

# Le Cesu

« déclaratif »

# en 10 questions



Résident Outre-Mer

Vous recrutez un salarié **et devenez employeur dans un département d'Outre-Mer**. Cette fiche pratique vous accompagne dans les principales étapes en répondant aux questions que vous vous poserez au fil du temps.

Vous recrutez un salarié à domicile dans un département d'Outre-Mer

Vous devez respecter les obligations définies par le code du travail.

Vous rémunérez votre salarié

## 01 - Est-il nécessaire d'établir un contrat de travail ?

Vous devez rédiger un contrat de travail si votre salarié travaille de façon régulière plus de 8 heures par semaine ou si sa durée de travail excède 4 semaines consécutives par an.

**Par exemple :** vous devez rédiger un contrat de travail si votre salarié vient faire 9 heures de ménage toutes les semaines.

**Dans tous les cas,** nous vous recommandons d'établir un contrat de travail écrit. Ce document, définissant l'ensemble des droits et obligations de l'employeur et de son salarié, permettra de régler plus facilement un éventuel litige.

Un modèle de contrat de travail est disponible dans la rubrique « Outre-Mer / Documentation » sur [www.cesu.urssaf.fr](http://www.cesu.urssaf.fr) ainsi qu'une fiche pratique d'aide au remplissage.

Un modèle est également annexé à la demande d'adhésion du Cesu.

## 02 - Quel salaire verser et comment rémunérer mon salarié ?

**Vous fixez le salaire en concertation avec votre salarié.**

Vous devez respecter le Smic horaire en vigueur. En outre, avec le Cesu, le salaire doit être majoré de 10 % au titre des congés payés. Ainsi, vous n'aurez pas à les régler au moment où votre salarié sera en congé.

**Pour connaître le montant du Smic actualisé, consultez l'espace « Outre-Mer » sur [www.cesu.urssaf.fr](http://www.cesu.urssaf.fr)**

Le montant du paiement à votre salarié correspond au salaire horaire net, qui inclut les 10 % au titre des congés payés, multiplié par le nombre d'heures effectuées. En aucun cas le salaire horaire versé ne peut être inférieur à 110 % du Smic horaire en vigueur.

Vous pouvez régler votre salarié par tout moyen de paiement à votre convenance : chèque bancaire, virement ou titres Cesu préfinancé.

Vous utilisez Internet

Sur [www.cesu.urssaf.fr](http://www.cesu.urssaf.fr) rubrique Outre-Mer

→ Déclarez la rémunération de votre salarié en quelques clics.

→ Consultez et éditez vos avis de prélèvement, accédez à un historique de vos déclarations ou encore à votre attestation fiscale.

→ Bénéficiez d'un ensemble d'informations et de documentations.

Vous  
déclarez  
son salaire

### 03 - Comment dois-je déclarer les heures effectuées par mon salarié ?

Vous devez déclarer sur [www.cesu.urssaf.fr](http://www.cesu.urssaf.fr) dans votre espace employeur ou sur un volet social papier issu de votre carnet Cesu. Vous remplissez toutes les rubriques : références de votre salarié, nombre d'heures effectuées, salaire horaire net, total net payé et période d'emploi.



**Vous avez obligation de d'établir vos déclarations dans les 15 jours suivant la fin du mois au cours duquel le salarié a travaillé.**

Afin de tenir compte des délais postaux et pour que l'envoi des attestations d'emploi (document valant bulletin de paie) de vos salariés ne soit pas retardé, nous vous incitions à nous faire parvenir vos déclarations aussitôt après la fin de la période de travail de votre salarié.

### 04 - Est-ce à moi d'établir la fiche de paie de mon salarié ?

À la réception de votre déclaration, le Centre national Cesu établit et envoie à votre salarié son attestation d'emploi (document valant bulletin de paie).

En déclarant sur Internet vous permettez à votre salarié de recevoir au plus vite son attestation d'emploi.

