

Fin 2017, le nombre de particuliers employeurs de salariés à domicile s'établit à 1,9 million. Il tend à se stabiliser (- 0,1 % sur un an) après sept années de baisse consécutives (- 0,5 % sur un an fin 2016). En moyenne annuelle, le nombre d'employeurs reste quasiment stable (- 0,1 % en 2017 comme en 2016).

Cette évolution s'explique par la moindre baisse du nombre d'employeurs hors gardes d'enfants (- 0,3 % sur un an fin 2017, après - 0,7 % fin 2016), le nombre d'employeurs de garde d'enfant à domicile restant quant à lui dynamique bien qu'en ralentissement (+ 2,6 % sur un an après + 3,9 %).

Sur le champ de l'assistance maternelle, le nombre d'employeurs est en revanche de nouveau en baisse : - 1,9 % sur un an fin 2017, après - 1,6 % fin 2016.

Au total, le nombre de particuliers employeurs (emploi à domicile et assistantes maternelles) diminue de 0,7 % sur un an fin 2017, après - 0,8 % fin 2016.

En 2017, la masse salariale nette de l'emploi à domicile augmente légèrement (+ 0,3 % sur un an) après une année de stabilisation (- 0,1 % en 2016). Le nombre d'heures déclarées diminue de 1,6 % (- 1,8 % en 2016) tandis que le taux de salaire progresse de 1,9 %.

Le volume horaire des assistantes maternelles recule encore (- 1,3 % sur un an contre - 1,0 % en 2016). La hausse du taux de salaire horaire moyen (+ 1,6 %) assure l'évolution positive de la masse salariale (+ 0,4 %) sur ce champ.

Ces évolutions s'inscrivent toujours dans un contexte de hausse du recours par les particuliers aux entreprises prestataires, même si celle-ci s'atténue par rapport à l'an dernier (éclairage 1).

En 2017, 761 100 employeurs ont bénéficié de l'exonération de cotisations sociales « plus de 70 ans ». Celle-ci n'est toutefois pas totale pour 13,2 % d'entre eux (éclairage 2).

L'ACTIVITÉ DES PARTICULIERS EMPLOYEURS RESTE EN BAISSÉ EN 2017 MALGRÉ LE DYNAMISME DE LA GARDE D'ENFANTS À DOMICILE

Fin 2017, le nombre de particuliers employeurs à domicile, qui s'établit à 1,9 million, tend à se stabiliser (- 0,1 % sur un an, *tableau 1*) après sept années de baisse consécutives (- 0,5 % en 2016, - 1,3 % en 2015...).

Le recul de l'emploi à domicile hors garde d'enfant s'atténue

Le nombre d'employeurs à domicile hors garde d'enfant (1,8 million fin 2017), continue de baisser (- 0,3 % sur un an), mais sur un rythme plus modéré qu'en 2016 (- 0,7 %).

Le nombre d'utilisateurs du chèque emploi service universel (Cesu) est stable en 2017, après - 0,5 % en 2016 et - 0,7 % en 2015. La baisse du nombre d'utilisateurs de la déclaration nominative simplifiée (DNS) se poursuit (- 2,2 % sur un an), sur un rythme comparable à celui de l'année précédente (- 2,3 % en 2016). Parmi eux, le nombre d'employeurs mobilisant une association mandataire diminue de 0,4 % (- 0,1 % en 2016). Mesuré sur l'ensemble de l'année

2017, le nombre d'employeurs à domicile hors garde d'enfant diminue de 0,4 % après - 0,3 % en 2016 (*tableau 2*).

La garde d'enfant à domicile reste dynamique

Le nombre d'employeurs de garde d'enfant à domicile (96 000 fin 2017) continue de progresser au quatrième trimestre 2017 (+ 2,6 % sur un an, après + 3,9 % fin 2016, *tableau 1*). Apprécié sur l'ensemble de l'année, le nombre d'employeurs de garde d'enfant augmente de 3,9 % (*tableau 2*), soit un rythme comparable à celui de l'année précédente (+ 4,0 %).

Le recul du recours aux assistantes maternelles se poursuit

A l'inverse, le nombre de particuliers recourant à une assistante maternelle (salariés hors domicile, 801 000 fin 2017) continue de baisser (- 1,9 % sur un an, après - 1,6 % fin 2016). Mesuré sur l'ensemble de l'année, la baisse est de - 1,0 %, comme en 2016.

Tableau 1 : Particuliers employeurs par dispositif déclaratif au quatrième trimestre

	Niveau au T4 (en milliers)				Glissement annuel au T4 (en %)		
	2014	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Cesu	1 623	1 613	1 605	1 605	- 0,7	- 0,5	+ 0,0
DNS hors Aged	251	233	228	223	- 7,0	- 2,3	- 2,2
dont associations mandataires	198	185	184	184	- 6,9	- 0,1	- 0,4
S/s total hors garde d'enfant à domicile (1)	1 874	1 846	1 833	1 828	- 1,5	- 0,7	- 0,3
S/s total garde d'enfant à domicile (2)	88	90	93	96	+ 2,7	+ 3,9	+ 2,6
Total emploi à domicile (1) + (2)	1 962	1 936	1 927	1 924	- 1,3	- 0,5	- 0,1
S/s total assistantes maternelles (3)	840	830	817	801	- 1,2	- 1,6	- 1,9
Total particuliers employeurs (1) + (2) + (3)	2 796	2 760	2 737	2 719	- 1,3	- 0,8	- 0,7
dont garde d'enfant (2) + (3)	928	920	911	897	- 0,8	- 1,0	- 1,5

Sources : AcoSS-Urssaf, CnCesu, Centre Pajemploi

Cette publication est dédiée à la mémoire de notre collègue Carine Le Cosquer décédée à la fin du mois d'octobre. Elle contribuait à la réalisation des bilans annuels sur les particuliers employeurs depuis celui relatif à l'année 2010.

