

## Infos pratiques

### Définition de l'employé au pair

Les employés au pair sont des salariés embauchés par des particuliers pour effectuer des tâches à domicile (ménage, repassage, garde d'enfants ...) en contrepartie d'une rémunération constituée exclusivement d'avantages en nature (logement, nourriture, ...). Il n'y a pas de condition d'âge, ni de nationalité. Attention, il convient de ne pas confondre le salarié au pair avec le *stagiaire aide - familial étranger*. Le *stagiaire aide - familial étranger* est un jeune étranger âgé de 18 à 30 ans venu en France pour étudier. Il assure au maximum 5 heures de tâches ménagères par jour en contrepartie du gîte et du couvert. Pour plus d'information, consultez notre rubrique consacrée aux stagiaires étrangers.

[/profil/particuliers/stagiaire\\_etranger/vos\\_salaries\\_-\\_vos\\_cotisations/infos\\_pratiques\\_01.html](/profil/particuliers/stagiaire_etranger/vos_salaries_-_vos_cotisations/infos_pratiques_01.html)

### Formalités / obligations de l'employeur

L'employeur et le salarié au pair sont liés par un contrat de travail. Les dispositions du droit du travail et de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur s'appliquent. L'employeur doit demander son immatriculation à l'Urssaf dans les 8 jours suivant l'embauche de l'employé au pair. Il est tenu de délivrer à son salarié un bulletin de paie mentionnant la valeur représentative des avantages en nature. Les avantages en nature doivent être déclarés et les cotisations payées tous les trimestres à l'Urssaf. Par mesure de simplification, les employeurs peuvent bénéficier du pré-calcul des cotisations. Pour en savoir plus sur les modalités de déclaration et de paiement des cotisations, reportez-vous à la rubrique moyens de déclaration. **Attention** Les employés au pair ne peuvent être déclarés au Cesu. (Chèque emploi service universel)

### Statut du salarié

Les salariés au pair relèvent du régime général de la Sécurité sociale et de la Caisse de retraite complémentaire des salariés des particuliers [IRCEM retraite](#). ( Art L.133-7 du code de la sécurité sociale ).

### Quels droits ?

Les règles relatives aux employés de maison s'appliquent de plein droit. L'accord de prévoyance garantit la prise en charge des employés de maison en cas d'arrêt de travail. Les garanties sont gérées par l'IRCEM-Prévoyance, institution paritaire spécialisée dans la protection sociale complémentaire des emplois familiaux.

### Cotisations sociales

Les employés au pair ne perçoivent pas de rémunération, les cotisations et contributions sociales sont donc calculées sur les avantages en nature (logement et repas) dont le montant est évalué forfaitairement. Seules les cotisations patronales de sécurité sociale sont dues. Les cotisations et contributions patronales et salariales sont dues pour :

- la retraite complémentaire et la prévoyance (IRCEM)
- l'assurance chômage (Pôle emploi)
- la formation professionnelle (CFP)
- la contribution patronale de solidarité pour l'autonomie.

Pour en savoir plus sur les taux de cotisations et sur les montants des avantages en nature nourriture et logement, consultez la rubrique taux et montants :

[taux\\_et\\_montants\\_01.html](#)

**Attention**, si l'employeur verse une rémunération en complément des avantages en nature consentis, le salarié perd sa qualité d'employé au pair. L'ensemble des rémunérations est assujéti à cotisations sociales (patronales et salariales)

*Document d'information synthétique établi à la date du 10/05/12*

*Les services concernés des Urssaf sont à votre disposition pour vérifier l'application de cette réglementation à votre cas.*

## Avantage fiscal

Quand un contrat de travail est signé, l'employeur peut bénéficier des avantages fiscaux liés à l'emploi d'un salarié à domicile. Un simple accord de placement au pair n'ouvre pas droit à l'avantage fiscal. En fin d'année, l'Urssaf adresse au particulier employeur une attestation lui permettant de bénéficier de l'avantage fiscal.