle, je ne sais pas si elle fait son temps, ça me stresse de l'attendre ? page 18

7° Mon aide à domicile refuse de m'aider à faire la toilette de ma mère ? pages 20,21,

8° la remplaçante de ma salariée déléguée par le mandataire refuse de passer le balai sur la terrasse ? pages 20,21

9° Où peut-on trouver la définition des tâches, correspondant à la qualification de la convention collective page 22

10° ma salariée réclame des gants de ménage, est-ce que je suis obligée de les lui fournir ? pages 23,25

11° mon mandataire me demande d'acheter un escabeau 3 marches, j'ai déjà un 5 marches dont je me sers ? page 24

12° depuis 5 ans je fais le ménage chez un monsieur âgé, son état s'est aggravé, il y a une assistante de vie qui intervient, elle me demande de rendre compte de ce que je fais sur un cahier de transmission, elle a le droit ? page 22

13° Depuis quelques temps l'assistante de vie est brutale avec ma mère, limite maltraitance, je ne comprends pas ce changement d'attitude, c'est quelqu'un de compétent qui nous donnait entière satisfaction, que dois je faire ? page 25

14° Je travaille auprès de seniors qui bénéficient de l'APA, ils sont aussi démunis que moi, je n'ose pas leur demander de faire l'avance des salaires pendant la formation, depuis 5 ans je n'ai pas eu une heure de formation que faire ? pages 26,27,28

15° Ma salariée vient de passer un diplôme d'accompagnant Educatif et social, elle est d'accord pour continuer à travailler pour moi combien je dois la payer ? page 31

16° Ma salariée fait des gardes de nuit, un ami m'a dit qu'elle ne pouvait plus travailler chez moi si une garde précède ou suit son intervention chez moi. Comment je peux savoir ce qu'elle fait chez les autres employeurs ? pages 32 à 34

17° Je viens de trouver un emploi qui m'intéresse mais les employeurs exigent que je pointe au téléphone, je ne vois pas l'intérêt pour moi ? page 40

18° Je viens de subir une intervention j'ai besoin que ma salariée fasse plus d'heures pendant quelques semaines, elle m'a parlé d'heures supplémentaires majorées mais elle ne fait que 4 heures par semaine, elle en ferait 8 : quelle réglementation je dois appliquer. page 33

19° je demande à ma salariée de passer prendre des courses au drive avant de prendre son service, elle pointe avec le nouveau service de l'IRCEM comment je dois la payer ? page 33

20° Nous sommes début décembre ma salarié me demande une semaine de congé pour les fêtes suis je obligée d'accepter ? page 35

21° Je travaille depuis 4 ans auprès d'un senior, j'ai été embauchée comme femme de ménage au SMIC avec le CESU, c'est son fils qui fait les déclaratifs CESU, je ne comprends rien à l'évolution de mon brut horaire. Quels sont mes droits ? pages 30,31

22° Salariée en multi-salariat j'ai opté pour le pointage IRCEM pour m'aider à suivre mon activité auprès de mes 5 employeurs, mais j'ai besoin de connaître les règles sur le temps de travail, l'un des employeurs m'a dit qu'il n'y avait

pas d'heure supplémentaires dans le multi-salariat... page 32,33

23° Je travaille en multi-salariat, me mettre d'accord avec tous mes employeurs pour les congés payés c'est un cauchemar, quelles sont les règles qu'ils doivent et que je dois respecter ? pages 35,36

24° Je suis mensualisée au CESU avec mes employeurs, je viens de trouver un nouvel emploi qui m'intéresse mais avec pointage, comment ça fonctionne ? page 40

25° Je cherche une méthode pour calculer les heures à déclarer au CESU en respectant les règles. pages 41,42,43

les pièges du domicile

le risque d'intrusion

confier ses clefs

les frais de transport

la vidéo surveillance



les pièges du domicile

le risque d'intrusion



Les pièges du lieu de travail extrait de l'excellent rapport de l'IGAS¹ :
« La problématique de la qualité est

particulièrement difficile dans le domaine des services à domicile pour les personnes âgées,
.d'une part, parce que le domicile avec ses particularismes et le **risque d'intrusion dans l'intimité des personnes complique la normalisation des interventions,**
.d'autre part, parce qu'on a à faire à un public à faible solvabilité et que donc toute amélioration de la qualité qui se traduit par une hausse du prix des prestations produit un effet d'éviction des personnes âgées les plus pauvres. »

¹ <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/094000475.pdf>

les pièges du domicile

confier ses clefs

D'après le site ALADOM² : « Intervenant à **domicile**, le salarié doit savoir établir une véritable relation de confiance avec son employeur et vice versa. Si les différentes normes et labels des entreprises et organismes spécialisés ou encore l'appartenance à un réseau favorisent cette confiance, il apparaît qu'une grande partie des particuliers employeurs l'accorde naturellement à leurs salariés.

