



## POLITIQUE FAMILIALE

### DROITS ET DÉMARCHES

#### Services à la personne : rémunération

La rémunération est constituée du salaire de base et – en fonction du travail – d'éléments supplémentaires tels les heures supplémentaires, les frais de déplacements, les indemnités nuit...

#### LE SALAIRE DE BASE

La rémunération ne peut être inférieure :

- au salaire horaire minimum fixé par la convention collective (évalué fonction de l'ancienneté et de l'emploi du salarié)
- au Smic horaire (9,53 euros brut par heure en janvier 2014)

L'employeur est tenu de verser le salaire au plus tard le dernier jour du mois, à date fixe.

Calcul du salaire mensuel :

Salarié travaillant à horaires réguliers (temps complet ou temps partiel)	Salaire mensuel brut = Salaire horaire brut X nombre d'heures de travail hebdomadaires (40 h. pour un temps complet) X 52 (nombre de semaines dans l'année) / 12
Salarié travaillant à horaires irréguliers	Salaire mensuel brut = Salaire horaire brut X nombre d'heures de travail effectuées dans le mois

#### LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires sont rémunérées ou récupérées, avec majoration :

- +25% pour les 8 premières heures
- +50% au-delà

En cas d'horaires irréguliers, la majoration s'applique au-delà de 40 heures de travail effectif hebdomadaire.

#### LES HEURES DE PRESENCE RESPONSABLE

Ces heures sont des heures de travail. Durant celles-ci le salarié doit rester vigilant mais peut utiliser son temps pour lui-même. Une heure de présence responsable est égale à 2/3 d'une heure de travail effectif.

#### LES INDEMNITES DE CONGES PAYES

L'indemnité est égale à 1/6 du salaire hebdomadaire. En plus, elle ne peut pas être inférieure au dixième de la rémunération brute totale perçu entre le 1<sup>er</sup> juin et de 31 mai.

#### LES JOURS FERIES

Seul le 1<sup>er</sup> mai est un jour férié chômé et payé : en cas de travail ce jour le salarié est dû une majoration de 100%.

Les autres jours fériés sont chômés sur décision de l'employeur et rémunérés (sans majoration) si :

- le salarié a 3 mois d'ancienneté chez l'employeur ;
- le salarié était présent la veille et le lendemain du jour férié (sauf autorisation de son employeur) ;

- le salarié travaille à temps complet et a accompli 200 heures de travail les deux mois qui précèdent le jour férié (à temps partiel le nombre d'heures nécessaires est réduit proportionnellement) ;

### **L'INDEMNITE DE PRESENCE DE NUIT**

Chaque heure de présence de nuit représente une indemnité forfaitaire égale à 1/6 du salaire horaire conventionnel. Elle peut être majorée en fonction des interventions à effectuer durant la nuit.

### **LES PRESTATIONS EN NATURE**

Les prestations éventuellement fournies par l'employeur peuvent être réduites du salaire. Par exemple :

- 4,70 euros par repas,
- 71 euros par mois pour un logement (le logement ne peut pas être déduit si sa fourniture est liée au fait que le salarié doit dormir sur place).

### **LES FRAIS DE DEPLACEMENT**

- Si l'employeur demande au salarié d'utiliser un véhicule, il lui verse un supplément de rémunération prévu au contrat de travail et fixé de gré à gré en fonction de l'importance du service.
- Dans le cas où le véhicule utilisé est celui du salarié, l'employeur vérifie le contrat d'assurance automobile et indemnise le salarié en lui versant des indemnités kilométriques selon le barème applicable aux fonctionnaires.

### **EN SAVOIR PLUS**

[Convention collective nationale employeur](#)

[Indemnités kilométriques](#)

[www.net-particulier.fr](http://www.net-particulier.fr)