

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*



Sommaire

01	Besoin d'aide au quotidien ? Devenez particulier employeur	04
02	Combien ça coûte ?	06
03	Comment recruter ?	08
04	Démarches et formalités	10
05	Le contrat de travail	12
06	Les règles à respecter tout au long de la relation de travail	14
07	La fin du contrat de travail	16
08	Informations complémentaires	18
18	Former un salarié	
19	La protection sociale du salarié	
20	La prévention des risques à domicile	
21	Mémo	



Besoin d'aide au quotidien ?

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 entre :

* 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 cotisations et quelques coûts annexes. Vous choisissez la personne qui intervient à votre domicile et vous gérez le quotidien de son activité ainsi que sa paie.

* Recourir à un organisme mandataire

Vous êtes l'employeur de la personne qui intervient chez vous et vous faites appel à un organisme ou à 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 :



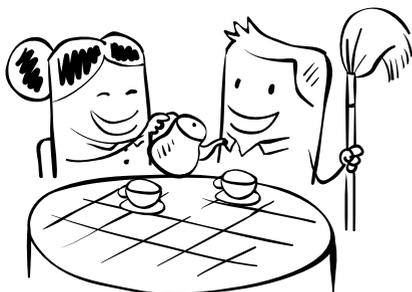
◇ Fédération des Particuliers Employeurs de France,
0825 07 64 64 (0,15 €/min + prix de l'appel)
www.fepem.fr ou **www.particulier-employeur.fr**



◇ Fédération mandataires,
www.federation-mandataires.fr



◇ Particulier Emploi,
www.particulieremploi.fr
09 72 72 72 76 (appel non surtaxé)



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

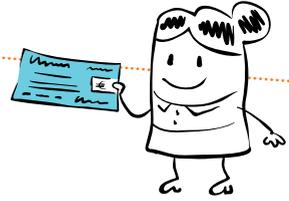
Vous devenez client d'une association ou d'une entreprise qui embauche des salariés et les met ensuite à votre disposition sous les conditions prévues dans le contrat de prestation. L'organisme délivre une facture correspondant aux prestations effectivement réalisées. ♦

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.lacompaniedesaidants.org
- ♦ L'Association française des aidants vous représente et vous défend
www.aidants.fr



L'ESSENTIEL À RETENIR



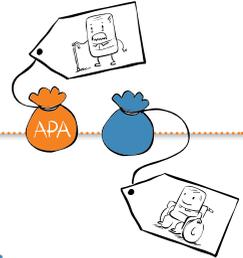
Chaque mois, le particulier employeur à domicile règle :

★ **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 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 cotisations.

Si vous choisissez de faire appel à un organisme mandataire pour vous accompagner, pensez à 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.

Depuis 2017, le crédit d'impôt est généralisé à l'ensemble des particuliers actifs ou inactifs (retraités). 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 20 000 € dans certaines situations).

À noter : les frais de gestion facturés par le mandataire sont aussi éligibles au crédit d'impôt.

Déduction forfaitaire de cotisations

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

Exonération de cotisations

L'exonération totale ou partielle de cotisations patronales de Sécurité sociale s'applique :

- ♦ aux personnes et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite et ayant besoin de recourir à l'assistance d'une personne pour les actes ordinaires de la vie ;
- ♦ aux titulaires d'une carte d'invalidité à 80 % ou d'une carte mobilité inclusion invalidité ;
- ♦ aux employeurs et conjoints d'employeurs âgés de 70 ans et plus ;
- ♦ aux bénéficiaires de l'APA et de la PCH, ou de la majoration pour tierce personne (MTP) ;
- ♦ 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.

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 mutuelles

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

ÉVALUEZ 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.particulier-employeur.fr
- ◆ www.cesu.urssaf.fr
- ◆ www.net-particulier.fr



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 Cesu.

