L'EMPLOI À DOMICILE

ENSEMBLE, C'EST PLUS FACILE !

Bien vieillir à domicile

Guide pratique de l'emploi à domicile

à destination des plus âgés ...
et de ceux qui les accompagnent

CNSA
Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie

Fepem
FÉDÉRATION DES PARTICULIERS EMPLOYEURS DE FRANCE

Sommaire

04 Besoin d'aide à domicile ?
Devenez particulier employeur

06 Combien ça coûte ?

08 Comment recruter ?

10 Démarches et formalités

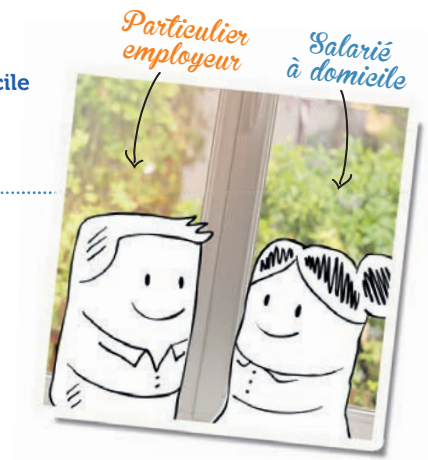
12 Le contrat de travail

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

16 La fin au contrat de travail

18 Informations complémentaires

- 18 Former un salarié
- 19 La protection sociale du salarié
- 20 La prévention des risques à domicile
- 21 Mémo



01 Besoin d'aide à domicile ?

DEVENEZ PARTICULIER EMPLOYEUR

Vous avez choisi de privilégier votre domicile plutôt que toute autre solution, et vous faites le choix de trouver quelqu'un pour vous aider

Bravo et bienvenue !

Pour employer la personne qui intervient à domicile, vous avez le choix :

★ D'employer directement

Vous êtes l'employeur de la personne qui intervient chez vous et vous gérez vous-même les démarches de recrutement et les formalités administratives.

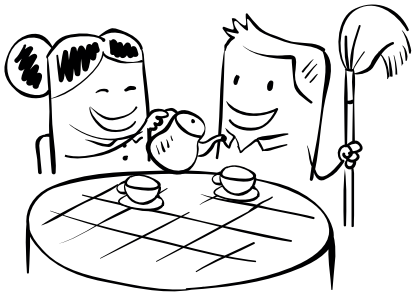
C'est la solution la plus économique puisque vous ne payez que le salaire de votre salarié, les charges et quelques coûts annexes. Vous choisissez la personne qui intervient à votre domicile et vous gérez le quotidien de son activité, sa paie, grâce à votre statut d'employeur.

★ De recourir à un organisme mandataire

Vous êtes l'employeur de la personne qui intervient chez vous et vous faites appel à un organisme ou une association mandataire pour vous aider dans la gestion, trouver le salarié qui correspond à vos attentes, le remplacer en cas d'absence, ...

Pour employer à domicile et être aidé par un organisme mandataire en toute sérénité, vos interlocuteurs privilégiés

- Fédération des particuliers employeurs de France, **0825 07 64 64** (0,15€/min + prix de l'appel)– **www.fepem.fr** ou **www.particulieremploi.fr**
- Fédération mandataires, **www.federation-mandataires.fr**



Dans le cas où vous faites appel à une association ou à une entreprise prestataire de services à la personne, vous n'êtes pas l'employeur du salarié qui interviendra à votre domicile.

Vous précisez votre besoin et réglez une facture mensuelle de prestations, sur la base de ce qui est réalisé chez vous. ♦

Aidant d'un proche âgé ou en situation de perte d'autonomie, ne restez pas seul : faites-vous accompagner !

- Le réseau d'entraide et d'échanges " La Compagnie des Aidants " **www.lacompagniedesaidants.fr**
- L'Association française des aidants vous représente et vous défend **www.aidants.fr**

02 Combien ça coûte ?

L'ESSENTIEL À RETENIR

Chaque mois, le particulier employeur à domicile règle :

* **Le salaire net à payer du salarié.** Pour déterminer le salaire, reportez vous à la convention collective des salariés du particulier employeur qui fixe le salaire minimum selon l'emploi-repère et les activités du salarié. Dans tous les cas, le salaire ne pourra pas être inférieur au SMIC en vigueur.
* **Les cotisations sociales prélevées par les organismes sociaux**. Selon votre situation, vous pouvez être exonéré de certaines charges.
* Si vous choisissez de faire appel à un organisme mandataire pour vous accompagner, n'oubliez pas de prendre en compte les frais de gestion et d'éventuels **frais d'adhésion**.

