

Extrait d'acte de naissance

Aide à domicile (services à la personne) : rémunération du salarié

Activités relevant de l'agrément et de la déclaration - 29 décembre 2016

Le décret n°2016-1895 du 28 décembre 2016

définit les activités de services à la personne relevant des régimes de l'agrément et de la déclaration, ainsi que les droits et obligations liés à ces régimes.

Cette page est en cours de mise à jour.

Mis à jour le 01 janvier 2016 par « direction de l'information légale et administrative »

La rémunération du salarié employé à domicile par un particulier employeur se compose d'un salaire de base et d'éléments accessoires (indemnité de présence de nuit, avantages en nature, heures supplémentaires, etc.).

Salaire de base

Montant minimum

Le salaire horaire brut ne peut pas être inférieur aux montants suivants :

- Salaire horaire minimum prévu par la convention collective
- Smic horaire, soit 9,76 €

C'est le montant le plus avantageux qui s'applique.

Calcul

Le calcul du salaire mensuel brut varie selon que le salarié a un horaire régulier ou irrégulier :

- Horaire régulier (à temps complet ou à temps partiel)

Salaire mensuel brut = salaire horaire brut x nombre d'heures de travail effectif hebdomadaires x 52 / 12
- Horaire irrégulier

Salaire mensuel brut = salaire horaire brut x nombre d'heures de travail effectif effectuées dans le mois.

Paiement

Le paiement du salaire se fait à date fixe et au plus tard le dernier jour du mois.

Le particulier employeur peut utiliser les moyens de paiement suivants : virement, chèque, titres Cesu préfinancé (particuliers) ou espèces.

L'employeur doit remettre au salarié un bulletin de paye sauf s'il utilise le Cesu (particuliers) ou Pajemploi (particuliers).

Supplément pour conduite de véhicule

Si l'employeur demande au salarié d'utiliser un véhicule, il doit prévoir un supplément de rémunération dans le contrat. Employeur et salarié fixent le montant d'un commun accord, en fonction de l'importance du service.

Au cas où le véhicule utilisé est celui du salarié, l'employeur doit lui verser des indemnités kilométriques (le barème applicable aux fonctionnaires s'applique).

Indemnité pour présence de nuit

Le salarié tenu d'assurer des présences de nuit (c'est-à-dire dormir parfois sur place) perçoit une indemnité forfaitaire.

Le montant de l'indemnité ne peut pas être inférieure à 1/6^e du salaire horaire conventionnel pour chaque heure de présence de nuit.

L'indemnité est majorée en fonction de la nature et du nombre des interventions effectuées durant la nuit.

Si le salarié est appelé à intervenir toutes les nuits à plusieurs reprises, toutes les heures de nuit sont considérées comme des heures de présence responsable.

Une heure de présence responsable est une heure de travail durant laquelle le salarié peut utiliser son temps pour lui-même tout en restant vigilant pour intervenir si nécessaire. Une heure de présence responsable est égale aux 2/3 d'une heure de travail effectif.

Prestations en nature

Le particulier employeur peut tenir compte des avantages en nature fournis pour déterminer le salaire à verser (repas, logement).

Il peut déduire du salaire net les sommes suivantes :

- 4,70 ¤ par repas
- 71 ¤ par mois pour le logement. Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure peut être prévue au contrat.

Toutefois, aucune somme n'est déduite pour le logement si le salarié est tenu de dormir sur place.

Heures supplémentaires

Horaire régulier

En cas d'horaire régulier, la majoration pour heure supplémentaire s'applique lorsque le nombre d'heures de travail effectif et/ou d'heures de présence responsable dépasse 40 heures hebdomadaires.

Horaire irrégulier

En cas d'horaire irrégulier, la majoration pour heure supplémentaire s'applique lorsque le nombre d'heures de travail effectif et/ou d'heures de présence responsable dépasse une moyenne de 40 heures hebdomadaires par trimestre.

Rémunération et récupération

Les heures supplémentaires sont rémunérées, ou récupérées dans les 12 mois, selon l'accord des parties.

La majoration pour heure supplémentaire est fixé à :

-

25 % pour les 8 premières heures

- 50 % pour les heures suivantes

Indemnité de congés payés

Montant

L'indemnité journalière de congé est égale à 1/6 du salaire hebdomadaire habituel.

Toutefois, si le montant est plus avantageux pour le salarié, l'employeur doit lui verser une des 2 sommes suivantes :

- 10 % de la rémunération totale brute perçue durant la période de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours)
- Équivalent du salaire que le salarié aurait eu s'il avait travaillé

Versement

Les congés sont rémunérés au moment où ils sont pris.

En cas d'utilisation du Cesu (particuliers), si le contrat de travail ne dépasse pas 32 heures par mois, la rémunération doit inclure l'indemnité de congés payés égale à 10 % de la rémunération. Si le salarié travaille plus de 32 heures par mois, l'employeur doit lui verser l'indemnité au moment où il prend ses vacances. Toutefois, si le salarié est d'accord, l'employeur peut continuer à l'intégrer dans la rémunération mensuelle.

Rémunération en cas de travail les jours fériés

Seul le 1^{er} mai est un jour férié Jour où le salarié ne travaille pas (particuliers) et payé s'il tombe un jour habituellement travaillé. En cas de travail le 1er mai, le salarié a droit à une rémunération majorée de 100 %.

Les autres jours fériés sont chômés sur décision de l'employeur.

Il sont payés si le salarié remplit les 3 conditions suivantes, avec le même employeur :

- Avoir 3 mois d'ancienneté chez le même employeur
-

Avoir habituellement travaillé le jour qui précède et le jour suivant le jour férié, sauf autorisation d'absence préalablement accordée

- Avoir accompli un nombre minimum d'heures de travail au cours des 2 mois précédant le jour férié :
 - ○ Au moins 200 heures s'il travaille 40 heures ou plus par semaine
 - ○ Un nombre d'heures réduit proportionnellement par rapport à 40 heures s'il travaille moins de 40 heures par semaine
- Par exemple, s'il travaille 30 heures par semaine, soit 75 % de 40 heures, le nombre d'heures exigé au cours des 2 mois précédant le jour férié est de 150 heures (200 x 75 %)

Un jour férié travaillé est rémunéré sans majoration.

Comment faire si...

- **J'ai besoin de faire garder mes enfants**
- **Tous les «Comment faire si... (particuliers) »**

Pour en savoir plus

- Site du particulier employeur et du salarié - Information pratique - Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acosse)
- Portail des services à la personne - Information pratique - Ministère chargé des finances

Services et formulaires en ligne

- **Cesu en ligne**
 - Téléservice

-

Pajemploi en ligne

- Téléservice

Voir aussi...

- **Particulier employeur : aide à domicile (services à la personne) (particuliers)**
- **Services à la personne : temps de travail du salarié à domicile (particuliers)**
- **Impôt sur le revenu - Employé à domicile (réduction ou crédit d'impôt) (particuliers)**

Références

- Code du travail : article L7221-2 - Dispositions du code du travail applicables au salarié employé par un particulier (liste non limitative)
- Arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités kilométriques
- Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 - Présence de nuit (article 6), heures supplémentaires (article 15), congés payés (article 16), jours fériés (article 18), salaire (article 20),



**Mairie
de Nargis**

1, rue de la Mairie
45210 Nargis
02 38 26 03 04 accueil@mairie-nargis.fr

Source URL: <http://www.mairie-nargis.com/vie-pratique/demarches-administratives/extrait-dacte-de-naissance?publication=F142>