



Services **A** la **P**ersonne

Guide Pratique

Les services disponibles

A ce jour, plus de 20 activités de services à la personne sont répertoriées par le code du travail (article D129-35 du code du travail).

Les services à la famille

Garde d'enfants

- Garde d'enfants à domicile
- Garde d'enfants hors du domicile (crèches, jardins d'enfants, haltes-garderies, garderies périscolaires, assistantes maternelles agréées)
- Accompagnement d'enfants dans leurs déplacements

Cours à domicile

- Soutien scolaire
- Cours à domicile
- Assistance informatique et Internet
- Assistance administrative

Les services de la vie quotidienne

Hygiène de la maison

- Travaux ménagers
- Collecte et livraison de linge repassé*

Alimentation

- Préparation de repas à domicile
- Livraison de repas à domicile*
- Livraison de courses à domicile*

Entretien de la maison

- Petits travaux de jardinage, débroussaillage
- Petit bricolage
- Entretien et vigilance des résidences principale et secondaire

Coordination

- Mise en relation et distribution de services

Les services aux personnes âgées, handicapées, ou dépendantes

À leur domicile

- Assistance aux personnes âgées (sauf actes médicaux)
- Assistance aux personnes handicapées (dont interprète en langue des signes, technicien de l'écrit et codeur en langage parlé complété)
- Garde-malade
- Soins esthétiques
- Soins et promenade d'animaux domestiques (sauf actes vétérinaires et toilettage)
- Téléassistance et visioassistance

Dans leurs déplacements

- Aide à la mobilité et transports*
- Accompagnement dans les promenades et les actes de la vie courante
- Conduite du véhicule personnel (pour des trajets domicile-travail, en vacances ou pour des démarches administratives)*

*À condition que cette prestation soit comprise dans un ensemble d'activités effectuées à domicile.

Services A la Personne

les avantages

- 1 - Une réduction ou un crédit d'impôt pour tous les services à la personne rendus à votre domicile
- 2 - Les exonérations de cotisations patronales de Sécurité sociale
- 3 - Un taux de TVA réduit de 5,5 %

Les avantages des services à la personne

Lorsque vous utilisez des services à la personne, vous bénéficiez de nombreux avantages :

- une réduction ou un crédit d'impôt sur le revenu de 50 % des sommes payées pour les services à la personne ;
- un crédit d'impôt de 50 % pour la garde des enfants de moins de 6 ans hors de votre domicile ;
- l'exonération des cotisations patronales de Sécurité sociale (à hauteur de 15 points) si vous employez directement un salarié à votre domicile ;
- un taux de TVA de 5,5 % si vous passez par un organisme agréé de services à la personne.

Une réduction ou un crédit d'impôt pour tous les services à la personne rendus à votre domicile

La réduction d'impôt

50 % des sommes versées pour des services à la personne peuvent être déduites de l'impôt sur le revenu dans la limite de 6 000 € par an (ce qui équivaut à une dépense réelle de 12 000 €).

Il existe des plafonds particuliers pour certaines activités : la réduction est limitée à 250 € pour le bricolage, 500 € pour l'assistance informatique et 1 500 € pour le jardinage.

Si vous avez des enfants à charge : le plafond est majoré jusqu'à 6 750 € pour un enfant et jusqu'à 7 500 € par an pour 2 enfants ou plus.

D'autres majorations du plafond sont prévues :

pour les personnes de 65 ans et plus qui peuvent bénéficier d'une réduction fiscale allant jusqu'à 7 500 €.
pour les personnes invalides ou les parents d'enfant handicapé. En fonction de la gravité du handicap, le plafond de la réduction est fixé à 10 000 €.

Pour connaître les conditions de majoration auxquelles vous avez droit, consultez le site du ministère du Travail.

La réduction fiscale est calculée à partir :

des rémunérations déclarées et des cotisations sociales correspondantes, si vous êtes particulier employeur ;
des factures émises par l'organisme agréé, si vous êtes client d'une structure ;

Toutefois, vous devez déduire des montants déclarés, toutes les aides que vous avez reçues pour financer les services à la personne :

part payée par votre employeur ou comité d'entreprise sur des CesuMD préfinancés
aides versées par la Caisse d'allocations familiales (AGED, AFEAMA, PAJE, etc.)
aides versées par le Conseil général (APA, PCH, etc.)