D'autres coûts peuvent intervenir, comme **les éventuelles indemnités de fin de contrat** lorsque vous mettez un terme au contrat de travail. ♦

QUELLES SONT LES AIDES FINANCIÈRES ?

Avantage fiscal

Tout employeur d'un salarié à domicile bénéficie d'un avantage fiscal sous la forme d'un crédit d'impôt, déduit des impôts à payer ou recrédité en cas d'exonération fiscale.

Cet avantage s'élève à 50% des dépenses engagées (salaires + cotisations). Le plafond des dépenses est de 12 000 € par an par foyer fiscal (plafond pouvant être porté à 15 000€ dans certaines situations).

Déduction forfaitaire de charges

Les particuliers employeurs qui ne bénéficient pas d'exonération partielle ou totale de charges ont automatiquement droit à un montant forfaitaire déduit des cotisations patronales, équivalent à 2€ par heure déclarée.

Exonération de charges

L'exonération totale ou partielle de charge patronale de sécurité sociale s'applique :

- aux employeurs et conjoints d'employeurs âgés de 70 ans et plus,
- aux bénéficiaires de l'APA et de la PCH,
- aux personnes ayant à leur charge un enfant ouvrant droit au complément de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) et/ou à la PCH.

A noter : les frais de gestion facturés par la mandataire sont aussi éligibles au crédit d'impot.

Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA)

Versée aux personnes âgées de plus de 60 ans en perte d'autonomie, son montant dépend du degré de perte d'autonomie et des ressources financières.

> Le dossier à compléter peut être retiré auprès du Conseil départemental et dans les mairies.

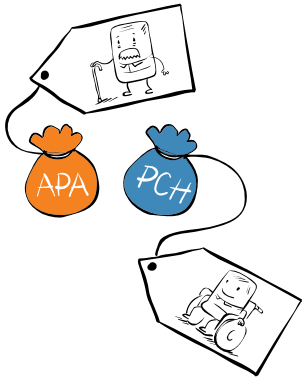
Prestation de Compensation du Handicap (PCH)

Versée aux personnes en situation de handicap, son montant dépend des besoins dits « d'aide humaine » du bénéficiaire.

> Le dossier à compléter peut être retiré à la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

Caisses de retraite et mutuelle

Certaines caisses de retraite et mutuelle versent des aides pour faciliter l'emploi d'un salarié à votre domicile. Renseignez-vous auprès de votre caisse de retraite.



EVALUEZ LE COÛT !

Pour évaluer le coût d'une heure de travail d'un salarié à domicile, en fonction de votre situation, en incluant les éventuelles exonérations de cotisations sociales ou les aides dont vous pouvez bénéficier, plusieurs simulateurs vous sont proposés sur les sites :

- www.particulieremploi.fr
- www.urssaf.cesu.fr
- www.net-particulier.fr

Le Chèque Emploi Service Universel (CESU) préfinancé

Le Cesu préfinancé est parfois utilisé par les Conseils départementaux, les caisses de retraites, les comités d'entreprises,... pour verser les aides financières qu'ils attribuent (APA, PCH,...).

Un carnet de Chèques Emploi Service Universel préfinancés vous est remis, contenant des chèques dont la valeur est déterminée par l'organisme qui vous verse l'aide. Pour chaque chèque utilisé, les cotisations sociales sont calculées par le CNCESU et payées directement par le financeur. La part correspondant au complément de salaire versé éventuellement à votre salarié est prélevée sur votre compte. ♦

BON À SAVOIR
Pour pouvoir endosser les CESU préfinancés que vous lui remettez, votre salarié doit s'inscrire, en ligne (**www.cr-cesu.fr**) ou par courrier, auprès du Centre de Remboursement du Chèque Emploi Service Universel (CRCESU).