Le Chèque Emploi Service Universel (Cesu) préfinancé

Vous pouvez bénéficier des Cesu préfinancés ayant une valeur faciale qui sont un moyen de paiement du salaire net. Ils peuvent vous être octroyés par votre propre employeur, comité d'entreprise ou un organisme public / privé attribuant des prestations sociales.

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).

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 de mise en relation gratuite : **www.particulieremploi.fr**
- ◆ Passez une annonce auprès de Pôle emploi : **www.pole-emploi.fr** ou par téléphone au **39 95** (service gratuit + prix de l'appel).
- ◆ Diffusez une annonce dans les commerces à proximité de chez vous ou dans votre mairie.
- ◆ Parlez de votre recherche autour de vous, une personne compétente peut vous être recommandée par votre entourage.



SÉLECTIONNEZ DES CANDIDATS

Lorsque vous avez recueilli plusieurs candidatures, **contactez par téléphone** les candidats qui semblent 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 de ses employeurs actuels ou un de ses anciens employeurs.



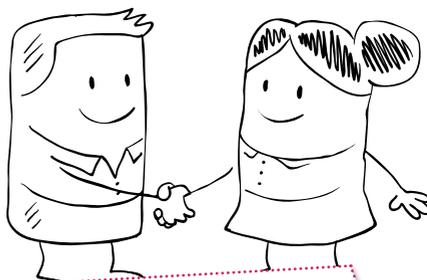
L'ENTRETIEN D'EMBAUCHE

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

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 rencontré 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 sur le nouveau site de la FEPEM : www.particulier-employeur.fr

L'IDENTITÉ DE VOTRE FUTUR SALARIÉ

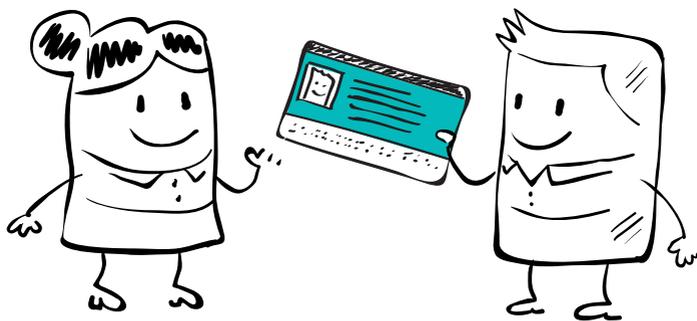
Assurez-vous de l'identité de votre futur salarié (carte d'identité, carte de résident ou de séjour, autorisation de travail en fonction de sa nationalité).

Vérifiez le numéro de Sécurité sociale du salarié, qui vous sera utile au moment de votre 1^{re} déclaration de salaire.

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

Si ce n'est pas le cas et que vous utilisez le Cesu, c'est au salarié de le demander directement auprès de la caisse d'assurance maladie de son lieu de résidence en se munissant d'un document d'identité (carte d'identité, carte de séjour...) et d'une pièce d'état civil (extrait d'acte de naissance).

À défaut, vous devez inscrire votre salarié dans les 8 jours de l'embauche auprès de la **Caisse Primaire d'Assurance Maladie**.



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 santé du travail.

LES FORMALITÉS À SUIVRE

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

★ À l'embauche de votre salarié :

Vous complétez un formulaire d'adhésion au Cesu en ligne (www.cesu.urssaf.fr) ou par courrier.

En 2019, le Cesu évolue :

Le Cesu vous propose « un service tout en un » en accord avec votre salarié. Vous n'avez qu'à déclarer son salaire et le Cesu s'occupe du reste :

- ◆ calcul des cotisations sociales et de votre reste à charge ;
- ◆ prélèvement de ces montants sur votre compte bancaire ;
- ◆ versement de la rémunération nette sur le compte bancaire de votre salarié (après prélèvement de son impôt sur le revenu applicable en 2020) ;
- ◆ versement de la retenue à la source à l'administration fiscale.