Les avantages des services à la personne

Un crédit d'impôt pour les frais de garde des enfants hors du domicile

Si vous faites garder votre enfant à l'extérieur, vous bénéficiez d'un crédit d'impôt de 50 % des dépenses effectuées, dans la limite de 2 300 € par an.
Le ou les enfants gardés doivent être à votre charge et ne pas être âgés de plus de 7 ans au 31 décembre précédant votre déclaration d'impôt.

Les frais de garde correspondent :

au salaire versé à une assistante maternelle agréée ;

aux factures des établissements de garde d'enfants : crèche, garderie, jardin d'enfants, halte-garderie, centre de loisirs sans hébergement, garderie périscolaire.

Vous devez déduire les aides que vous avez perçues au titre de la garde de vos enfants.

Un crédit d'impôt pour les personnes non-imposables

À compter de l'imposition sur le revenu 2007 (déclaration souscrite début 2008), l'avantage fiscal peut prendre la forme d'un crédit d'impôt sur le revenu de 50 % des dépenses effectuées pour des services à la personne.

Vous recevrez donc du Trésor public un chèque en votre faveur.

Certaines conditions doivent être réunies :

vous êtes célibataire, veuf/veuve ou divorcé(e) : vous exercez une activité professionnelle ou avez été inscrit(e) sur la liste des demandeurs d'emploi durant trois mois au moins au cours de l'année ;

vous êtes marié(e) ou avez conclu un PACS : vous êtes soumis à une imposition commune. Vous exercez tous les deux une activité professionnelle ou avez été inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi durant trois mois au moins au cours de l'année.

Comment déclarer vos dépenses de services à la personne pour bénéficier des avantages fiscaux

[Mode d'emploi pour remplir votre déclaration fiscale](#)

Les exonérations de cotisations patronales de Sécurité sociale

Vous êtes particulier employeur : vous pouvez être exonéré(e) des cotisations patronales de Sécurité sociale à hauteur de 15 points.

Si vous employez une assistante maternelle agréée, la totalité des cotisations patronales et salariales sont directement prises en charge par la CAF sous certaines conditions.

Pour connaître les conditions d'exonération, consultez le [site du ministère du Travail](#).

Un taux de TVA réduit de 5,5 %

Lorsque vous avez recours à un organisme agréé de services à la personne, vous bénéficiez d'un taux de TVA réduit à 5,5 % au lieu de 19,6 %.

Services A la Personne

**Droit du travail : particuliers employeurs,
soyez vigilants.**

1. Les formalités d'embauche et le contrat de travail
2. La durée hebdomadaire du travail
3. Les congés annuels
4. Les absences du salarié
5. Les jours fériés
6. La rémunération
7. la fin du contrat

Droit du travail : particuliers employeurs, soyez vigilants.

Si vous employez directement un salarié à votre domicile ou si vous faites garder vos enfants au domicile d'une assistante maternelle, vous êtes un particulier employeur et vous devez respecter le droit du travail.

Les droits de vos salariés sont réglementés par le code du travail et par leurs conventions collectives.

La durée hebdomadaire du travail, les congés annuels, le salaire, la fin de contrat, ... sont fixés par des textes précis. Respectez-les pour éviter tout litige avec votre salarié.

Attention : si votre salarié est envoyé chez vous par un organisme mandataire, vous êtes l'employeur et vous êtes donc responsable du respect de ses droits et de vos obligations d'employeur.

L'essentiel des droits des salariés à domicile et des obligations du particulier employeur

Dans une relation employeur/salarié, chacun a des droits et des obligations, mais les informations que nous donnons ici soulignent vos obligations afin de vous aider à agir au mieux en tant qu'employeur.

1. [Les formalités d'embauche et le contrat de travail](#)
2. [La durée hebdomadaire du travail](#)
3. [Les congés annuels](#)
4. [Les absences du salarié](#)
5. [Les jours fériés](#)
6. [La rémunération](#)
7. [la fin du contrat](#)

Droit du travail : particuliers employeurs, soyez vigilants.

Les formalités d'embauche et le contrat de travail

Si vous envisagez de recruter un salarié, vous devez le déclarer auprès d'un organisme de protection sociale (URSSAF de votre département ; www.urssaf.fr) au plus tôt 8 jours avant l'embauche et au plus tard le dernier jour ouvrable précédant l'embauche (si envoi postal). Si vous le payez en [Cesu](#), votre salarié est automatiquement déclaré.