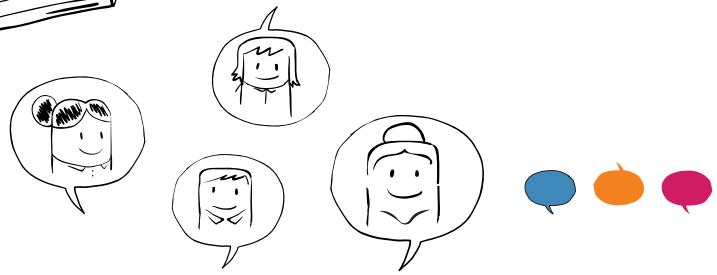
03 Comment recruter ?

PRÉCISEZ VOS BESOINS !

- **Les tâches que votre futur salarié va réaliser** : la cuisine, le ménage, l'aide à votre toilette, l'accompagnement dans vos sorties à l'extérieur...
- **Le nombre d'heures, les jours, les créneaux horaires et la fréquence** à laquelle vous souhaitez que la personne intervienne chez vous.
- **Le profil de salarié que vous recherchez** : souhaitez-vous qu'il ait une formation spécifique, de l'expérience, le permis de conduire... ?

POUR TROUVER DES CANDIDATS

- Passez une annonce sur le site internet **particulieremploi.fr** de mise en relation gratuit :
- Passez une annonce auprès de Pôle emploi : **www.pole-emploi.fr** ou par téléphone au **39 95** (service gratuit + prix appel).
- Diffusez une annonce dans les commerces à proximité de chez vous ou dans votre Mairie
- Parlez de votre recherche autour de vous, votre entourage peut peut-être vous recommander quelqu'un.



SÉLECTIONNEZ DES CANDIDATS

Lorsque vous avez recueilli plusieurs candidatures, **contactez par téléphone** les candidats qui semble le mieux répondre à vos attentes. Préparez quelques questions qui vont vous permettre de vérifier que la personne répond bien au profil que vous recherchez.

Vous pouvez également **vérifier les références du candidat** en contactant un autre de ses anciens employeurs ou un de ses employeurs actuels.

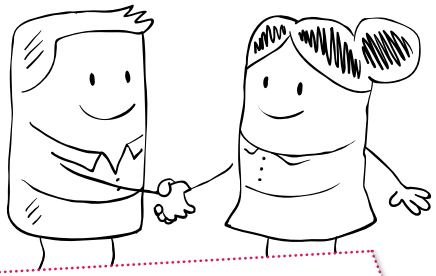
L'ENTRETIEN D'EMBAUCHE

Prévoyez d'organiser un entretien à votre domicile avec les candidats que vous aurez retenu.

Pour chaque entretien, préparez une fiche avec une liste de questions à poser au candidat : a-t-il déjà travaillé au domicile auprès d'une personne âgée ou en situation de dépendance ? Quelles tâches effectuait-il ? Pourquoi son contrat s'est-il arrêté ?

Au cours de l'entretien, **présentez le poste au candidat** : horaires, salaire, attentes spécifiques; faites le réagir et questionnez-le sur ses motivations.

Après avoir vu les candidats, prenez encore le temps de bien réfléchir. En cas de doute, sollicitez l'avis de votre entourage ou proposez un nouvel entretien. ♦



BON À SAVOIR

Retrouvez des modèles de fiche de poste, des fiches pratiques et des conseils grâce aux Essentiels du Particulier Employeur proposés par la FEPEM **www.particulieremploi.fr**, rubrique « *Accès à mon espace particulier employeur* »

04 Démarches et formalités

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 du salarié, qui vous sera utile au moment de votre 1ère déclaration de salaire.

Le salarié doit détenir un **numéro de Sécurité sociale**.

Si ce n'est pas le cas, il doit le demander directement auprès de la caisse d'Assurance Maladie de son lieu de résidence, en se munissant d'une **attestation d'emploi CNCESU**.

Un formulaire "**Déclaration d'employeur pour tous emplois familiaux**" est disponible sur le site **www.ameli.fr**.

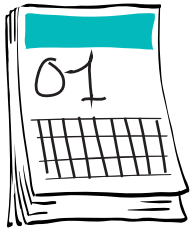
Le + de la FEPEM

La FEPEM vous recommande d'inscrire votre salarié à un service de Médecine du travail.