Vous  
payez les  
cotisations

### 05 - Quelles cotisations sociales vais-je payer ?

Les cotisations sont calculées à partir des éléments déclarés. Vous êtes redevable des cotisations patronales et salariales de Sécurité sociale, retraite complémentaire, assurance chômage et formation professionnelle.

Elles sont prélevées automatiquement sur votre compte bancaire.

Sur [www.cesu.urssaf.fr](http://www.cesu.urssaf.fr), rubrique « Outre-Mer / Simulation », estimez le montant des cotisations que vous aurez à payer.

### 06 - Comment sont calculées les cotisations sociales ?

Les cotisations sont calculées à partir de la rémunération que vous avez effectivement versée. L'assiette des cotisations correspond au salaire brut reconstitué.

Vous  
pouvez  
bénéficier  
d'un avantage  
fiscal

### 07 - Quel est l'avantage fiscal ?

En tant que particulier employeur, un avantage fiscal vous est accordé sous la forme d'une réduction ou d'un crédit d'impôt, en fonction de votre situation.

Cet avantage fiscal est égal à la moitié des dépenses effectivement supportées (salaire net et cotisations sociales) dans la limite de plafonds. Pour estimer le montant de votre avantage fiscal, connectez-vous sur [www.cesu.urssaf.fr](http://www.cesu.urssaf.fr) rubrique « Outre-Mer / Simulation ».

## Pour contacter le Centre national Cesu

#### → Par courrier

Centre national Cesu - 63 rue de la Montat - 42961 Saint-Etienne Cedex 9

#### → Par téléphone 0 820 00 23 78 (0,12 € TTC/min)

Les équipes du Centre national Cesu sont à votre disposition par téléphone du lundi au vendredi :

#### → Martinique, Guadeloupe

jusqu'à 12 h 30 en été - 13 h 30 en hiver

#### → Guyane

jusqu'à 13 h 30 en été - 14 h 30 en hiver

#### → Réunion

de 10 h à 20 h 30 en été - de 11 h à 21 h 30 en hiver



## ● 08 - À quelle exonération de cotisations puis-je prétendre ?

Vous pouvez bénéficier d'une exonération

### EXONÉRATION DE COTISATIONS

Vous pouvez bénéficier d'une exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale (maladie, vieillesse, allocations familiales sauf accident du travail) si vous remplissez une des conditions suivantes :

- être âgé de 70 ans et plus ;
- avoir votre conjoint âgé de 70 ans et plus ;
- être titulaire d'une carte d'invalidité à 80 % ;
- avoir à votre charge un enfant ouvrant droit au complément de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) ;
- être âgé de plus de 60 ans et se trouver dans l'obligation de recourir à l'assistance d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie ;
- être titulaire de la prestation compensatrice du handicap (PCH), d'une majoration pour tierce personne (MTP) ou d'une prestation complémentaire pour tierce personne ;
- être bénéficiaire de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA).

Adressez-vous au Centre national Cesu pour connaître les modalités à accomplir et les pièces justificatives à fournir pour les exonérations ci-dessus.

### DÉDUCTION FORFAITAIRE DE COTISATIONS

Afin d'alléger le coût du travail, vous bénéficiez automatiquement d'une déduction forfaitaire de cotisations si vous ne disposez pas d'une autre exonération. Elle est appliquée à chaque heure de travail effectuée.