Tableau 2 : Nombre annuel de particuliers employeurs

	En niveau sur l'ensemble de l'année * (en millions)				Evolution annuelle (en %)		
	2014	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Employeurs à domicile hors garde d'enfant (1)	2,29	2,24	2,24	2,23	- 2,0	- 0,3	- 0,4
Garde d'enfant à domicile (2)	0,12	0,12	0,12	0,13	+ 1,9	+ 4,0	+ 3,9
Total emploi à domicile (1) + (2)	2,40	2,36	2,36	2,36	- 1,8	- 0,1	- 0,1
Assistantes maternelles (3)	1,10	1,08	1,07	1,06	- 1,7	- 1,0	- 1,0
Total particuliers employeurs (1) + (2) + (3)	3,49	3,42	3,41	3,39	- 1,8	- 0,4	- 0,4

* nombre d'employeurs ayant fait au moins une déclaration dans l'année.

Sources : AcoSs-Urssaf, CnCesu, Centre Pajemploi

Tableau 3 : Masse salariale nette annuelle par dispositif déclaratif

	En niveau (en millions d'euros)				Evolution annuelle (en %)		
	2014	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Cesu	3 627	3 594	3 612	3 649	- 0,9	+ 0,5	+ 1,0
DNS hors Aged	717	656	621	583	- 8,5	- 5,4	- 6,2
<i>dont associations mandataires</i>	441	399	384	364	- 9,4	- 3,9	- 5,0
S/s total hors garde d'enfant à domicile (1)	4 345	4 250	4 233	4 232	- 2,2	- 0,4	- 0,0
S/s total garde d'enfant à domicile (2)	551	549	562	580	- 0,4	+ 2,4	+ 3,1
Total emploi à domicile (1) + (2)	4 896	4 800	4 796	4 812	- 2,0	- 0,1	+ 0,3
DNS assistantes maternelles	2	0	0	0	- 76,9	- 61,2	- 51,8
Paje assistantes maternelles	3 856	3 856	3 879	3 893	+ 0,0	+ 0,6	+ 0,4
S/s total assistantes maternelles (3)	3 858	3 857	3 879	3 893	- 0,0	+ 0,6	+ 0,4
Total particuliers employeurs (1) + (2) + (3)	8 754	8 656	8 675	8 705	- 1,1	+ 0,2	+ 0,3
<i>dont garde d'enfant (2) + (3)</i>	4 409	4 406	4 442	4 473	- 0,1	+ 0,8	+ 0,7

Sources : AcoSs-Urssaf, CnCesu, Centre Pajemploi

Tableau 4 : Nombre annuel d'heures rémunérées par dispositif déclaratif

	En niveau (en millions)				Evolution annuelle (en %)		
	2014	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Cesu	367	358	353	350	- 2,4	- 1,3	- 0,9
DNS hors Aged	80	73	67	62	- 9,5	- 7,1	- 7,9
<i>dont associations mandataires</i>	51	46	43	40	- 10,0	- 5,8	- 6,5
S/s total hors garde d'enfant à domicile (1)	447	431	421	412	- 3,7	- 2,3	- 2,0
S/s total garde d'enfant à domicile (2)	65	64	64	65	- 1,6	+ 1,0	+ 1,5
Total emploi à domicile (1) + (2)	512	494	485	478	- 3,4	- 1,8	- 1,6
DNS assistantes maternelles	1	0	0	0	- 77,3	- 61,8	- 52,6
Paje assistantes maternelles	1 180	1 161	1 149	1 135	- 1,6	- 1,0	- 1,3
S/s total assistantes maternelles (3)	1 180	1 161	1 149	1 135	- 1,6	- 1,0	- 1,3
Total particuliers employeurs (1) + (2) + (3)	1 692	1 656	1 635	1 613	- 2,1	- 1,3	- 1,4
<i>dont garde d'enfant (2) + (3)</i>	1 245	1 225	1 214	1 200	- 1,6	- 0,9	- 1,1

Sources : AcoSs-Urssaf, CnCesu, Centre Pajemploi

Sur l'ensemble du champ de la garde d'enfants, le nombre de particuliers employeurs à fin 2017 diminue ainsi de 1,5 % sur un an, après - 1,0 % en 2016.

Au total, l'agrégation des employeurs à domicile et des employeurs d'assistante maternelle porte le nombre de **particuliers employeurs** à 2,7 millions au quatrième trimestre 2017, en baisse de 0,7 % sur un an après - 0,8 % fin 2016 (tableau 1). En moyenne annuelle, le repli est de même ampleur en 2016 et 2017 (- 0,4 %, tableau 2).

En 2017, le nombre d'heures rémunérées de **l'emploi à domicile** diminue pour la neuvième année consécutive : - 1,6 % sur un an après - 1,8 % en 2016 et des baisses de plus de 3,0 % entre 2011 et 2015 (tableau 4). Cette évolution résulte essentiellement de la diminution du nombre d'heures moyen déclaré par employeur (- 1,4 %), le nombre d'employeurs étant quasiment stable. Compte tenu de la hausse de 1,9 % du salaire horaire moyen, la masse salariale est en légère hausse en 2017 (+ 0,3 % sur un an après - 0,1 % en 2016, tableau 3).