Pour trouver le service de médecine du travail dont vous dépendez, adressez-vous à la Direccte de votre région.

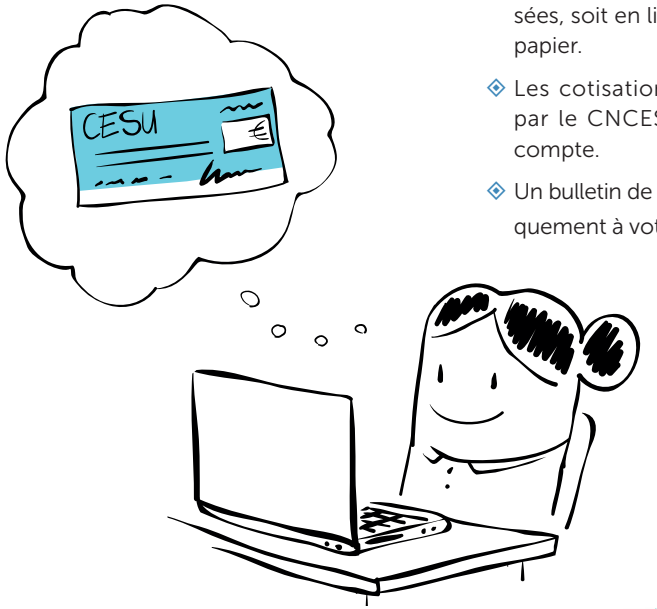
DIRECCTE

LES FORMALITÉS À SUIVRE



Inscrivez-vous auprès du Centre national du Chèque Emploi Service Universel et simplifiez vous les déclarations de salaires

* **A l'embauche de votre salarié :**
  vous complétez un formulaire d'adhésion au CESU en ligne (**www.cesu.urssaf.fr**) ou par courrier.



* **Chaque mois** :
  - Vous versez sa rémunération à votre salarié en espèce dès lors que le montant mensuel n'éxcède pas 1500€, par chèque, par Cesu préfinancé ou virement bancaire.
  - Vous déclarez votre salarié en indiquant les heures réalisées et les sommes versées, soit en ligne, soit via un volet social papier.
  - Les cotisations à payer sont calculées par le CNCESU et prélevées sur votre compte.
  - Un bulletin de salaire est envoyé automatiquement à votre salarié par le CNCESU.

BON À SAVOIR

Besoin d'aide pour les formalités ? La **FEPEM** vous accompagne à chaque étape clé de votre contrat de travail et vous propose des formules adaptées, de l'établissement du contrat de travail et des formalités d'embauche à la fin de contrat. Vous pouvez également vous rapprocher d'une **structure mandataire**.

05 Le contrat de travail

L'ESSENTIEL À RETENIR

* Le contrat pose les bases de la relation de travail entre le salarié et vous.
* Même s'il n'est pas obligatoire lorsque le salarié travaille moins de 8 heures par semaine ou moins de 4 semaines consécutives, il est conseillé de signer un contrat écrit.
* Le contrat à durée indéterminé (CDI) est la règle. Le contrat à durée déterminée (CDD) ne peut être utilisé que dans des circonstances limitées, de remplacement d'un salarié ou en cas de besoin ponctuel.

BON À SAVOIR

Des modèles de contrat sont disponibles, notamment sur **www.particulieremploi.fr** et dans l'Espace Particulier Employeur proposé par la FEPEM.

LES POINTS CLÉS À INDIQUER DANS LE CONTRAT DE TRAVAIL

Emploi-repère

En fonction de la liste d'activités exercées par votre salarié, vous devez classer votre salarié parmi les quatre emplois-repères d'assistant(e) de vie précisés dans la grille des métiers.

Un simulateur mis à disposition par les partenaires sociaux de la branche professionnelle des salariés du particulier employeur vous permet d'identifier l'emploi repère : **www.simulateur-emploisalarieduparticulier-employeur.fr/**

Période d'essai

La période d'essai, qui doit être indiquée dans le contrat, vous permet, ainsi qu'au salarié, de vérifier que ses compétences sont conformes à vos attentes. Si ce n'est pas le cas, vous pouvez rompre le contrat sans avoir à en justifier le motif, tout en respectant un délai de prévenance.