Pour estimer le montant des cotisations que vous aurez à payer, rendez-vous sur la rubrique « Outre-Mer / simulation » de notre site Internet [www.cesu.urssaf.fr](http://www.cesu.urssaf.fr)

## ● 09 - À qui vous adresser ?

### POUR TOUTES VOS QUESTIONS RELATIVES :

→ à la relation employeur / salarié, au contrat de travail, à la rupture du contrat de travail (démission, licenciement, etc.), aux jours fériés, aux congés payés et plus généralement à l'application de la réglementation du travail :

- contactez la Dieccte (Direction des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) de votre département : [www.guyane.dieccte.gouv.fr](http://www.guyane.dieccte.gouv.fr)  
[www.reunion.dieccte.gouv.fr](http://www.reunion.dieccte.gouv.fr)  
[www.guadeloupe.dieccte.gouv.fr](http://www.guadeloupe.dieccte.gouv.fr)  
[www.martinique.dieccte.gouv.fr](http://www.martinique.dieccte.gouv.fr)

Vous vous informez sur vos droits et obligations

→ à la protection sociale de votre salarié :

- maladie, maternité, accidents du travail, allocations familiales, retraite : la CGSS de votre département

Pour la Réunion : [www.cgss.re](http://www.cgss.re)

Pour la Martinique : [www.cgss-martinique.fr](http://www.cgss-martinique.fr)

→ assurance chômage (Pôle emploi) : [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)

→ retraite complémentaire : [www.arrco.fr](http://www.arrco.fr)

## 10 - Les principaux cas de rupture

### LE LICENCIEMENT

Vous ne pouvez rompre le contrat de travail que pour une cause réelle et sérieuse.

**Vous êtes tenu d'observer la procédure suivante :**

- convocation à un entretien préalable par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge ;
- entretien préalable avec votre salarié sur le motif du licenciement ;
- notification de licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception précisant clairement le ou les motifs de licenciement.

**Un préavis doit être respecté. Sa durée dépend de l'ancienneté de votre salarié.**

Ancienneté	Moins de 6 mois	De 6 mois à moins de 2 ans	2 ans et plus
Durée du préavis	1 semaine	1 mois	2 mois

Vous devez verser à votre salarié ayant au moins un an d'ancienneté, une indemnité de licenciement (sauf rupture pour une faute grave ou lourde). Cette indemnité, exonérée de cotisations sociales, ne doit pas être déclarée sur le volet social, mais doit figurer sur le solde de tout compte.

**Quel est le montant de l'indemnité de licenciement ?**

Le montant de l'indemnité ne peut être inférieur à 1/5<sup>e</sup> du salaire mensuel brut par année d'ancienneté sur la base du salaire moyen des trois derniers mois ou des douze derniers mois (selon la formule la plus avantageuse pour le salarié) auquel s'ajoutent, au-delà de dix ans d'ancienneté, 2/15<sup>e</sup> du salaire mensuel brut par année (article R. 1234-2 du code du travail).

### LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord.

Cet accord est formalisé dans une convention soumise à homologation administrative par la Direccte.

La convention de rupture précise notamment :

- la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut être antérieure à celle de l'homologation ;
- le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement.

Pour en savoir plus, contactez la Direccte ou rendez-vous sur [www.travail-emploi-sante.gouv.fr](http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr)

### LA DÉMISSION DU SALARIÉ

Si votre salarié décide de rompre son contrat de travail, il doit exprimer sa volonté de démissionner par écrit.

#### Le préavis

En dehors de la période d'essai, le salarié qui envisage de rompre son contrat doit effectuer un préavis d'une durée minimum de :

- 1 semaine si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté de services continus chez vous ;
- 2 semaines si le salarié a entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté de services continus chez vous ;
- 1 mois si le salarié a 2 ans ou plus d'ancienneté de services continus chez vous.

**Les 3 cas du préavis non effectué :**

- Si vous dispensez votre salarié d'effectuer son préavis, vous devez lui verser une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé ;
- Si votre salarié refuse d'effectuer son préavis, vous pouvez lui demander de vous verser une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait perçue ;
- Si vous dispensez votre salarié d'effectuer son préavis, à sa demande, l'indemnité n'est pas due.



**À l'expiration du contrat de travail, quel que soit le motif de la rupture, vous devez lui remettre : une attestation Pôle emploi, un certificat de travail et un reçu pour solde de tout compte.**