Sur le champ de **l'emploi à domicile hors garde d'enfant**, le volume horaire déclaré en 2017 recule de 2,0 % sur un an, à un rythme proche de celui de 2016 (- 2,3 %, tableau 4), en lien avec la diminution de 0,4 % du nombre d'employeurs et, surtout, de la baisse de 1,7 % du nombre d'heures par employeur. La masse salariale se stabilise après - 0,4 % en 2016 (tableau 3).

Le nombre d'heures déclarées par les employeurs de **garde d'enfant à domicile** affiche une progression de 1,5 % en 2017 (+ 1,0 % en 2016, tableau 4). Compte tenu d'une hausse de 1,5 % du salaire horaire moyen, la masse salariale augmente de 3,1 % en 2017 après + 2,4 % en 2016 (tableau 3).

Le repli de l'activité des **assistantes maternelles** amorcé en 2013 se poursuit. Le volume horaire déclaré diminue de 1,3 % en 2017 (tableau 4), en lien avec la baisse du nombre d'employeurs (- 1,0 %) et, dans une moindre mesure, celle du nombre d'heures moyen par employeur (- 0,2 %). Avec une progression de 1,6 % du taux de salaire horaire moyen, la masse salariale nette augmente de 0,4 % sur un an, après une hausse de 0,6 % en 2016.

Au total, les salaires nets versés par les employeurs de **garde d'enfant** (à ou hors domicile) augmentent de 0,7 % en 2017 (après + 0,8 % en 2016) après le tassement enregistré en 2014 et 2015 (respectivement - 0,2 % et - 0,1 %).

Au total, en agrégeant l'emploi hors garde d'enfant et celui de la garde d'enfant, 8,7 milliards d'euros de salaires nets ont été versés en 2017 par les particuliers employeurs.

L'emploi direct à domicile continue de diminuer dans la quasi-totalité des régions

Le fléchissement du recours à **l'emploi à domicile** en 2017 concerne toutes les régions à l'exception de la Corse, qui enregistre une hausse du volume horaire de 4,3 %, de l'Ile-de-France et de la Réunion, dont l'évolution du volume horaire est légèrement positive (respectivement + 0,1 % et + 0,4 %). La réduction du nombre d'heures rémunérées dépasse 3,5 % en région Centre - Val de Loire (- 3,6 %), Haute-Normandie (- 3,7 %), Lorraine (- 3,9 %), Auvergne (- 4,5 %), Limousin (- 5,1 %), Guadeloupe (- 5,0 %) et en Martinique (- 9,0%). En conséquence, la masse salariale est également

Tableau 5 : Répartition des particuliers employeurs de salariés à domicile par catégorie d'exonération (métropole)

Catégorie d'employeurs	Effectifs ^a (en milliers)			Assiette brute (en millions d'euros) (1)			Exonérations ^b (en millions d'euros) (2)			Taux d'exonération (en %) (3) = (2) / (1)	
	T4 2016	T4 2017	Evolution 2017/2016 (en %)	Montant 2016	Montant 2017	Evolution 2017/2016 (en %)	Montant 2016	Montant 2017	Evolution 2017/2016 (en %)	2016	2017
Hors garde d'enfant sans exonération	6	6	+ 4,6	51	60	+ 17,8					
Garde d'enfant sans exonération	0	0	+ 0,0	0	0	- 15,1					
Bénéficiaires d'exonérations	1 900	1 897	- 0,2	6 288	6 289	+ 0,0	1 274	1 269	- 0,4	20,3	20,2
dont :											
Plus de 70 ans	677	682	+ 0,7	1 886	1 902	+ 0,8	449	455	+ 1,2	23,8	23,9
Apa	133	127	- 4,1	789	769	- 2,5	225	220	- 2,2	28,5	28,6
Dédution 75 cts, 1,5 € ou 2 € ou exo. DOM	1 011	1 012	+ 0,0	2 948	2 964	+ 0,5	411	408	- 0,7	13,9	13,8
Autres ^c	79	76	- 3,7	665	654	- 1,6	189	187	- 1,3	28,4	28,5
Total général	1 906	1 903	- 0,1	6 339	6 349	+ 0,2	1 274	1 269	- 0,4	20,1	20,0

^a Bénéficiaires (ou non) du dispositif au moins une fois sur le trimestre. Il n'y a pas égalité entre les totaux et la somme des effectifs des différentes catégories, car un employeur peut cumuler plusieurs exonérations sur un même trimestre.

^b Ce montant ne comprend pas les exonérations des heures supplémentaires instituées par la loi TEPA entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2007. En outre, les montants d'exonération présentés ici sont rattachés aux périodes d'emploi de l'année et diffèrent ainsi des données comptables diffusées par ailleurs.

^c Particuliers bénéficiant d'une allocation spécifique telle que le complément d'éducation spéciale, l'allocation compensatrice ou la majoration pour tierce personne.