Signe de cette confiance accordée, près de 2 tiers de ces particuliers se disent prêt à confier leurs clefs à un salarié à domicile.



D'après le sondage commandé par la fédération des particuliers employeurs (FEPÉM) et réalisé par l'institut BVA, 70 % des particuliers employeurs seraient ainsi prêts à

² <http://www.aladom.fr/actualites/secteur-service/7183/services-la-personne-confier-ses-clefs-une-affaire-de-confiance/>

confier leurs clefs à un intervenant dans le cadre d'un service à domicile. Concernant les **personnes âgées** de plus de 50 ans, cette confiance est plus grande encore, puisqu'ils seraient 78 % dans ce cas. Dans le détail, 26 % des sondés le feraient de façon certaine.

Il faut observer qu'une intervention chez une personne âgée peut s'avérer nécessaire en dehors des heures de service de son salarié. La multiplication des trousseaux n'est pas non plus souhaitable s'il y a plusieurs intervenants. Certains services d'alarme exigent que les clés soient déposées chez le gardien ou chez un voisin à chaque situation une réponse adaptée en tenant compte des contraintes ci-dessus

les pièges du domicile

les frais de transport

L'employeur doit prendre en charge³, en partie, le prix des titres d'abonnement souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics⁴ de personnes ou de services publics de location de vélos (C. trav. art L 3261-2)



³ <https://www.village-justice.com/articles/Frais-transport-domicile-lieu,21811.html>

⁴ <https://www.ter.sncf.com/paca/offres/cartes-abonnements/abonnement-travail>

les pièges du domicile

la vidéo surveillance



Un particulier peut installer des caméras chez lui alors que du personnel y travaille (femme de ménage, garde d'enfant, etc.), mais il doit respecter les mêmes règles que n'importe quel employeur :

- Les caméras doivent être installées pour la sécurité des biens et des personnes et non pour filmer en permanence les employés ;
- Les employés doivent être informés de l'installation des caméras et de leur emplacement. Ils doivent également savoir qui pourra visionner les images ;
- La conservation des images ne doit pas dépasser un mois, sauf cas particulier (procédure judiciaire, par exemple) ;
- Le système de vidéosurveillance doit être **déclaré** à la CNIL⁵ si les images sont enregistrées sur disque dur et que le particulier est l'employeur direct des intervenants.

⁵ <https://www.cnil.fr/fr/cnil-direct/question/165>

la relation employeur/salarié

le lien de subordination

Bienveillant : un juste équilibre entre autoritaire et familial



La relation entre les personnes âgées et l'aide à domicile est tout à fait particulière, assez éloignée d'une simple relation professionnelle...

Extrait du livre « l'aide ménagère » :

L'intervention de l'aide à domicile est attendue, c'est maintenant souvent, la seule visite que reçoit un sénior, éloigné de sa famille, il a besoin de parler, il appartient à l'aide à domicile de s'organiser pour faire tout de même son travail. L'aide à domicile dispose d'une grande autonomie dans l'exécution de ses tâches, elle doit faire preuve d'initiative pour assurer au sénior des conditions de vie décentes. En dehors des tâches ménagères elle peut être amenée à assister le sénior dans des tâches administratives ou de gestion,

*par exemple, l'aider à retirer de l'argent au distributeur de billet...
C'est ce relationnel qui valorise ce travail...*

la relation employeur/salarié

organiser la relation

Dans les entreprises une organisation est mise en place, à laquelle l'employeur particulier n'est pas soumis.



La communauté, nous l'avons vu, recommande la rédaction d'une annexe au contrat de travail⁶ précisant dès

l'embauche les points particuliers et les exigences nécessaires, afin d'éviter ultérieurement toutes les causes de malentendus voire de conflit.

La nature de la relation quasi quotidienne entre le particulier employeur et le salarié rend inutile toute formalisation des entretiens relatifs à la prise de congés payés, à l'évolution du salaire, des tâches, de la qualification, de la formation... les occasions sont multiples : une pause café... pour se parler et faire un point.