La FEPEM préconise une période d'essai de deux mois non renouvelables avec le délai de prévenance au plus égal au délai légal.

Durée du travail hebdomadaire

La durée conventionnelle hebdomadaire maximale est de 40 heures de travail effectif. Au-delà, les heures travaillées sont des heures supplémentaires

Travail de nuit

Si du travail de nuit est prévu, vous devez l'inscrire dans le contrat. Le travail de nuit peut prendre différentes formes qui impliquent des conditions de rémunération et d'emploi différentes.

Salaire horaire et mensuel

Vous devez indiquer le salaire horaire et le salaire mensuel versé à votre salarié, dans le respect de la convention collective des salariés du particulier employeur qui fixe la rémunération minimum à appliquer en fonction de l'emploi-repère du salarié.

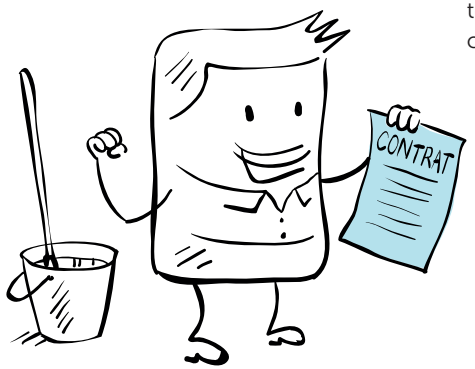
Repos hebdomadaire

Le salarié doit bénéficier d'un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives et d'une demi-journée supplémentaire. Vous devez indiquer dans le contrat quelle est sa journée et demi de repos.

Conduite automobile

Si vous prévoyez que le salarié conduise durant son activité professionnelle pour vous accompagner :

- un supplément de rémunération, dont le montant est fixé d'un commun accord, est à intégrer pour cette mission ;
- il bénéficie d'une indemnisation de ces frais en fonction des kilométriques parcourus, si le salarié utilise sa voiture personnelle ;
- n'oubliez pas de vérifier l'assurance automobile, et notamment l'usage du véhicule à des fins professionnelles. ♦



BON À SAVOIR

Le Centre national du Chèque emploi service universel (CN-CESU) met à votre disposition un modèle de calcul pour les indemnités kilométriques.

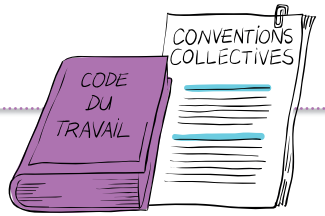
06 Les règles à respecter tout au long de la relation de travail

L'ESSENTIEL À RETENIR

La convention collective nationale des salariés du particulier employeur fixe les règles que vous devez respecter tout au long de la relation de travail avec votre salarié.

Certaines dispositions du Code du travail s'appliquent également.

Prenez-en connaissance et imprimez-en un exemplaire (**www.particulieremploi.fr**) que vous tiendrez à disposition de votre salarié.

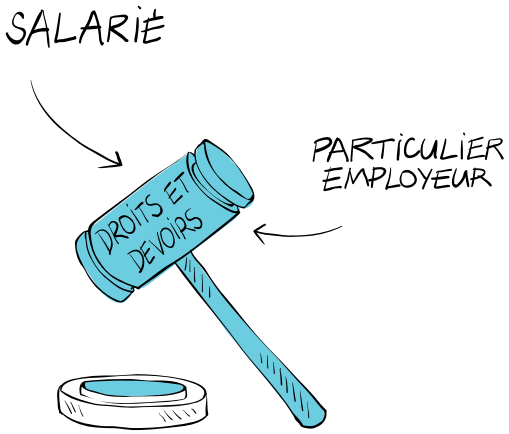


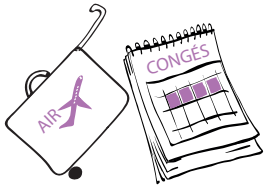
Evolutions de salaires

La convention collective des salariés du particulier employeur fixe la rémunération minimum à verser à votre salarié, mais elle ne prévoit pas d'augmentation annuelle liée à l'ancienneté.

Absences de l'employeur

Lorsque vous êtes absent (hospitalisation, départ en vacances,...), 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.