Sources : Acooss-Urssaf, CnCesu, Centre Pajemploi

Le repli du recours à l'emploi direct à domicile se traduit par une diminution du nombre de salariés à domicile

Au quatrième trimestre 2017, les employeurs ont fait appel à 698 500 salariés via le Cesu (tableau 6). Ce nombre diminue pour la huitième année consécutive, à un rythme toutefois plus modéré qu'en 2016 et 2015 (-0,6 %, après des baisses de l'ordre de 2 %). Ces 698 500 salariés représentent 176 400 équivalents temps plein (ETP, calculés sur la base de 39 heures rémunérées par semaine, soit 507 heures par trimestre, et d'un total de 89,4 millions d'heures rémunérées, tableau 7). Le nombre de salariés ETP est en baisse pour la septième année

consécutive : -0,6 % sur un an (soit 1 130 ETP de moins) après -2,1 % en 2016 et -1,9 % et 2015. Ce repli s'explique principalement par la diminution du nombre de salariés employés via le Cesu (-1,0 %), le nombre d'heures rémunérées par salarié

étant en légère hausse par rapport à 2016 (+0,4 %).

Fin 2017, les salariés du Cesu perçoivent un salaire horaire net de 10,49 €, en hausse de 1,8 % sur un an, en lien avec la revalorisation de 0,8 % du Smic au

Tableau 6 : Tableau récapitulatif sur les salariés par type déclaratif au quatrième trimestre 2017

Type déclaratif	Nombre de salariés		Volume horaire mensuel moyen	Salaire mensuel net moyen (en euros)	Salaire horaire net (en euros)	Nombre employeurs moyen
	Niveau (en milliers)	Evolution 2017/2016				
Cesu	699	- 1,0 %	43	448	10,49	2,7
Paje-Ged	90	+ 2,6 %	60	540	8,95	1,2
Paje-AM	282	- 3,3 %	316	1 086	3,43	2,9

* Ce nombre élevé s'explique par la garde simultanée de plusieurs enfants : la garde de deux enfants pendant une heure conduit à la déclaration de deux heures de travail.

Sources : Acooss-Urssaf, CnCesu, Centre Pajemploi

Tableau 7 : Reconstitution du nombre d'ETP à partir du volume horaire par dispositif déclaratif au quatrième trimestre de l'année

	CESU				PAJE - GED				PAJE-AM			
	Nombre de salariés (milliers)	Volume horaire (millions)	Nombre d'ETP ^a		Nombre de salariés (milliers)	Volume horaire (millions)	Nombre d'ETP ^a		Nombre de salariés (milliers)	Volume horaire ^b (millions)	Nombre d'ETP ^a	
			Niveau (milliers)	évolution /an			Niveau (milliers)	évolution /an			Niveau (milliers)	évolution /an
2008	760	95,6	189		64	15,6	31		286	250,5	166	
2009	803	101,0	199	5,6%	75	17,0	33	8,5%	300	266,3	169	1,8%
2010	800	101,8	201	0,9%	81	17,7	35	4,2%	308	277,2	172	1,9%
2011	786	100,1	198	-1,7%	84	17,9	35	0,9%	314	285,6	175	1,8%
2012	767	97,6	193	-2,5%	84	17,4	34	-2,7%	318	288,8	177	1,0%
2013	742	93,8	185	-3,9%	82	16,4	32	-5,3%	315	285,0	173	-1,9%
2014	738	93,7	185	-0,1%	82	16,0	31	-2,9%	308	279,1	169	-2,7%
2015	720	91,9	181	-1,9%	85	15,8	31	-1,0%	300	275,7	165	-2,3%
2016	706	90,0	178	-2,1%	88	16,1	32	1,5%	292	270,6	160	-2,9%
2017	699	89,4	176	-0,6%	90	16,4	32	2,2%	282	268,0	157	-1,8%

^a Le calcul du nombre de salariés en équivalent temps plein (ETP) est réalisé sur la base de 39h par semaine, ce qui correspond à la convention des assistantes maternelles qui sont rémunérées en heures supplémentaires à partir de la 40^e heure. Pour des questions d'harmonisation de la méthodologie de calcul et de comparaison, la base de 39h hebdomadaire est retenue pour les trois dispositifs (Cesu, Paje-GED et Paje-AM). Pour les salariés du Cesu et de la Paje-GED, le nombre d'ETP du 4^e trimestre est donc calculé en divisant le nombre d'heures rémunérées par 507 (39 heures * 13 semaines dans un trimestre). Pour la Paje-AM, dans la mesure où une assistante maternelle peut garder plusieurs enfants sur une même période horaire, nous calculons dans un premier temps le nombre d'heures moyen rémunéré par enfant en rapportant le nombre total d'heures rémunérées au nombre moyen d'enfants gardés par salarié, puis une division par 507 permet d'obtenir une estimation des ETP.

^b Dans un souci de comparabilité, le volume horaire des assistantes maternelles est ici corrigé du nombre d'enfants gardés : le nombre d'heures déclarées est divisé par le nombre d'enfants. Il est ainsi fait l'hypothèse que chaque assistante maternelle garde l'ensemble des enfants sur une même plage horaire.

Sources : Acooss-Urssaf, CnCesu, Centre Pajemploi

1^{er} janvier 2017. Ces salariés ont en moyenne 2,7 employeurs (*tableau 6*). Leur activité est irrégulière : ils réalisent en moyenne 43 heures rémunérées par mois, soit environ un quart-temps. Leur salaire net mensuel moyen s'élève à 448 €.

Environ 90 500 salariés déclarés pour de la garde d'enfant à domicile sont rémunérés via le dispositif Paje au quatrième trimestre 2017 (*tableau 6*). Le nombre de gardes d'enfant augmente de 2,6 % en 2017 après + 4,0 % en 2016. En ETP, on dénombre environ 32 300 salariés au quatrième trimestre 2017 (*tableau 7*), soit une hausse annuelle de 2,2 % (+ 690 ETP). Cette évolution résulte de l'augmentation du nombre de salariés (+ 2,6 %), le nombre d'heures rémunérées mensuel moyen diminuant quant à lui de 0,5 %.