⁶ <http://www.senior-zen-employeur-particulier.fr/versuselle/pages/pageA8.html>

la relation employeur/salarié

Confiance et discrétion ⁷



Faire confiance, c'est tout d'abord s'imposer une discipline, ranger les valeurs (espèces bijoux) les papiers



importants, éviter toutes les causes de suspicion, ne jamais faire confiance à sa mémoire avant de mettre en doute le comportement du salarié.

Le salarié en **multi-salariat** quant lui devra

observer une stricte étanchéité entre ses différents employeurs



⁷ https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do;jsessionid=E756532AFE07B7A1CD3E3ABE2DFE94A3.tpdjo16v_2?idSectionTA=KALISCTA000025805484&cidTexte=KALITEXT000025805457&idConvention=KALICONT000025805800

la relation employeur/salarié

l'abus de confiance⁸



extrait du livre « l'aide ménagère »
« D'une façon générale, la législation
du travail a pour objectif de protéger les
salariés jugés plus vulnérables ; dans le
cas du maintien à domicile c'est

l'employeur qu'il faut aussi protéger.. »

Attention la loi sanctionne sévèrement l'abus de confiance réalisé au préjudice d'une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique sont apparentes ou connues de son auteur. Assigné devant un tribunal civil les peines encourues par son auteur, outre les dommages et intérêts, peuvent être portées à 3 ans d'emprisonnement et à 375000 euros d'amende.

⁸ <https://www.legavox.fr/blog/maitre-anthony-bem/heritage-succession-sanctions-penales-abus-10611.htm>

la relation employeur/salarié

la ponctualité



Depuis 18 ans que j'utilise leurs services en mode CESU, mandataire, prestataire, je n'ai jamais vu une aide ménagère arriver à l'heure, il y a deux raisons à cela :

-le fait des aléas des

déplacements : incertitudes des transports en commun, embouteillage, stationnement...

- la nature de leur travail auprès de personnes âgées qui parfois appréhendent leur départ, demandent des services de dernière minute, l'impossibilité où se trouve le salarié de laisser une tâche inachevée, ou une personne en difficulté...

Ensuite les retards s'accumulent. J'excuse ces retards dans un esprit de solidarité avec les employeurs parfois plus handicapés que moi, et, avec leurs salariés soumis au **stress du multi-salariat** je leur demande seulement de me prévenir d'un retard important ou d'une absence imprévue.

la nature du travail

séparation claire de l'entretien du domicile
et de l'aide à la personne,
cahier de transmission
mise à disposition des outils nécessaires et
des protections,
assurer la sécurité du salarié,
les risques du métier
la formation les droits de l'employeur,
la formation les droits du salarié



la nature du travail

séparation claire de l'entretien du domicile et de l'aide à la personne,



la convention collective sépare clairement l'entretien du lieu de vie et l'aide à la personne. Les tâches doivent respecter cette

séparation pour des raisons évidentes de sécurité de la personne aidée et du salarié.

L'assistance exige une formation particulière, le salarié exécute également les tâches d'entretien du lieu de vie.

Attention l'APA⁹ limite les tâches du salarié à ce qui est défini dans le plan d'aide à la personne pour accomplir les actes essentiels de la vie dans les tâches quotidiennes : l'entretien de l'environnement immédiat du bénéficiaire, lieu de vie, linge, et préparation des repas.

⁹ http://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/20161207_-_guide_des_bonnes_pratiques_pa_ph.pdf

CC/IC/LLC	Domaines				
	Enfant	Adulte	Espaces de vie	Environnement technique	Environnement externe
I	Baby-sitter		Employé(e) familial(e) A		Employé(e) d'entretien et petits travaux / homme, femme toutes mains A
II			Employé(e) familial(e) B	Accompagnateur(trice), personne de compagnie	Employé(e) d'entretien et petits travaux / homme, femme toutes mains B Gardiens(ne) A
III	Garde d'enfant(s) A Garde d'enfant(s) B	Assistante) de vie A	Employé(e) familiale auprès d'enfant(s)	Secrétaire particulier(ère)	Gardiens(ne) B
IV		Assistante) de vie B			
V		Assistante) de vie C			
VI		Assistante) de vie D		Enseignant(e) particulier(ière) (élémentaire) A Assistant(e) informatique A	
VII				Enseignant(e) particulier(ière) (collège, lycée) B Assistant(e) informatique B	
VIII				Enseignant(e) particulier(ière) (études supérieures) C	
IX	Aucun emploi-repère n'est pour l'heure positionné sur les 4 derniers niveaux. Les partenaires sociaux continuent leur travail sur la définition de nouveaux emplois-repères				
X					
XI					
XII					

En résumé une employé familiale A OU B n'est chargée que de l'entretien du lieu de vie, l'assistant de A à D assiste la personne pour les actes quotidiens de la vie **et** exécute également les tâches d'entretien du lieu de vie.

la nature du travail

cahier de transmission

Dans le cas où **plusieurs personnes interviennent auprès de la personne**, il y a lieu de mettre en place un cahier de transmission ou cahier de liaison¹⁰, chaque intervenant devra y noter soigneusement, les tâches accomplies, celles restant à accomplir.