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, des bulletins de salaire et des formalités d'embauche à la fin de contrat. Vous pouvez également vous rapprocher d'une **structure mandataire**.



★ Chaque mois :

- ◆ Vous versez sa rémunération en espèces, dès lors que le montant mensuel n'excède pas 1 500 €, en échange d'un reçu, par chèque, par Cesu préfinancé ou virement bancaire.
- ◆ Vous déclarez votre salarié en indiquant les heures réalisées et les sommes versées (salaire net), soit en ligne, soit via un volet social papier.
- ◆ Les cotisations à payer sont calculées par le CNCESU et prélevées sur votre compte.
- ◆ Le bulletin de salaire de votre salarié est accessible via son compte en ligne dès le lendemain de la déclaration. Il peut opter pour la réception de ses bulletins par voie postale, dans ce cas la réception se fera en milieu de mois. ◆



L'ESSENTIEL À RETENIR

- ★ Le contrat pose les bases de la relation de travail entre le salarié et vous.
- ★ Même si sa rédaction n'est pas obligatoire, 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 deux motifs de recours :
 - ◆ remplacement du salarié absent ;
 - ◆ accroissement temporaire d'activité (en cas d'incapacité temporaire de l'employeur, par exemple convalescence...).

BON À SAVOIR

Des modèles de contrat sont disponibles, notamment sur www.fepem.fr, www.particulier-employeur.fr et dans l'Espace Particulier Employeur proposé par la FEPEM.

LES POINTS CLÉS À INDIQUER DANS LE CONTRAT DE TRAVAIL

Emploi du salarié

En fonction de la liste d'activités exercées par votre salarié, vous devez le classer parmi les quatre emplois d'assistant 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 occupé par votre salarié :

www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.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 par écrit sans avoir à en justifier le motif.

Durée du travail hebdomadaire

La durée conventionnelle hebdomadaire pour un temps complet 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 (préciser s'il inclut 10 % au titre des congés payés) et le salaire mensuel versé, dans le respect de la convention collective des salariés du particulier employeur, qui fixe la rémunération minimum à appliquer en fonction de l'emploi du salarié.



BON À SAVOIR

Le Centre National du Chèque Emploi Service Universel (CNCESU) met à votre disposition un modèle de calcul pour les indemnités kilométriques.

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 demie de repos.

Conduite automobile

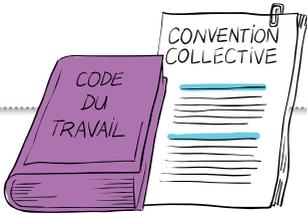
Si vous prévoyez que le salarié conduise durant son activité professionnelle pour vous accompagner :

- ◆ un supplément de rémunération est à prévoir, dont le montant est fixé d'un commun accord ;
- ◆ s'il utilise sa voiture personnelle, il bénéficie en plus d'une indemnisation au titre des frais kilométriques engagés ;
- ◆ vérifiez l'assurance automobile et notamment l'usage du véhicule à des fins professionnelles. ◆

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.

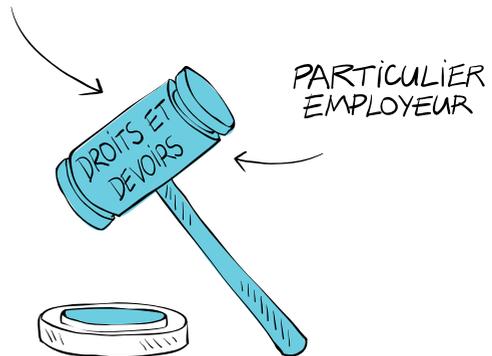
Évolutions de salaires

La convention collective nationale des salariés du particulier employeur fixe la rémunération minimum à verser à votre salarié, en fonction de l'emploi qu'il occupe. Une majoration de salaire est prévue si votre salarié est diplômé d'un titre professionnel de la branche des salariés du particulier employeur.