Le salaire horaire net moyen des salariés rémunérés via la Paje-Ged (8,95 € fin 2017) continue d'augmenter (+ 1,4 % sur un an) mais le volume horaire diminue (- 0,5 %) pour atteindre 60 heures par mois en moyenne, soit un peu plus de l'équivalent d'un tiers-temps.

Eclairage 1 : Emploi direct ou recours aux entreprises prestataires

Le champ présenté dans ce bilan concerne les assistantes maternelles et l'emploi direct à domicile, lequel intègre les employeurs qui utilisent un service mandataire mais exclut en revanche les particuliers qui recourent à une entreprise prestataire. La prise en compte du champ des prestataires permet de relativiser la diminution de l'emploi direct à domicile. Ainsi, tandis que le nombre d'heures rémunérées en emploi direct a diminué de 22,2 % entre 2010 et 2017, les effectifs salariés des secteurs de l'aide à domicile (8810A) et de l'action sociale sans hébergement (8899B), composés en grande partie d'entreprises prestataires, ont vu leurs effectifs augmenter de 9,0 % entre 2010 et 2017. Cette tendance est confirmée par

à la différence des salariés du Cesu, les gardes d'enfant à domicile ont en moyenne 1,2 employeur. Leur salaire net mensuel est de 540 € (*tableau 6*), soit 1,0 % de plus que fin 2016 en raison de la hausse du taux horaire moyen (+ 1,4 %).

Le nombre d'assistantes maternelles poursuit sa baisse en 2017

En 2017, on compte 282 300 assistantes maternelles déclarées à la Paje (*tableau 6*). Ce nombre est de nouveau en recul (- 3,3 % en 2017, - 2,9 % en 2016, - 2,3 % en 2015), y compris en ETP (157 060, soit 1,8 % de moins qu'en 2016). Il en est de même pour le volume horaire déclaré : - 1,0 % en 2017. Les assistantes maternelles déclarées à la Paje ont en moyenne 2,9 employeurs et effectuent un nombre moyen d'heures rémunérées nettement plus élevé que les gardes d'enfant à domicile ou les salariés du Cesu (316 heures par mois contre respectivement 60 et 43 heures) en raison de la garde simultanée de plusieurs enfants (*tableau 6*). En effet, le volume horaire déclaré dépend du nombre d'enfants gardés : la garde de

deux enfants pendant une heure conduit à la déclaration de deux heures de travail. Ainsi, leur rémunération horaire nette moyenne n'est que de 3,43 € mais leur salaire mensuel est plus élevé que celui des salariés à domicile (1 086 € en moyenne fin 2017, + 3,8 % sur un an).

Les évolutions présentées ici ne concernent toutefois que l'emploi direct à domicile. Elles ne prennent donc pas en compte le champ des prestataires, lequel connaît un certain dynamisme depuis 2010, comme en témoigne la hausse de 9,6 % entre 2010 et 2017 des effectifs salariés des secteurs de l'aide à domicile et de l'action sociale sans hébergement (*éclairage 1*).

Sandrine Maj
Acos - Disep

Nadège Bargoin
Urssaf Rhône-Alpes - Centre Cesu

Guillaume Kesler
Urssaf Picardie

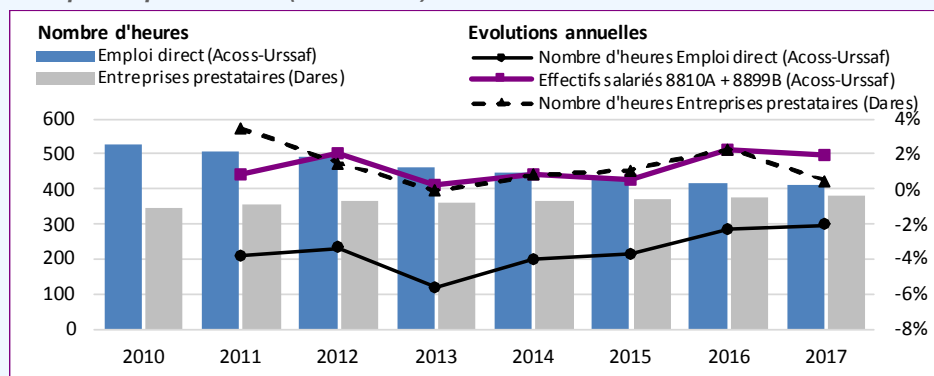
Carine Le Cosquer
Urssaf Auvergne - Centre Pajemploi

Nadège Soleilhac
Urssaf Auvergne - Centre Pajemploi

les données de la Dares sur le nombre d'heures rémunérées par les entreprises prestataires : celui-ci augmente de 9,6 % entre 2010 et 2017. La dynamique du

recours aux prestataires est cependant plus mesurée en 2017 : le taux de croissance du nombre d'heures est de + 0,4 % contre + 2,2 % en 2016.