Absences du salarié

Dans tous les cas, votre salarié doit justifier par écrit ses absences. Si votre salarié ne le fait pas, vous devez lui adresser un courrier en recommandé lui demandant de justifier son absence.

A parti dde son 4ème jour d'absence pour maladie, la CPAM verse à votre salarié des indemnités journalières de sécurité sociale.

A partir de son 8ème jour d'absence pour maladie et si votre salarié remplit les conditions, l'IRCEM verse à votre salarié un complément aux indemnités journalières. Un formulaire est à compléter auprès de l'IRCEM que vous pouvez contacter au 0 980 980 990 (appel non surtaxé).

Dans certains cas, avant la reprise du salarié, vous devez organiser une visite médicale auprès de la médecine du travail.

BON À SAVOIR

Si votre salarié est en arrêt maladie (d'accident du travail, maternité, paternité ou adoption), vous devez compléter **le formulaire Cerfa** correspondant à la situation, **téléchargeable sur le site www.ameli.fr et l'envoyer à la CPAM** du département de votre salarié.

BON À SAVOIR

Besoin d'aide pour les questions du quotidien de la relation de travail ? **La FEPEM vous accompagne sur chaque étape clé de votre contrat de travail** et vous propose des formules adaptées, de l'établissement du contrat de travail et des formalités d'embauche à la fin de contrat.

Calcul des congés payés

Votre salarié bénéficie, comme tout salarié, de congés payés. Ce temps de repos est obligatoire.

Renseignez-vous sur les règles d'acquisition, de rémunération et de prise de congés payés de votre salarié. ♦

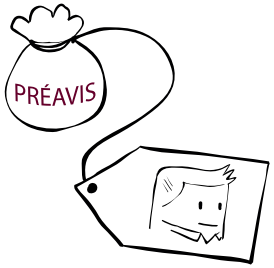
07 La fin du contrat de travail

RUPTURE DU CONTRAT À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

Le licenciement : Vous pouvez mettre fin au contrat de travail sur la base d'un motif réel et sérieux, non discriminatoire.

Pour licencier votre salarié, vous devez respecter la procédure légale de licenciement, respecter la durée du préavis qui varie selon l'ancienneté du salarié, calculer et verser les éventuelles indemnités de préavis (en cas de dispense), de licenciement, et compensatrice de congés payés.

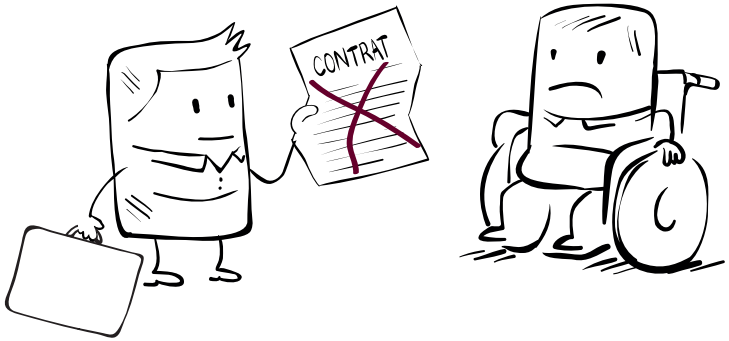
Le décès de l'employeur met fin au contrat de travail immédiatement. Le salarié doit être informé du décès et une indemnité compensatoire de préavis lui est versée ainsi qu'une indemnité de licenciement selon son ancienneté.



RUPTURE À L'INITIATIVE DU SALARIÉ

La démission : Votre salarié peut choisir de démissionner. Il doit vous le notifier par lettre recommandée avec accusé de réception. Une indemnité compensatrice de congés payés ou une indemnité compensatrice de préavis à votre salarié si vous le dispensez de l'effectuer peut être due.

Le départ à la retraite du salarié est également une cause de rupture du contrat.