Absences de l'employeur

Lorsque vous êtes absent et que cette absence n'est pas prévue dans le contrat de travail, ni prévisible à l'avance (hospitalisation par exemple...), 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.

SALARIÉ





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.

À partir du 4^e jour d'absence pour maladie simple ou du 1^{er} jour pour maladie d'origine professionnelle, la CPAM verse à votre salarié des indemnités journalières de Sécurité sociale.

À partir de son 8^e jour d'absence pour maladie et si votre salarié remplit les conditions, l'IRCEM verse à votre salarié un complément aux indemnités journalières. Grâce au service Prest'IJ de l'IRCEM, le dossier de votre salarié est transmis par la CPAM directement à l'IRCEM.

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 (maladie simple ou professionnelle, accident du travail, maternité...), vous devez remplir **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.

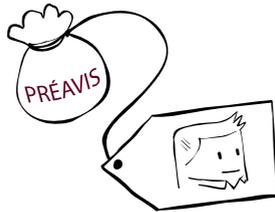
Renseignez-vous sur les règles d'acquisition, de rémunération et de prise de congés payés de votre salarié. ♦



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 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 mais n'a pas à effectuer de préavis. Certaines indemnités sont à verser du fait de la rupture du contrat.

Attention,

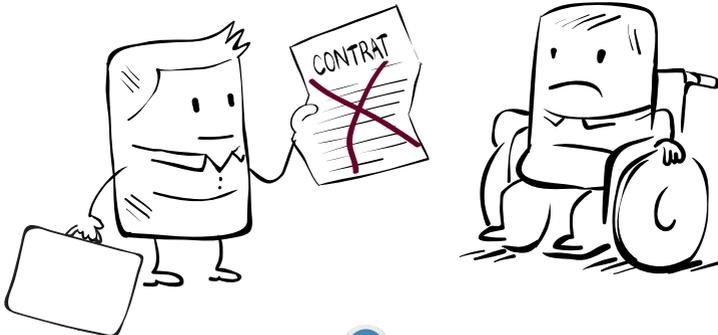
si la salariée est enceinte, elle bénéficie d'une protection contre la rupture de son contrat. Pour en savoir plus, consultez le site

www.particulier-employeur.fr

RUPTURE À L'INITIATIVE DU SALARIÉ

La démission : Votre salarié peut choisir de démissionner. Il doit vous le notifier par écrit.

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



RUPTURE CONVENTIONNELLE

La rupture conventionnelle du contrat de travail est un mode de rupture qui n'est pas prévu par la convention collective nationale des salariés du particulier employeur.

En outre, le formulaire de rupture conventionnelle n'est pour l'heure pas adapté au secteur de l'emploi entre particuliers. C'est pourquoi nous vous invitons prioritairement à vous rapprocher de votre Direccte, qui vous orientera dans cette procédure.

À RETENIR : documents de fin de contrat

Lors de la rupture du contrat, vous devez remettre 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). ◆



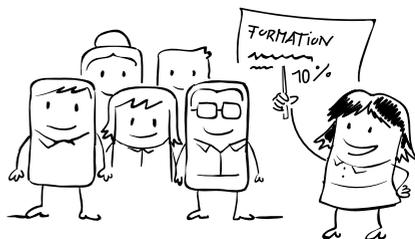
BON À SAVOIR

En cas de décès, de départ à la retraite du salarié, ou pour toute autre raison de rupture, contactez la FEPEM. Si besoin, faites-vous accompagner par un juriste de la FEPEM en souscrivant à une consultation juridique. Rendez-vous sur le site www.particulier-employeur.fr

FORMER UN SALARIÉ

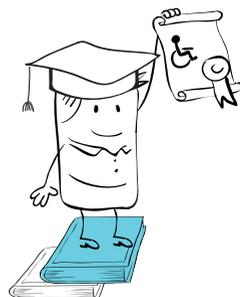
L'ESSENTIEL À RETENIR

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. Les formations permettent également de s'interroger sur ses pratiques et de se professionnaliser en rencontrant d'autres professionnels.