Graphique A : Nombre d'heures rémunérées en emploi direct et via des entreprises prestataires (en millions)



Sources : Acoss-Urssaf, CnCesu, Dares (PoEm/Nova)

Eclairage 2 : plus d'un employeur sur dix bénéficiaires du dispositif « plus de 70 ans » a dépassé le plafond d'exonération au moins un mois en 2017 (métropole, en période d'emploi)

En 2017, 761 100 employeurs ont bénéficié de l'exonération « 70 ans » au moins une fois dans l'année¹. Ce dispositif lié à l'âge supprime les cotisations

patronales de Sécurité sociale dans la limite de 65 Smic horaire (634,4 euros brut par mois en 2017). 100 700 employeurs bénéficiaires (soit 13,2 %)

ont dépassé ce plafond au moins un mois sur l'année. 11 000 d'entre eux l'ont dépassé sur les 12 mois de l'année. Au total, le montant d'assiette non exonérée

¹ L'exonération liée à l'âge prend effet automatiquement au 1^{er} jour du trimestre civil au cours duquel l'employeur est âgé de 70 ans, sans démarche ni justificatif. Cette règle s'applique également dans le cas du conjoint âgé de 70 ans ou plus. Dans le cas d'un ménage où les deux conjoints ont plus de 70 ans, une seule exonération doit être accordée.

Encadré 1 : Les mandataires et les prestataires

Les particuliers souhaitant faire appel à des services à domicile peuvent recourir à des associations ou des entreprises prestataires. Celles-ci emploient et rémunèrent les salariés qu'elles mettent à disposition des particuliers pour travailler à leur domicile. En contrepartie, elles facturent ce service aux particuliers. Dans ce cas, le particulier n'a pas le statut d'employeur, mais le service rendu par la structure est proche de celui des mandataires. D'ailleurs, beaucoup d'opérateurs sont à la fois mandataires et prestataires.

Si elles sont agréées, ces structures peuvent bénéficier d'exonérations de cotisations sociales.

Deux types d'agrément existent : l'agrément simple et l'agrément qualité. Ce dernier est obligatoire lorsque l'activité de la structure porte sur la garde d'enfant de moins de 3 ans ou l'assistance à un public fragile (personnes âgées d'au moins 60 ans et personnes handicapées).

Les structures ayant un **agrément qualité** pour intervenir auprès d'un public fragile bénéficient d'une exonération des cotisations patronales (hors AT-MP). En outre, les établissements doivent également exercer exclusivement des activités dites de « services à la personne » (**condition d'exclusivité**). Toutefois, une dispense de cette condition est accordée à

certain établissements qui développent une activité de services à la personne complémentaire à leur activité première afin de bénéficier des avantages fiscaux et sociaux de la loi sur les SAP (**dispense d'exclusivité**).

Jusqu'au 31 décembre 2010, les structures avec un **agrément simple et celles avec un agrément qualité** pour la garde d'enfant de moins de trois ans, bénéficiaient d'une exonération sur la part de la rémunération n'excédant pas le Smic. Depuis le 1^{er} janvier 2011, ces structures bénéficient des allègements de droit commun.

Encadré 2 : Les avantages en matière d'allègements de cotisations et de fiscalité

Depuis le début des années 90, le développement de dispositions législatives en faveur de l'emploi de personnel de maison, qui s'est notamment traduit par une forte progression des montants de cotisations exonérées, a contribué à abaisser le coût du travail des emplois à domicile.

Que l'employeur utilise la DNS, le Cesu ou la Paje, l'emploi d'un salarié à domicile peut ouvrir droit à une exonération totale des cotisations patronales de Sécurité sociale dans certains cas (liée à l'âge ou à la nécessité de recourir à une aide extérieure pour accomplir les actes de la vie courante). Depuis le 1^{er} janvier 2006, l'attribution de l'exonération pour les employeurs de plus de 70 ans est automatique (plus de demande préalable).

Par ailleurs, la loi du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne, prévoyait une nouvelle mesure d'exonération. A compter du 1^{er} janvier 2006, en choisissant

l'option salaire réel pour le calcul de ses cotisations (plutôt qu'au forfait), l'employeur bénéficiait d'une réduction de 15 points du taux des cotisations patronales de sécurité sociale (maladie, vieillesse, famille et accident du travail). Cette réduction, qui a été supprimée le 1^{er} janvier 2011, correspondait à une diminution de près de 50 % du taux des cotisations patronales de Sécurité sociale. Toutefois, elle ne s'appliquait ni aux autres cotisations patronales (retraite complémentaire, autonomie (CSA), chômage), ni aux cotisations salariales. Elle ne concernait pas non plus les employeurs bénéficiant déjà d'une des exonérations accordées dans le cadre de l'embauche d'un salarié à domicile (plus de 70 ans, handicapés, Apa...).

La déclaration au forfait permettait à l'employeur de cotiser sur la base du Smic mensuel. Elle a été supprimée le 1^{er} janvier 2013 (excepté dans le Dom) au profit d'une réduction de 75 centimes

par heure travaillée non cumulable avec d'autres exonérations (contrairement au dispositif du forfait). Il s'agit d'une déduction sur le nombre d'heures effectivement travaillées, c'est-à-dire hors congés payés. Elle concerne les employeurs à domicile, donc hors assistantes maternelles. Au 1^{er} janvier 2015, la déduction a été portée à 1,5 euro pour l'emploi d'une garde d'enfant de 6 à 13 ans dans le cadre de Pajemploi. Depuis le 1^{er} décembre 2015, le montant de la déduction est de 2 euros quel que soit l'activité.

Au dispositif d'allègement des cotisations sociales s'ajoute une réduction d'impôt, créée en 1992, représentant 50 % du montant des dépenses consacrées à l'emploi d'un salarié à domicile (salaire et charges sociales acquittées) dans la limite d'un plafond fixé en loi de finances, fonction de la composition du foyer fiscal (jusqu'à 10 000 € en 2014).

