

Deux articles sont déjà parus sur le thème des aidants qui souhaitent être salariés de leur proche au lieu de faire appel à un service d'aides à domicile. On les appelle les aidants en emploi direct ou en gré à gré. Ces articles sont toujours d'actualité. Cependant des changements sont survenus depuis, tant au niveau des modalités que sur le site de l'URSSAF CESU. Quelles sont ces nouveautés ? Explications.

Qu'en est-il des modalités d'embauche et des déclarations ?

Même si les chéquiers CESU continuent de fonctionner pour les personnes « employeur » qui n'ont pas accès à internet, il devient compliqué de les obtenir, les banques ayant pour la plupart supprimé ce service.

Aujourd'hui, sur le site de l'URSSAF CESU, la création d'un compte « employeur » et les déclarations mensuelles ont été simplifiées. Plus besoin de chéquier CESU, il suffit de déclarer sur le site chaque fin de mois le nombre d'heures et le taux horaire net. L'urssaf se charge de tout pour la personne employeur qui aura juste à faire un chèque ou un virement à son aidant(e) salarié(e).

Quoi de neuf sur le site de l'URSSAF CESU ?

Le [site de l'URSSAF CESU](#) permet :

- de créer un compte employeur en haut à droite de la page d'accueil (clic sur créer un compte puis sur futur employeur) et déclarer son ou ses salariés embauchés ;
- une fois les comptes créés, de déclarer facilement chaque fin de mois les heures et le taux horaire net de son ou de sa salarié(e).
- de s'informer sur les modalités d'embauche et les obligations de l'employeur.

Calculer le coût de l'embauche d'un proche aidant

Récemment, le site s'est enrichi. Lors d'une embauche, l'employeur ou l'aidant peut calculer facilement le reste à charge pour la personne « employeur » en utilisant l'onglet « estimer le coût de l'emploi ». Il suffit d'indiquer le nombre d'heures mensuel estimé, le taux horaire net et le montant de l'APA perçu par la personne.

Rédiger le contrat de travail en CDD ou CDI ?

Sur l'onglet « gérer la relation de travail » de la page d'accueil, vous trouverez toutes les informations utiles concernant les droits et obligations de l'employeur.

En fin de page, dans la partie « en savoir plus », vous pourrez utiliser les modèles de

contrats de travail en CDD et CDI.

En effet, même si la personne « employeur » embauche un proche aidant, il est toujours préférable de rédiger un contrat de travail en bonne forme. Un contrat protège les 2 parties, le ou la salarié(e) et l'employeur. Il ne faut pas oublier qu'une embauche en CESU est tenue aux mêmes règles et relève du droit du travail comme pour n'importe quel salarié et employeur.

À NOTER : Quand une personne décide d'embaucher un proche ou un(e) professionnel(le) en CESU, il faut impérativement le déclarer au service APA du département de façon à ce que le plan d'aide puisse être modifié en conséquence. Il faut savoir aussi que les évaluatrices APA ne sont pas toujours très favorables au fait qu'un proche aidant devienne salarié de la personne du fait que cette situation engage et qu'elle peut devenir dans la durée contraignante.

Qu'en est-il des déductions d'impôts ?

Avant, il fallait indiquer sur la déclaration d'impôts du proche « employeur » les sommes dépensées pour l'embauche de l'aidant ou tout autre salarié. C'était souvent fastidieux car on ne recevait pas toujours le récapitulatif à temps et il fallait calculer soit même.

Aujourd'hui, avec les déclarations pré-remplies, les sommes liées au salaire (nets et charges sociales salarié/employeur) sont directement indiquées sur la déclaration d'impôt du proche « employeur » et la déduction des 50% se fait automatiquement. C'est l'URSSAF qui adresse les éléments aux impôts directement.

Quelques précisions sur les alternatives de l'emploi direct

Au delà des avantages et des inconvénients déjà évoqués dans les précédents articles, j'ajouterais que le salaire auquel l'aidant peut prétendre est basé sur le montant de l'APA et le plan d'aide adressé par le conseil départemental à l'issue de l'évaluation. Ce montant doit couvrir le salaire net et les charges sociales associées. Le salaire est donc limité à l'APA.

Toutefois si la personne « employeur » a la possibilité financière de rémunérer l'aidant au delà du plan d'aide, elle peut le faire.

De plus, selon la situation de l'aidant et de la personne aidée, il est possible d'envisager une répartition des tâches entre ce que veut et peut faire l'aidant et ce qu'il confiera à une association d'aides à domicile.

Du nouveau pour les aidants qui travaillent : le congé proche aidant

Là aussi, un article, intitulé « Le congé rémunéré : du nouveau pour les proches aidants » est récemment paru sur le site d'Aidons les nôtres.

Il ne s'agit pas là bien sûr d'un salaire régulier mais d'un dédommagement financier pour l'aidant qui aura besoin de temps pour s'occuper de son parent proche.