De nombreuses formations professionnelles continues de courtes durées (14 à 21 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.



Des heures de formation financées

En tant qu'employeur, vous pouvez accompagner votre salarié pour être formé tout au long de la vie. Votre salarié peut également utiliser son Compte Personnel de Formation, par lequel il peut disposer d'une somme en euros pour financer une formation.

Le Relais Assistants de Vie

Dans certains départements, votre salarié peut également participer à un Relais Assistants 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
0 800 820 920 (service et appel gratuits)



LA PROTECTION SOCIALE DU SALARIÉ

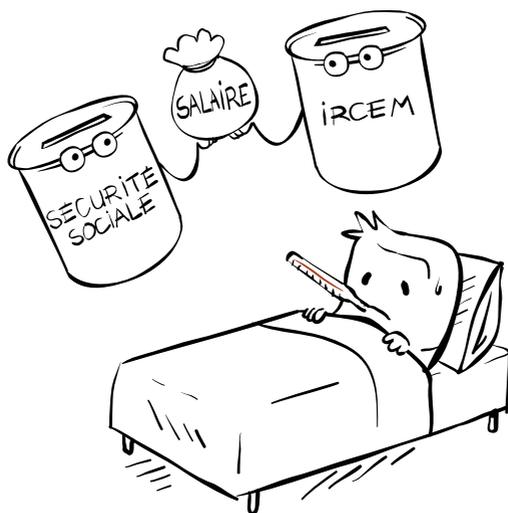
La couverture de base de la Sécurité sociale...

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 IRCÉM, 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.



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 ?

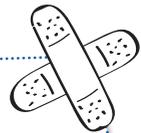
Le site **www.prevention-domicile.fr** vous propose des solutions simples et des bonnes pratiques pour chacun des risques identifiés. De courtes vidéos et des fiches pratiques vous guident, vous et votre salarié, dans l'utilisation du matériel technique.

À 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.pour-les-personnes-agees.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).



MÉMO



FEPEM

La FEPEM est présente sur toute la France

Pour connaître 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

www.particulier-employeur.fr



PARTICULIER EMPLOI

Accueil de proximité partout en France

Contactez-nous :

www.particulieremploi.fr

09 72 72 72 76

(appel non surtaxé) du lundi au jeudi de 8h30 à 18h et le vendredi de 8h30 à 17h



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

CNCE SU (Centre National du Chèque Emploi Service Universel)

0 820 00 23 78 (service 0,12 €/min + prix d'un appel)

www.cesu.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

Au sujet de LA FEPEM

La Fédération des Particuliers Employeurs (FEPEM) est l'unique organisation socioprofessionnelle représentative des 3,4 millions de particuliers employeurs.

Elle vous représente et vous accompagne au quotidien, dans les Espaces Particulier Emploi ou par téléphone au **0 825 07 64 64** (0,15 €/min + prix d'un appel).

La FEPEM met à disposition son site : www.particulier-employeur.fr, il informe tous les particuliers qui emploient ou qui souhaitent employer un salarié à leur domicile.



Ce site propose différents contenus qui permettent de mieux gérer la relation de travail.

- ◆ Les personnes qui souhaitent devenir particuliers employeurs trouveront toutes les informations nécessaires dans la rubrique « *Mon besoin* » ;
- ◆ Pour celles et ceux déjà particuliers employeurs, la rubrique « *Mon contrat* » recense tous les éléments permettant une gestion optimale de la relation de travail. Des formules d'accompagnements personnalisés par le service juridique de la FEPEM sont également disponibles en ligne.