Une attention particulière doit être apporté aux soins hygiéniques, pose d'appareillage, repas, prise de médicaments, évolution du moral ou de l'état de santé de la personne âgée.

« Le personnel aidant **évite donc les répétitions voir un éventuel danger**

(dans le cas où la personne âgée recevrait son traitement à double dose). »

¹⁰<https://www.logement-seniors.com/articles-services-a-domicile/cahier-de-liaison-outils-maintien-domicile-personnes-agees.html>

la nature du travail

mise à disposition des outils nécessaires et des protections,

« les bons outils font les bons ouvriers »

Le temps de travail et le résultat dépendent de la qualité des outils, veuillez aussi à mettre les masques et les gants à disposition si nécessaire.



la nature du travail

assurer la sécurité du salarié

Les articles 4323 62 et 63 du code du travail règlementent en particulier les travaux en hauteur.



S'agissant du travail à domicile il limite à 3 marches la hauteur de l'escabeau pour un emploi occasionnel et le rangement de charges légères.

Les travaux de ménage exposent la salariée à des produits qui se révèlent dangereux quand ils sont utilisés plusieurs heures par jour.

L'emploi des gants est recommandé, les gants doivent être mis à disposition.

Pour de gros nettoyages qui soulèvent de la poussière, ou le nettoyage de la cheminée qui soulève des cendres, le port et la fourniture de masque sont recommandés. C'est aussi le cas de l'utilisation des bombes aérosols.

la nature du travail

les risques du métier

Il est nécessaire d'être attentif à la sécurité du salarié, en effet suivant la note travail emploi du Ministère du travail¹¹ les atteintes à la santé concernent :

les risques physiques : Affections périarticulaires ou lombaires provoquées par certains gestes, postures de travail, manutentions,

les risques liés aux multiples produits chimiques qui peuvent être utilisés qui peuvent provoquer des affections cutanées ou respiratoires.

les risques infectieux ; en cas d'intervention au foyer d'une personne malade

les risques psychosociaux : fatigue, souffrance mentale, dépression, ...

Lorsqu'on note une modification notable du comportement physique ou psychique d'un salarié il y a lieu de s'inquiéter de sa santé, liée aux risques professionnels, et lui faire passer une visite médicale après avis auprès de la médecine du travail.

¹¹ <http://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/metiers-et-activites/article/aide-a-domicile>

la nature du travail

la formation les droits de l'employeur,



Au fil du temps le poste devient polyvalent l'état de santé physique et intellectuel de l'employeur s'aggravant avec

l'âge, les chutes, les accidents de santé, celui-ci réclame plus de vigilance, **et plus de compétence.**

La formation¹² des salariés est indispensable. En tant que Particulier Employeur vous participez à la formation de vos salariés en versant une cotisation de 0,35% des salaires brut. 40 heures par an, non reportables, sont disponibles au choix de l'employeur pour ses salariés :

- . pour un permis de conduire, afin d'accompagner celui-ci dans ses déplacements quand il n'est plus en capacité de conduire sa voiture.
- . pour une formation d'assistante de vie auprès d'IPERIA.

¹² <https://www.facebook.com/notes/communauté-des-seniors-employeurs-particuliers/senior-employeur-particulier-la-formation-de-vos-salariés/787461611422186/>

la nature du travail

la formation les droits du salarié

Le salarié acquiert 24 heures par an pendant 5 ans puis 12 heures jusqu'à plafonner à 150 heures, pour un équivalent plein temps, (150 heures par mois) ces heures s'accumulent automatiquement dans son compte CPF.

Depuis le 15 mars 2017, le CPF ouvre également la possibilité de financement du permis de conduire¹³

Le salarié est payé pendant son temps de formation, par son employeur si la formation a lieu pendant un temps normalement travaillé.