Encadré 3 : Les employeurs de garde d'enfant

Depuis janvier 2004, la mise en place de la Prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) a modifié le champ des prestations légales offertes aux familles pour la garde des jeunes enfants et entraîne, pendant une phase transitoire, la coexistence de trois prestations distinctes. Ainsi, les deux anciennes aides accordées aux parents ayant recours à l'emploi de personnel pour la garde de leur(s) enfant(s) subsistent pour les familles qui en bénéficiaient avant le 31 décembre 2003 (du fait des naissances intervenues avant cette date).

L'Allocation de garde d'enfant à domicile (Aged), mise en place en 1987, a concerné d'abord les parents ayant recours à un salarié à domicile pour la garde d'enfant de moins de 3 ans (loi du 29 décembre 1986). Elle prend la forme du financement d'une partie des cotisations sociales par la Caf. Avec la loi famille du 25 juillet 1994, l'allocation s'étend à la garde d'enfant de moins de 6 ans avec un remboursement intégral des cotisations sociales. En janvier 1998, le montant versé est réduit et modulé en fonction de l'âge de l'enfant et des revenus du ménage.

L'Aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée (Afeama), mise en place en 1991, permettait une prise en charge des cotisations patronales et salariales dues au titre de la garde d'enfant de moins de 6 ans par une assistante maternelle agréée à son propre domicile (dans la limite d'un salaire versé ne dépassant pas 5 Smic horaire par jour de garde et par enfant). Cette prestation a été renforcée, en 1992, par la prise en charge d'une partie du salaire versé à l'assistante maternelle via un complément alloué aux familles selon le nombre et l'âge des enfants gardés et, à compter 2001, selon les ressources de l'employeur.

Pour ces deux dispositifs, l'employé(e) devait être déclaré(e) par son employeur à l'Urssaf via la DNS et non le Cesu. Depuis début 2010, il (elle) est déclaré(e) au Centre Pajemploi.

La **Paje** se substitue, pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} janvier 2004, aux précédentes aides légales et notamment, dans le cadre du « complément libre choix du mode de garde » à l'Aged et à l'Afeama. Ces deux aides fusionnent en une seule comprenant une

prise en charge des cotisations sociales dues sur les rémunérations servies au salarié assurant la garde d'enfant âgés de moins de 6 ans (prise en charge totale dans le cadre de l'emploi d'une assistante maternelle agréée et partielle pour celui d'une garde à domicile) et un complément variable selon le revenu des familles, correspondant à la prise en charge d'une partie des sommes versées.

La déclaration des salaires versés par les employeurs bénéficiant de ce nouveau dispositif se fait au travers d'un formulaire simplifié proche de celui du Cesu (se substituant aux DNS). Son envoi mensuel conditionne la prise en charge des cotisations sociales et le versement de l'aide au titre de la prise en charge partielle du salaire. Le traitement de ces déclarations et le recouvrement des cotisations sociales correspondantes sont réalisés par un centre national unique : le Centre Pajemploi.

Encadré 4 : Champs et sources

Les données présentées dans cette publication sont sur le champ France entière, exceptées celles concernant les dispositifs d'exonérations qui, elles, ne portent que sur la métropole.

La convention collective nationale des salariés du particulier employeur stipule que « le caractère spécifique de cette profession est de s'exercer au domicile privé du particulier employeur ». Les principales activités qui en relèvent sont les emplois d'aide ménagère, de garde malade (à l'exclusion des soins), d'aide pour personne âgée, de soutien scolaire, et de garde d'enfant au domicile du particulier employeur. De ce fait, les assistantes maternelles, ne gardant pas les enfants au domicile de l'employeur, ne sont pas considérées comme des salariés à domicile. L'assistante maternelle est une professionnelle de la petite enfance pouvant accueillir à son domicile jusqu'à trois enfants généralement âgés de moins de 6 ans. Elle doit avoir été agréée par le Président du conseil général après avis des services de la protection maternelle et infantile (PMI). Cette profession est exercée à plus de 95 % par les femmes, c'est pourquoi le vocable assistante maternelle est utilisé ici au féminin.

Les employeurs dont le personnel de maison est salarié d'une association d'aide à domicile prestataire de service ne sont pas intégrés dans le champ d'analyse. A l'inverse, les employeurs qui passent par des associations mandataires sont identifiables et comptabilisés.

L'emploi à domicile de certaines catégories de salariés (tels que les stagiaires aide-familiaux étrangers, les salariés au pair et les particuliers famille d'accueil) ne conduit pas nécessairement à un versement de salaire et/ou à une déclaration de volume horaire. Dans ce cas, les salariés bénéficient d'avantages en nature et les employeurs utilisent des déclarations spécifiques basées sur des valeurs forfaitaires. De ce fait, les employeurs de tels salariés sont comptabilisés mais les informations relatives aux heures rémunérées et aux masses salariales ne les incluent pas.

Suivant le mode de déclaration de leurs cotisations sociales et le type de service exercé par le salarié, les particuliers employeurs de personnel de maison sont distingués en trois groupes : les utilisateurs de la DNS, du Cesu, et les bénéficiaires de la Paje.

- La **déclaration nominative trimestrielle simplifiée (DNS)** est le système de déclaration le plus ancien. Il est ouvert à tous les employeurs et constitue le support obligatoire pour les bénéficiaires de l'Aged et de l'Afeama jusqu'à fin 2009 (encadré 3), ces derniers doivent être déclarés au Centre Pajemploi depuis le 1^{er} janvier 2010. Il est également utilisé

par les employeurs passant par une association mandataire.