www.fepem.fr

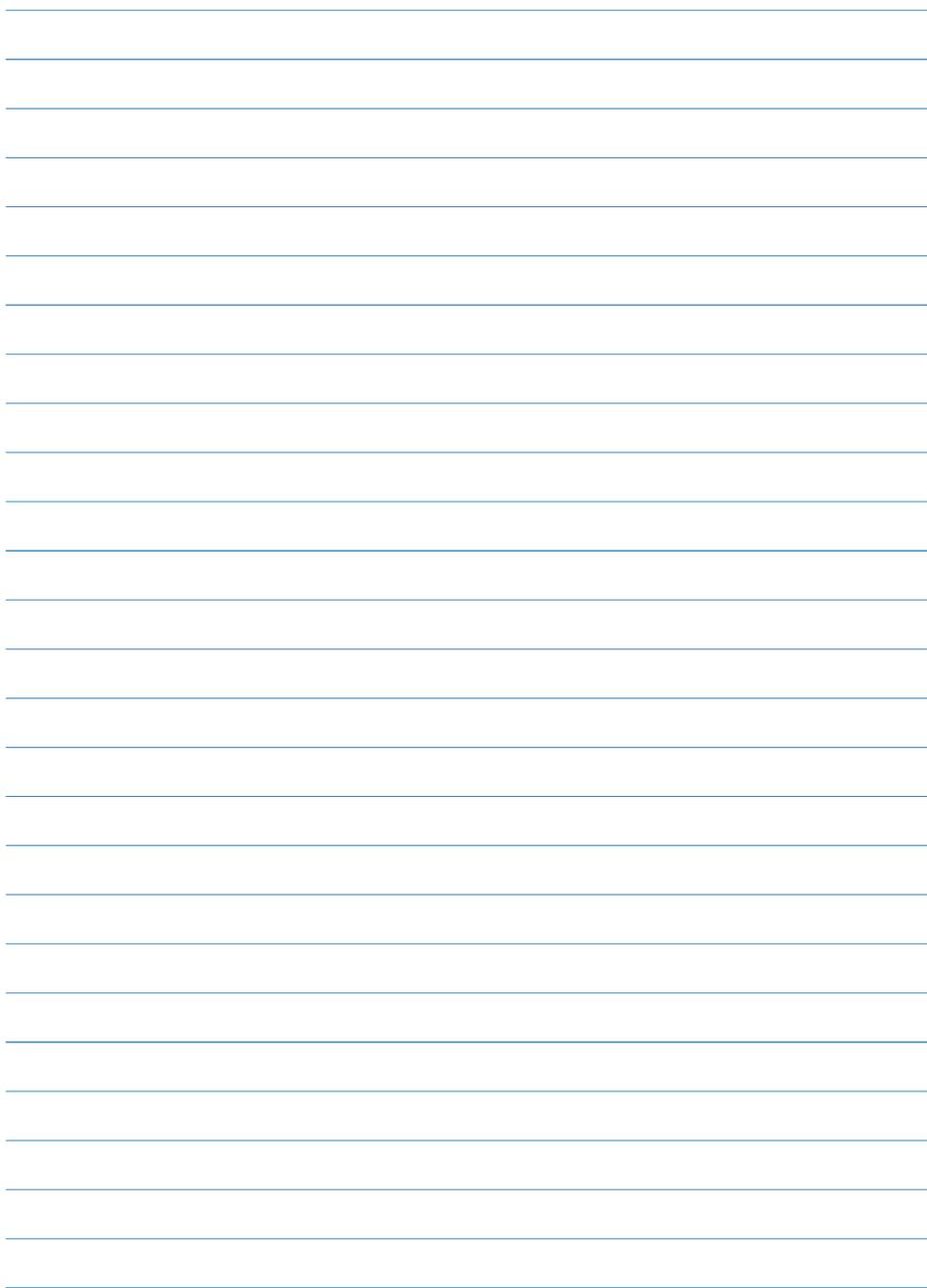
Au sujet de la CNSA

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 1^{er} 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



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.*

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