Dans le cas de **multi-salariat** par un employeur-porteur¹⁴, en principe l'employeur principal qui se charge du dossier de départ en formation et du versement du salaire pour toutes les heures de formation. Les heures ayant lieu pendant le temps de travail sont rémunérées au taux habituel de votre salarié CESU les heures hors du temps de travail habituel sont rémunérées au SMIC

AGEFOS PME prend en charge le coût de la formation et rembourse par la suite l'employeur des salaires versés

¹³ <http://www.jeunes.gouv.fr/actualites/actualites-interministerielles/article/a-partir-du-15-mars-2017-une>

¹⁴ http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0020/boc_20160020_0000_0013.pdf

durant la formation pour ses salaires et les salaires des autres employeurs.

La difficulté pour le salarié en **multi-salariat** est de trouver un employeur porteur capable d'assurer l'avance des salaires et des charges, de faire accepter l'absence de son temps de formation par tous ses autres employeurs.

L'organisation de la formation reste le **gros point noir** du **multi-salariat**. Dans la réalité, seuls les salariés des structures d'aide à domicile en bénéficient. **Préalable** : vérifier votre compte CPF, découvrez les démarches et le parcours¹⁵. Découvrez le nouveau diplôme d'état d'accompagnant Educatif et Social¹⁶



¹⁵ <http://www.moncompteformation.gouv.fr/mon-compte-personnel-de-formation/mes-demarches>

¹⁶ <https://www.entreprises.gouv.fr/services-a-la-personne/diplomes-d-etat-auxiliaire-vie-sociale-deavs>

Le temps de travail

rappel des règles
sur le salaire horaire,
sur le temps de travail,
sur les congés payés, et autres congés
respect du contrat,
outils de contrôle,
contrôle du temps de travail



Le temps de travail

rappel des règles sur le salaire horaire,

Les deux éléments de base de la paie sont le salaire horaire et le temps de travail.



Concernant le **salaire horaire**

1° il ne peut être inférieur au SMIC 2017 article 20 de la convention collective,

2° il ne peut être inférieure au salaire conventionnel de la qualification suivant l'article 2 de la convention collective,

3° il est majoré de la **prime d'ancienneté** après 3 ans suivant l'article 9 et 20 de la convention collective,

4° il est majoré de 10% des **congés payés** pour moins de 32 heures hebdomadaires,

5° il peut être majoré d'une **indemnité de précarité d'emploi** si la période d'emploi est inférieure à une période de paie et que l'emploi n'a pas donné lieu à un contrat. (homme toute main travaux de bricolage),

SMIC 2017 : 9,76+congés payés 10,74= net CESU 8,19

Niveau	Salaires hors taxe brut (en euros)	Salaires mensuel brut (en euros)	Pourcentage de majoration pour revalorisation de branche	Salaires hors taxe brut avec certification de branche (en euros)	Salaires mensuel brut avec certification de branche (en euros)
I	9,63	1675,62	3%	9,92	1726,88
II	9,78	1701,72	3%	10,07	1752,16
III	9,90	1730,52	3%	10,20	1780,72
IV	10,17	1765,58	3%	10,48	1825,52
V	10,47	1821,78	4%	10,89	1894,86
VI	10,85	1887,90	4%	11,38	1967,72
VII	11,12	1934,60			
VIII	11,73	2061,16			
IX	12,48	2171,52			
X	13,24	2303,75			
XI	14,12	2453,43			
XII	15,02	2612,18			

* Cette grille de salaires a été signée le 28 mars 2016. L'un de ses objectifs du Smit: les minima salariaux de cette grille ne peuvent pas lui être inférieurs. Ainsi au 1er janvier 2017 le Smit fixe à 9.765 bruts correspondants à 1895 246 bruts mensuel pour 174 heures s'applique au 1er niveau de la grille sans majoration.

Le temps de travail

rappel des règles, sur le temps de travail,

Concernant **le temps de travail** ouvrant droit à rémunération c'est le temps mis à la disposition de l'employeur quelque soit l'usage qu'il en fait : déplacement, travail effectif, dans le cas de l'aide à domicile, discuter, se promener, jouer...



L'article 15 de la convention définit la durée de travail.

Un temps de pause de 20 minutes continu minimum non rémunéré doit être respecté après 6 heures.

L'amplitude de la journée de travail est de 13 heures suivie d'un repos continu obligatoire de 11 heures.

La **durée de travail** maximale hebdomadaire est de 48 heures exceptionnellement, 44 heures en moyenne sur 12 semaines, 40 heures normalement article 15a.