A RETENIR : documents de fin de contrat

Lors de la rupture du contrat, vous remettez obligatoirement à votre salarié les documents suivants :

- **Attestation Pôle emploi de fin de contrat**. Pour cela, rendez-vous sur www.pole-emploi.fr, dans la rubrique « particuliers employeurs »
- **Certificat de travail** (obligatoire)
- **Reçu pour solde de tout compte** (pas obligatoire mais vivement conseillé) ♦

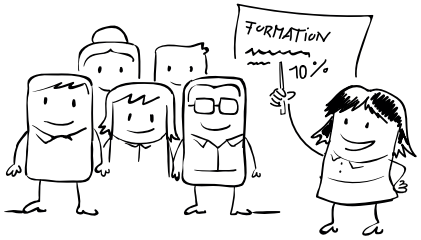
BON À SAVOIR

En cas de décès, de départ à la retraite du salarié, ou pour tout autre raison de rupture, contactez la FEPEM. Si besoin, faites vous accompagner par un juriste de la FEPEM en souscrivant à une consultation juridique.

08 Former un salarié

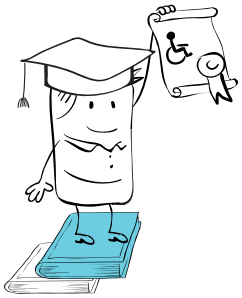
L'ESSENTIEL À RETENIR

Chaque année, les salariés du particulier employeur peuvent bénéficier de formations entièrement financées, pour faire évoluer leurs compétences, apprendre de nouvelles techniques et gagner en sécurité. La formation permet également d'interroger ses pratiques et de se professionnaliser en rencontrant d'autres professionnels.



De nombreuses formations professionnelles continues de courtes durées (16 à 20 heures) sont ouvertes chaque année, comme par exemple :

- Maintien de l'autonomie dans la vie quotidienne
- Maintenir le lien social grâce aux nouvelles technologies
- Assistant de vie auprès d'une personne en situation de handicap
- Entretien du linge et techniques de repassage



40 heures de formation financées

En tant qu'employeur, vous pouvez accompagner votre salarié à être formé tout au long de la vie. Votre salarié peut également utiliser son compte personnel de formation par lequel il est susceptible de disposer d'un crédit d'heures de formation.

Le Relais Assistant de Vie

Dans certains départements, votre salarié peut également participer à un Relais Assistant de Vie. Pendant 5 séances de 3 heures, votre salarié échange avec d'autres assistants de vie sur ses pratiques professionnelles. Les échanges sont animés par un formateur professionnel.

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**

09 La protection sociale du salarié

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 protection complémentaire :

- Indemnités complémentaires aux indemnités journalières de la sécurité sociale en cas de maladie ou d'accident du travail
- Retraite complémentaire
- Prévoyance

FAITES LE SAVOIR !

L'IRCEM Prévoyance propose également à votre salarié un service de soutien psychologique gratuit.

Ce dispositif téléphonique est anonyme et confidentiel, il est accessible 24h/24h et 7j/7j au :
0 800 80 20 27 (appel gratuit depuis un poste fixe).

Il lui permet de trouver une écoute, un accompagnement et une orientation par rapport aux problèmes d'ordres professionnels et personnels qu'il peut rencontrer. ♦

10 La prévention des risques à domicile

Votre domicile est votre lieu de vie et le lieu de travail de votre salarié. La prévention des risques à domicile, c'est vous prémunir de potentiels accidents domestiques mais également veiller à la prévention de risques professionnels pour votre salarié.

Une grande variété de risques est identifiée pour les salariés qui travaillent au domicile de particuliers :

- Risques de chute, de hauteur et de plain-pied (entorses, fractures ...) ;
- Risques liés à l'activité physique : fatigue physique liée à l'utilisation de matériel inadapté ;
- Risques chimiques : l'utilisation de produits ménagers peut comporter des risques pour la santé : irritation du nez, de la gorge, des yeux, toux, crevasses, rougeurs ;
- Risques électriques ;
- Risques de contamination.

Prévenir les risques, oui mais comment faire ?

Le site **www.prevention-domicile.fr** vous propose 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 dans l'utilisation du matériel technique.

A quelles aides financières puis-je avoir recours pour procéder à l'équipement de mon domicile ?

De nombreux organismes sont susceptibles de proposer des aides, parmi lesquels : la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM), la Mutualité Sociale Agricole (MSA), le Régime Social des Indépendants (RSI), l'Agence Nationale d'Amélioration de l'Habitat (ANAH), les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), les conseils départementaux, les mutuelles privées... ♦

BON À SAVOIR

Des dispositifs de prévention pour les personnes âgées sont également détaillés sur **www.pourlespersonnesages.gouv.fr**

www.vivonsbienvivonsmieux.fr propose de faire le plein de conseils et de services pour entretenir votre forme au quotidien. Articles et conseils pour vous maintenir en forme (alimentation saine, activité physique, hygiène de vie, santé, lien social).