- Le **chèque emploi service universel (Cesu)**, mis en place le 1^{er} janvier 2006 dans le cadre de la loi de développement des services à la personne, permet de simplifier les formalités administratives liées à l'embauche, à la rémunération et à la déclaration d'un salarié à domicile. Ainsi, le Cesu se décline sous la forme du Cesu bancaire et du Cesu préfinancé par les entreprises. Dans ces deux cas, il est accompagné de volets sociaux comportant notamment des informations sur le salaire horaire net et la durée de la période d'emploi. L'exploitation de ces volets par le Centre national de traitement du chèque emploi service universel (Cncesu) permet de calculer et de prélever les cotisations à la charge de l'employeur, d'établir les attestations de salaire destinées aux salariés et de transmettre aux partenaires les informations permettant l'ouverture des droits maladie, vieillesse et chômage des salariés.

- La **prestation d'accueil du jeune enfant (Paje)**, qui a vu le jour au 1^{er} janvier 2004, s'est accompagnée de la mise en place d'un mode de recouvrement particulier proche de celui du Cesu. Un chéquier comportant les volets sociaux destinés à établir les déclarations de cotisations sociales est mis à disposition de chaque employeur. Tous les mois, ce dernier doit envoyer une déclaration au Centre national Pajemploi qui calcule les cotisations prises en charge par la branche famille et éventuellement à la charge de l'employeur. Le centre Pajemploi établit aussi les attestations de salaire destinées aux salariés, transmet aux partenaires les informations permettant l'ouverture des droits maladie, vieillesse, chômage du salarié et adresse les éléments nécessaires aux Caf et MSA pour verser à l'employeur l'aide complémentaire relative à la prise en charge partielle du salaire versé à la garde d'enfant.

- Le **titre de travail simplifié (TTS)**, créé en 2000, a été supprimé par la loi de financement de la Sécurité sociale de 2014. Il était destiné à simplifier les formalités sociales liées à l'emploi de salariés dans les Dom. La déclaration se faisait via des volets sociaux dont le format était similaire à celui du Cesu. Depuis le 1^{er} janvier 2014, il est remplacé par le chèque emploi service universel.

Quel que soit le dispositif, les cotisations Ircem et Assedic sont recouvrées en même temps que les cotisations de Sécurité sociale par la branche recouvrement qui sert donc de ce fait de guichet unique.

Le nombre global de particuliers employeurs de salariés à domicile affiché dans cette étude est le résultat du cumul des quatre sources. La DNS

est la déclaration envoyée à l'Urssaf par l'employeur qui est amené au moins une fois dans le trimestre à rémunérer un salarié dans le cadre d'un emploi à domicile. Pour cette source, le nombre de particuliers employeurs correspond au nombre d'employeurs ayant adressé une déclaration dans le trimestre. Les données du Cesu, de la Paje et du TTS sont obtenues à partir des déclarations adressées respectivement au Cncesu, au Centre Pajemploi et aux CGSS. Elles permettent de comptabiliser mensuellement les employeurs ayant recours à ces dispositifs. Pour ces trois sources, le nombre de particuliers employeurs correspond au total des employeurs ayant au moins une fois dans le trimestre rémunéré un salarié dans le cadre d'un emploi à domicile.

Quel que soit le dispositif, un employeur est une personne qui a réalisé au moins une déclaration durant le trimestre.

Le tableau ci-dessous permet de comparer, pour le Cesu, le comptage trimestriel et annuel.

Effectifs annuels et trimestriels du Cesu (hors DOM)

	en milliers	2016	2017	Evolution
4 ^{ème} trimestre de l'année		1 584	1 584	-0,01%
Année complète		1 901	1 898	-0,13%

Source : Acooss-Urssaf, CnCesu

Pour ces différentes sources ayant des identifiants distincts, le nombre total de particuliers employeurs peut être surévalué dans la mesure où un même employeur peut utiliser plusieurs modes de déclaration et donc être comptabilisé à la fois en DNS, Cesu et Paje au cours d'une même période. Les résultats d'une enquête de satisfaction réalisée par l'Acoss en 2004 indiquent que 5 % des cotisants utilisent à la fois le Cesu et la DNS. En revanche aucune estimation de la part des employeurs bénéficiant de la Paje et utilisant également un autre support déclaratif n'est actuellement disponible.

L'analyse et la mesure des flux de transfert entre les dispositifs déclaratifs, notamment DNS-Cesu et DNS-Paje est alors impossible.

Enfin, dans le cadre du Cesu, les congés annuels sont rémunérés sous la forme d'une majoration de 10 % du salaire versé. En revanche, les particuliers utilisant la DNS versent un salaire et font une déclaration correspondant à la période des congés. **Afin d'homogénéiser les nombres d'heures de ces deux modes déclaratifs, le nombre d'heures déclarées par le Cesu a été augmenté de 10 %. Nous obtenons alors un nombre d'heures rémunérées et non un nombre d'heures travaillées.**

Pour approfondir...

- « Les particuliers employeurs au deuxième trimestre 2018 », *Acoss Stat n°275*, octobre 2018.
- « La lettre de l'observatoire national de la petite enfance », n°3, Onape, octobre 2018.
- « Fin 2017, les départements ont attribué 2 millions de prestations d'aide sociale aux personnes âgées ou handicapées », *Etudes et résultats n°1091*, Drees, octobre 2018.
- « Les services à la personne en 2016 », *Dares Résultats n°2018-017*, avril 2018.
- « L'emploi à domicile : une baisse plus modérée en 2016 », *Acoss Stat n°259*, décembre 2017.