Vous devrez faire figurer le numéro d'immatriculation employeur qui vous sera délivré sur les bulletins de paie. L'URSSAF vous enverra alors chaque trimestre une DNS (déclaration nominative simplifiée) que vous devrez lui retourner en vue du calcul des charges sociales que vous devrez acquitter.

Le contrat de travail, qu'il soit écrit ou oral, existe dès l'instant où vous et votre salarié êtes d'accord sur trois points :

- la nature du travail à effectuer ;
- le rapport de subordination entre vous et votre salarié ;
- le paiement d'un salaire accepté par les deux parties.

Le contrat de travail écrit est une preuve qui permet d'éviter les litiges et les conflits. Il doit être rédigé en accord avec votre salarié, en deux exemplaires, un pour vous, un pour votre salarié, soit avant l'embauche, soit au plus tard à la fin de la période d'essai.

Téléchargez le modèle de contrat de travail qui se trouve dans la convention collective correspondant à votre salarié :

[Convention collective nationale des salariés du particulier employeur](#)

[Convention collective nationale des assistant\(e\)s maternel\(le\)s du particulier employeur](#)

	Durée de travail		Déclaration préalable à l'embauche	Type de contrat de travail	Rédaction d'un contrat de travail écrit
Paiement en Cesu	Moins de 8 heures par semaine		Non	Equivalent d'un CDI à temps partiel	FACULTATIF mais conseillé pour un emploi régulier
	Plus de 8 heures par semaine	4 semaines en continu ou moins, non renouvelées pendant l'année	Non	Equivalent d'un CDD	FACULTATIF mais conseillé
		Plus de 4 semaines en continu	Non		OBLIGATOIRE
Autre moyen de paiement			OBLIGATOIRE		OBLIGATOIRE

Un contrat de travail ne peut pas être modifié par le particulier employeur sans l'accord du salarié. L'accord doit être donné par écrit par le salarié. En cas de désaccord, un licenciement avec indemnités peut être envisagé.

Le particulier employeur peut proposer un contrat de travail à durée déterminée dans certains cas précis (remplacement d'une employée de maison en congé de maternité ou de maladie par exemple). Le code du travail limite strictement le recours à ce type de contrat. Des périodes d'essai sont prévues dans chaque convention collective.

Droit du travail : particuliers employeurs, soyez vigilants.

La durée hebdomadaire du travail

La durée hebdomadaire du travail est réglementée par :

[la convention collective nationale des salariés du particulier employeur](#) . Pour un emploi à temps plein, elle est fixée à 40 heures ;

[la convention collective nationale des assistant\(e\)s maternel\(els\) du particulier employeur](#) . Pour un emploi à temps plein, elle est fixée à 45 heures.

Un jour de congé hebdomadaire de 24 heures consécutives doit être donné à votre salarié, de préférence le dimanche.

Toutes les heures effectuées au-delà de cette durée légale doivent être payées en heures supplémentaires, selon les indications de la convention collective de votre salarié.

A noter : pour certains emplois, on distingue les heures effectives des heures de présence responsable qui sont celles où le salarié peut utiliser son temps pour lui-même tout en restant vigilant pour intervenir, s'il y a lieu. Une heure de présence responsable équivaut aux deux tiers d'une heure de travail effectif. Ce système concerne les salariés occupant un emploi à caractère familial auprès d'enfants, de personnes âgées ou handicapées, dépendantes ou non.

Dans le respect de la durée légale du travail, les horaires peuvent être convenus librement entre vous et votre salarié.

Les congés annuels

Chaque salarié a droit à 2,5 jours ouvrables de congé par mois de travail effectif. Si un salarié a travaillé 12 mois pendant la période de référence (en principe entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours), il a donc droit à 30 jours ouvrables de congés payés.

Le travail effectif se calcule en principe sur les périodes pendant lesquelles le salarié a été à son poste de travail. Mais certaines périodes non travaillées comme le congé maternité, par exemple, peuvent être prises en compte. Consultez les conventions collectives correspondant à l'emploi de votre salarié pour connaître le calcul qui le concerne :

[Convention collective nationale des salariés du particulier employeur](#)

[Convention collective nationale des assistant\(e\)s maternel\(le\)s du particulier employeur](#)

Si votre salarié est payé avec le Cesu (Chèque emploi service universel), son salaire horaire net est égal au salaire horaire net convenu majoré de 10 % au titre des congés payés. Dans ce cas, vous n'avez pas à rémunérer les congés au moment où ils sont pris.