11 Mémo

PARTICULIER EMPLOI

Retrouvez tous nos points d'accueil sur **www.particulieremploi.fr**, rubrique « *Les relais particulier emploi* ».

FEPEM

La FEPEM est présente sur toute la France

Pour connaitre l'implantation la plus proche de chez vous, contactez-nous :
0825 07 64 64
(service 0,15€/min + prix d'un appel) du lundi au jeudi de 9h à 18h et le vendredi de 9h à 17h (horaires métropole)
www.fepem.fr

IPERIA L'Institut

0 800 820 920
(Service et appel gratuits)
www.iperia.eu

Groupe IRCEM

0 980 980 990
(appel non surtaxé)
www.ircem.com

FÉDÉRATION MANDATAIRES

www.federation-mandataires.fr

CNCESU (Centre national du chèque emploi service universel)

0 820 00 23 78 (Service 0,12 €/min + prix d'un appel)
www.cncesu.urssaf.fr

POUR LES AIDANTS

www.aidants.fr
www.lacompagniedesaidants.org

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

www.net-particulier.fr
www.cnsa.fr
www.pour-les-personnes-agees.gouv.fr
www.urssaf.cesu.fr

Au sujet de LA FEPEM

La Fédération des particuliers employeurs (FEPEM) est l'unique organisation socioprofessionnelle représentative des 3,6 millions particuliers employeurs.
Elle vous représente et vous accompagne au quotidien, dans les relais Particulier Emploi ou par téléphone **0 825 07 64 64** (0,15€/min + prix d'un appel).
Elle propose à ses membres un espace dédié en ligne (modèles de documents, fiches pratiques, ...) ainsi que des formules d'accompagnement juridiques adaptées au besoin de chaque particulier employeur.
Au sein du réseau **ParticulierEmploi**, avec ses partenaires Ipéria l'Institut pour la formation, et le groupe Ircem pour l'assurance et la prévoyance auprès des prescripteurs privés et publics, elle répond aux questions de chacun sur l'emploi à domicile et le développe dans près de 12 villes et plus de 200 points relais.

www.fepem.fr

Fepem
FÉDÉRATION DES PARTICULIERS EMPLOYEURS DE FRANCE

www.particulieremploi.fr

Particulieremploi

Au sujet de la CNSA

La Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) est un établissement public créé par la loi du 30 juin 2004. En dix ans, ses missions ont été élargies progressivement. Deux lois sont particulièrement importantes : la loi sur l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées du 11 février 2005 et la loi d'adaptation de la société au vieillissement du 28 décembre 2015. Elles ont largement étendu le champ d'action de la CNSA, consacrant ainsi son statut de « maison commune de l'autonomie ».

Mise en place en mai 2005, la CNSA est, depuis le 1er janvier 2006, chargée de financer les aides en faveur des personnes âgées en perte d'autonomie et des personnes handicapées, de garantir l'égalité de traitement sur tout le territoire et pour l'ensemble des handicaps et des situations de perte d'autonomie, d'assurer une mission d'information et d'animation de réseau, d'information des personnes âgées, des personnes handicapées et de leurs familles, d'assurer un rôle d'expertise et de recherche sur les questions liées à l'accès à l'autonomie, quels que soient l'âge et l'origine du handicap. Elle dispose pour cela d'un budget de plus de 23 milliards d'euros.

www.cnsa.fr

CNSA
Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie

Bien vieillir à domicile

Guide pratique de l'emploi à domicile

à destination des plus âgés ...
et de ceux qui les accompagnent

Vous avez choisi de privilégier votre domicile plutôt que toute autre solution et vous faites le choix de trouver quelqu'un pour vous aider ?

Bravo et bienvenue !
Ce guide est fait pour vous.

CNSA
Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie

Fepem
FÉDÉRATION DES PARTICULIERS EMPLOYEURS DE FRANCE

© FEPEM 201706_0001 © Photo : AdobeStock - Réalisé par la Direction de la communication FEPEM, mars 2017