Le temps de **repos hebdomadaire** article 15c est de 24 heures ininterrompu durant chaque période de 7 jours, à ces 24 heures s'ajoutera une demi journée dans le cadre de l'aménagement de l'horaire de travail.

En cas de cumul d'emploi : communication du planning à chaque modification et pour chaque période de paie.

Un salarié peut exercer **plusieurs activités professionnelles** au service d'employeurs différents, de manière occasionnelle ou régulière à condition que la durée totale de ses travaux rémunérés ne dépasse pas les durées maximales du travail (23). Le salarié ne peut pas refuser de communiquer à l'employeur les documents lui permettant de vérifier cette durée totale (cass. Soc 19.05.10, n° 09.40923).

Le cas particulier de la **présence responsable**, ce sont les heures où le salarié peut utiliser son temps pour lui-même tout en restant vigilant. Une heure de présence responsable équivaut à 2/3 d'une heure de travail effectif (article 3 a de la CCNSPE)



Le régime des **heures supplémentaires**¹⁷ n'est pas applicable aux salariés en **multi-salariat** suivant la note.gouv émanant du Ministère du travail.

Les **temps complémentaires** sont effectués au delà des l'horaire contractuel hebdomadaire et non récupérable : il ne peuvent excéder 10% du temps contractuel. Par exemple passer prendre les croissants avant l'intervention pour 4

¹⁷<http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/contrats-et-carriere/article/le-cumul-d-emplois-100984>

heures par semaine 240 minutes soit jusqu'à 24 minutes de temps complémentaire autorisé et payé au salaire normal.

Le temps de travail

rappel des règles, sur les congés payés, et autres congés



Les congés payés article 16 de la CCSPE de juin à Mai le salarié à temps plein acquière 2 jours et demi par mois de congés payés soit 5 semaines par année pleine. 2 semaines devront être prises de Mai à Octobre, il devra prendre au moins 4 semaines selon la cour Européenne. La

date devra être fixée avec 2 mois de préavis sur décision de l'employeur.

En multi-salariat : Notez aussi que si le salarié en multi-salariat communique son planning avec les contacts de ses autres employeurs, ceux ci doivent se concerter, sur la date des congés¹⁸ selon la note travail-emploi.gouv.fr. La note ne précise pas la règle pour le décompte des jours (b). C'est donc le mode de calcul favorable au salarié qui doit être choisi lui permettant de bénéficier des 4 semaines pleines minimum payées au prorata de son temps de travail. En deçà de 32 heures hebdomadaires le décompte ne peut se

¹⁸<http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/contrats-et-carriere/contrats-de-travail/article/le-cumul-d-emplois>

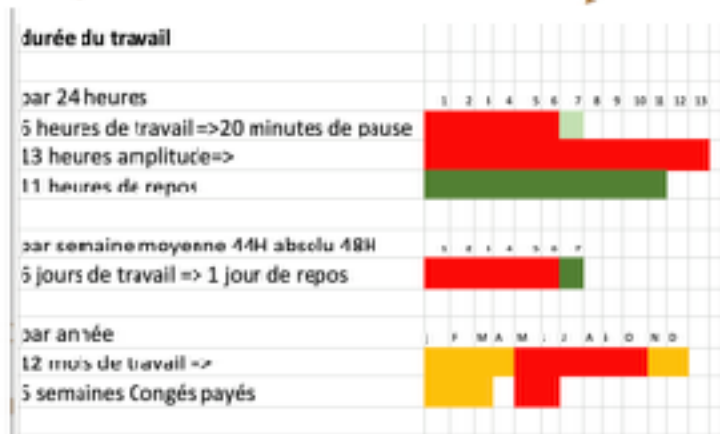
faire en jours mais en semaine entière, pour tenir compte de son activité chez tous ses employeurs, l'indemnité de 10% proportionnelle (f) au temps de travail étant versée au fur et à mesure de l'acquisition des droits. Dans ce cas le fractionnement (d) ne peut donner droit à des jours supplémentaires.

Les autres congés article 17 de la CCSPÉ sont payés pour évènements personnels sur justification :

sans condition d'ancienneté, mariage du salarié 4 jours ouvrables, mariage d'un enfant 1 jour ouvrable, décès du conjoint ou d'un enfant 3 jours ouvrables, les congés supplémentaires non prévus dans le contrat, imposés par l'employeur..

avec condition d'ancienneté de 3 mois : décès d'un beau-parent (père, mère du conjoint) 1 jour ouvrable, décès d'un frère ou soeur 1 jour ouvrable, présélection militaire 3 jours ouvrables.