Si le Cesu n'est pas utilisé, vous devez payer des congés payés à votre salarié au moment où il les prend.

C'est le particulier employeur qui fixe les dates de congés annuels. Des congés supplémentaires non rémunérés au salarié peuvent être convenus s'ils sont indiqués avec précision dans le contrat de travail. Si ce n'est pas le cas, tout congé imposé au salarié au-delà des congés annuels légaux, doivent lui être payés par l'employeur.

Droit du travail : particuliers employeurs, soyez vigilants.

Les absences du salarié

Toute absence de votre salarié doit vous être justifiée, de préférence par écrit :

avant l'absence si elle prévisible ;

dans les 2 jours qui suivent l'absence si elle est imprévue.

En cas de maladie, votre salarié doit vous envoyer le certificat ou l'arrêt de travail établi par le médecin, dans un délai de 3 jours.

Attention, l'absence, même injustifiée de votre salarié, ne signifie pas qu'il démissionne. De plus, vous ne pouvez pas licencier un salarié en arrêt maladie tant que son absence est inférieure à un an. Respectez les procédures de licenciement pour éviter tout litige.

Des congés exceptionnels peuvent être prévus dans la convention collective de votre salarié en cas de mariage, de naissance ou adoption, de décès d'un parent, etc. Consultez les conventions collectives correspondant à l'emploi de votre salarié pour connaître les cas de congés et leur durée :

[Convention collective nationale des salariés du particulier employeur](#)

[Convention collective nationale des assistant\(e\)s maternel\(le\)s du particulier employeur](#)

Les jours fériés

Le 1^{er} mai

Seul le 1^{er} mai est un jour férié chômé et payé, s'il tombe un jour habituel de travail.

Le travail effectué le 1^{er} mai ouvre droit à une rémunération majorée de 100 %.

Les autres jours fériés

Pour les salariés à domicile les autres jours fériés ne sont pas obligatoirement chômés et payés.

Si vous décidez que votre salarié n'a pas à travailler un jour férié, vous devrez lui payer ses heures s'il remplit les conditions suivantes :

il a 3 mois d'ancienneté à votre service ;

il a travaillé le jour qui précède et le jour suivant le jour férié, sauf autorisation d'absence préalablement accordée par vous.

s'il travaille 40 heures ou plus par semaine, il doit avoir accompli 200 heures de travail au moins, au cours des 2 mois qui précèdent le jour férié ;

s'il travaille moins de 40 heures par semaine, il ou elle doit avoir accompli un nombre d'heures réduit proportionnellement par rapport à un horaire hebdomadaire de 40 heures.

Lorsque le jour férié est travaillé, il est rémunéré sans majoration.

Pour les assistantes maternelles, les jours fériés travaillés sont prévus au contrat. En revanche, l'accueil un jour férié non prévu au contrat peut être refusé par le salarié.

Pour les jardiniers et jardiniers gardiens de propriétés privées à temps complet et ceux effectuant au moins 20 heures hebdomadaires, les jours fériés sont normalement chômés.

Si votre jardinier travaille un jour férié, vous devez le payer normalement et prévoir de lui donner un jour de repos compensateur.

La rémunération

La rémunération de vos salariés à domicile ou de votre assistante maternelle est réglementée par le code du travail et par leurs conventions collectives respectives. Des salaires de base minimum ont été fixés en fonction de l'âge, de l'ancienneté, de la nature de l'emploi, de l'expérience ainsi que d'éventuels avantages en nature ou frais obligatoires annexes.

[Consultez l'évolution des rémunérations correspondant à votre salarié ou à votre assistante maternelle](#)

Droit du travail : particuliers employeurs, soyez vigilants.

La fin du contrat

Le contrat de travail qui vous lie à votre employé peut prendre fin dans trois cas précis :

le licenciement,
la démission,
le décès du salarié ou de l'employeur,
la fin du CDD.

Les conditions de fin de contrat répondent à des règles strictes concernant à la fois votre employé et vous-même. En les respectant, vous éviterez tout litige.

[Consultez les conditions de fin de contrat](#)