

Fiche 3 : Information sur la rémunération d'une garde à domicile en référence avec les textes en vigueur

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

→ Salaire horaire minimum prévu par la convention collective ou Smic horaire

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

<https://www.pajemploi.urssaf.fr/pajewebinfo/cms/sites/pajewebinfo/accueil/employeur-de-garde-denfants-a-do/je-minfo/rme/le-cout-de-la-garde.html>

LES ÉLÉMENTS DU SALAIRE MENSUEL



* **En accueil régulier (articles 132 et 146.1)**

Pour assurer à la Garde à Domicile un salaire régulier, quel que soit le nombre d'heures d'accueil par semaine, le salaire de base est mensualisé.

Il est calculé sur 12 mois à compter de la date d'embauche.

$$\text{Salaire horaire de base} \times \text{nombre d'heures d'accueil par semaine} \times \frac{52 \text{ semaines}}{12 \text{ mois}}$$

* **En accueil irrégulier (articles 132 et 146.2)**

Dans le cadre d'une durée de travail irrégulière, le particulier employeur informe par écrit le salarié des horaires de travail et de leur répartition, dans le respect d'un délai de prévenance de 5 jours calendaires.

Pour une garde de travail irrégulier, le salaire sera calculé sur la base :

$$\text{Salaire horaire de base} \times \text{nombre d'heures d'accueil dans le mois}$$

Les éléments pouvant modifier le salaire

• **Majorations**

Heures supplémentaires : heures effectuées **au-delà de 40 heures hebdomadaires** : elles donnent lieu en rémunération ou en récupération à une majoration de 25 % pour les 8 première heures et une majoration de 50% pour les heures supplémentaires au-delà de 48 heures. (Article 147 et 136 de la CCN)

• **Minorations**

Absence de la garde à domicile : Les heures non travaillées du fait du salarié peuvent donner lieu à une réduction de salaire proportionnelle. (Article 152.1)

Absence de l'employeur prévue au contrat :. (Article 142 et 152.2)

Avantages en nature logement et nourriture : Le particulier employeur doit prendre en compte les avantages en nature fournis pour déterminer le salaire à verser (repas, logement). (Article 156)

En savoir + :

- **Les cotisations et contributions sociales sont à la charge de l'employeur.** Un simulateur est disponible sur le site Pajemploi <https://www.pajemploi.urssaf.fr/pajeweb/simucoti1.jsp>
- **La déduction forfaitaire :** Depuis le 1er décembre 2015, afin d'alléger le coût de l'emploi à domicile pour la garde d'enfants, une déduction de cotisations sociales de 2 euros par heure travaillée s'applique. Cette déduction forfaitaire concerne les heures de travail effectuées (y compris les heures supplémentaires), hors période de congés payés. Elle est uniquement calculée sur la part des cotisations de Sécurité sociale non prise en charge par votre Caisse d'allocations familiales (Article L241-10 du Code de la sécurité sociale).
- **Présence responsable :** Les heures de présence responsable sont celles où le salarié peut utiliser son temps pour lui-même tout en restant vigilant pour intervenir s'il y a lieu. Leur nombre peut évoluer en fonction de l'importance du logement, de la composition de la famille (...). Les heures de présence responsable feront l'objet d'une précision dans le contrat de travail.
En cas de garde partagée, il n'y a pas d'heures de présence responsable de jour.

Une heure de présence responsable équivaut à 2/3 d'1 heure de travail effectif. (Article 148)

- Le salarié assurant une **présence de nuit** perçoit une indemnité forfaitaire fixée d'un commun accord. Elle indemnise la prestation de nuit. Son montant ne peut pas être inférieur à 1/4 du salaire horaire conventionnel pour chaque heure de présence de nuit. L'indemnité est majorée : Montant plus favorable en fonction de la nature et du nombre des interventions effectuées durant la nuit. (Article 149-137.2)
(La plage horaire de la nuit est comprise entre 20h et 6h30. Les parties peuvent aménager cette plage horaire en avançant le début de la présence de nuit et/ou en retardant la fin de la présence de nuit dans la limite d'1h30. La présence de nuit ne peut pas excéder 12 heures consécutives.)

LES INDEMNITÉS DIVERSES

Indemnités kilométriques : Si votre garde d'enfants à domicile est amenée à utiliser son véhicule pour transporter votre enfant, vous devez l'indemniser selon le nombre de kilomètres effectués. (Article 155)

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F142>

Les frais de transport : Quelle que soit sa durée hebdomadaire de travail, vous devez obligatoirement prendre en charge une partie du prix de l'abonnement de transports publics ou de services publics de location de vélos que votre salariée a souscrit pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son lieu de travail. (Article 157)