Des congés pour convenance personnelle non rémunérés peuvent être accordés à la demande du salarié. Les congés pour convenance personnelle sont non rémunérés et n'entrent pas en compte pour le calcul de la durée des congés payés annuels.



Le temps de travail

respect du contrat,

le contrat définit le principe de l'émission du bulletin de salaire :

La mensualisation article 20 de la convention assure le paiement des heures contractuelles, sur la base de l'horaire hebdomadaire x par 52 semaines / 12 mois. Elle exige un horaire régulier, une très grande ponctualité du salarié, ne tolère pas d'écart par rapport au contrat : jour fériés chômés autre que la 1er Mai, absences sans motif... elle est difficilement applicable en cas de **multi-salariat**.

Une paie à l'heure de travail effectif est possible constaté par un pointage informatisé permettant la justification des écarts dont la mise en oeuvre est délicate :

différentiel de jours = nombre de jours contractuels du mois - nb de jours effectivement travaillés.

analyse suivant motif

-payés suivant l'horaire contractuel : les jours de récupération, les jours d'absences de l'employeur, le 1er Mai chômé et les jours fériés prévus chômé au contrat, les jours de congés payés non indemnisés (au dessus de 32 heures mensuelles) les autres absences prévues par la convention

collective, les jours de formation, les heures pour la visite médicale.

- non payés les absences sans motifs du salarié, les jours fériés chômés non prévus au contrat, les jours indemnisés (congrés payés, absences maladie)
- différentiel d'heures = nombre d'heures contractuelles x les jours travaillés- nombre d'heures constatées par pointage :
- payées les heures supplémentaires, les temps complémentaires, les heures de récupération
- non payés les retards non récupérés

A propos de l'article L1331-2 du code du travail qui interdit toute sanction disciplinaire assortie d'une retenue sur salaire, la Cour de Cassation dans son arrêt du 21/03/2012 constate que les relevés informatiques de pointage constituent la preuve du temps de travail effectif permettant la retenue pour retard « Vu l'article L. 1331-2 du code du travail ; Attendu que la retenue opérée par un employeur sur le salaire en raison de l'absence du salarié et à proportion de la durée ne constitue pas une sanction disciplinaire... »

Le temps de travail

outils de contrôle,



En cas de paie à l'heure nous avons vu que la mise en place d'un système de télépointage¹⁹ est obligatoire. par exemple la société MyTime facture l'abonnement 1 an pour 1 employé 60 euros.

L'IRCEM²⁰ propose une fonctionnalité de pointage à la fois aux employeurs et aux salariés en **Multi-salariat** pour suivre leur activité chez tous leurs employeurs. Les plus simples utilisent le téléphone fixe du lieu de travail. Le salarié appelle à la prise de poste et au départ depuis le téléphone du domicile de l'employeur le numéro du prestataire, compose son code secret d'identification, enregistre des informations supplémentaires tels les temps complémentaires ou les indemnités kilométriques le cas échéant. Ces informations enregistrées donnent lieu à l'émission d'un relevé mensuel constatant par salarié, les jours d'intervention, l'heure d'arrivée, l'heure de départ, la durée de l'intervention, les informations complémentaires pouvant donner lieu à rémunération, le nombre de jours et d'heures travaillés pendant la période de paie.

¹⁹ <https://www.mytime.fr/index.php>

²⁰ <https://www.ircem.com/2016/10/fonctionnalite-de-pointage/>

Le temps de travail

contrôle du temps de travail

L'horaire de travail est un des fondamentaux du contrat de travail, il doit être suivi et contrôlé chaque mois.

Un document permettant l'établissement du bulletin de salaire est adressé chaque mois à votre mandataire, ou au CESU, il peut servir de preuve pour ce contrôle. Il faut rappeler qu'à défaut de pointage informatisé, la mensualisation du salarié est recommandée.

Il est nécessaire de prendre le temps faire le point chaque mois avec le salarié²¹.

En priorité, se mettre d'accord sur les éléments fondamentaux de son contrat, salaire horaire et heures payées, et sauf en cas de mensualisation, établir ensemble le justificatif du mois :

1° calculer le nombre de jours de travail contractuels,

2° constater le nombre de jours effectivement travaillés,

3° analyser **les jours en différence déjà payés** les congés payés pris, noter le nombre de jours restant.

4° analyser **les jours d'absence à payer** - jours fériés payés : le 1er Mai, les jours fériés chômés prévus dans son contrat, jours fériés chômés du fait de l'employeur, - les jours

²¹ <http://www.senior-zen-employeur-particulier.fr/versuselle/pages/justificatif/pageJ1.html>

d'absence du fait de l'employeur non récupérables, - les jours de formation - les congés pour événements familiaux prévus par la convention

5° analyser les jours d'absence non payés - jours fériés chômés du fait du salarié non prévu au contrat - les jours d'absence du fait du salarié, noter les récupérations prévues sur les heures à récupérer due.

6° analyser les jours de travail non contractuels, noter les récupérations effectuées en moins sur les heures à récupérer dues.

7° convertir les jours à payer en heures et ajouter aux heures travaillées constatées sur le relevé de pointage, noter le nombre d'heures à payer du mois, ajouter le cas échéant les temps complémentaires.

8° cas particulier du CESU faire un arrondi à l'heure supérieure et noter l'arrondi dans les heures à récupérer

9° reporter le nombre d'heures à payer sur le document destiné à la paie, ou sur le déclaratif CESU

Faire le point de son activité chez ses autres employeurs (planning) et, en tenant compte de son activité multi-salariée, s'entretenir des événements à venir : jours fériés, congés payés, formation... Formaliser les éléments de cet entretien sur le justificatif et signer le bon pour accord.

www.cestu.fr
www.entreprises.gouv.fr/services-a-la-personne
www.papapost.cestu.fr

Accueil
Activité
Présentation
Affiliation
Espace Employeur
Espace salarié
Simulation
Questions clés
Contact
Information
Du-rer

Espace Employeur > Etablir une déclaration

Certificat d'embauchement

Votre déclaration a bien été enregistrée le 25/08/2018 et sera prise en compte dans un MIE de 48h.

Certificat d'embauchement

Matricule de l'embauché :	381234567
Nom du salarié :	O
Prénoms du salarié :	CHRISTIAN
Heures effectuées :	10
Montant net à payer :	10,00 €
Période déclarée :	01/08/2018 au 30/08/2018
Opinion :	Positif
Trésoreries validées :	11000

Si vous soumettiez une nouvelle déclaration, cliquez

heures à récupérer du mois de mai	2,50heures
9 jours, 10 heures contrat	20,50
8 jours travaillés	
10 heures suivant pointage	20,50
5 jours 10 heures de congés prépayés	10,50
solde des droits congés payés 5 jours	
heures déclarées à payer 10 heures	0,50
heures restant à récupérer	0,50

- Accueil
- Activité
- Présentation
- Affiliation
- Espace Employeur
- Espace salarié
- Simulation
- Questions clés
- Contact
- Information
- Du-rer

- Accueil
- Activité
- Présentation
- Affiliation
- Espace Employeur
- Espace salarié
- Simulation
- Questions clés
- Contact
- Information
- Du-rer

à payer déclarés 10 heures sans dépassement du seuil de 48 heures par semaine ou de 44 heures sur 12 semaines, du respect des 11 heures de repos quotidien et du repos hebdomadaire de 24 heures, sur la foi des documents présentés par le/la salarié(e)

senior particulier employeur, gestion du salarié

l'essentiel2/2

43

4° de couverture

à propos de l'auteur

Marie (1936) et Jules (1928) Versuselle ont employé pendant onze ans une aide à domicile qui les a assignés aux Prud'hommes.

La salariée de Marie et Jules a été déboutée.



Très éprouvée par cette épreuve Marie a voulu témoigner, elle a écrit et fait publier le livre l'Aide Ménagère. Plus qu'un témoignage, il s'agit là d'un véritable guide pratique, riche en annotations et précisions, permettant à chacun de s'y retrouver et de se prémunir. **Achetez le livre²²**

Sur les conseils de l'éditeur pour faire connaître le livre, la page de la communauté @senioremployeur a été créée sur Facebook en Février 2016. Fin 2017 la communauté compte 419 abonnés qui bénéficient d'une initiation gratuite. **Abonnez vous à @senioremployeur sur Facebook**



Le site a été créé pour faire connaître le secteur de l'aide à domicile et les différents intervenants, pour mettre à jour les informations du livre en fonction de l'évolution de la réglementation concernant ce secteur.

Pour cette raison le plan du site suit le plan du livre.

Enregistrez le site dans vos favoris²³



© Agence des dépôts numériques novembre 2017

²²<http://www.senior-zen-employeur-particulier.fr/versuselle/pages/pageVe.html>

²³<http://www.senior-zen-employeur-particulier.fr/>

