

L'EMPLOI DIRECT DES PARTICULIERS EMPLOYEURS RECLE DE NOUVEAU EN 2018

Fin 2018, le nombre de particuliers employeurs de salariés à domicile diminue de 1,9 % sur un an, après des baisses respectives de 0,8 % et 0,6 % en 2016 et 2017. Sur l'ensemble de l'année, le nombre d'employeurs diminue également (- 1,1 % par rapport à 2017).

Sur le champ de l'assistance maternelle, le nombre d'employeurs poursuit sa baisse : - 3,4 % sur un an fin 2018, après - 1,9 % fin 2017.

Au total, le nombre de particuliers employeurs (emploi à domicile et assistantes maternelles) diminue de 1,9 % sur un an fin 2018, après - 0,6 % fin 2017.

Ces évolutions s'inscrivent toujours dans un contexte de hausse du recours par les particuliers aux entreprises prestataires (+ 10,5 % d'augmentation des effectifs salariés des secteurs de l'aide à domicile et de l'action sociale sans hébergement entre 2010 et 2018), même si celle-ci s'atténue légèrement depuis 2017 (éclairage 1).

La diminution de l'emploi direct à domicile se traduit par l'accentuation de la baisse du nombre d'employeurs hors garde d'enfant (- 1,3 % sur un an fin 2018, après - 0,2 % fin 2017) et par le repli du nombre d'employeurs de garde d'enfant à domicile, qui était jusqu'alors en progression (- 0,6 % sur un an après + 2,8 %).

Après une légère hausse en 2017, la masse salariale nette de l'emploi à domicile se stabilise en 2018 (+ 0,1 % sur un an). Le repli du nombre d'heures déclarées (- 2,1 % après - 1,4 %) est en effet compensé par la progression du taux de salaire (+ 2,2 % après + 1,9 % en 2017).

Le repli du volume d'heures des assistantes maternelles s'amplifie encore en 2018 (- 2,0 % après - 1,2 % en 2017) mais est néanmoins compensée par la progression du salaire horaire net moyen (+ 2,2 %) : la masse salariale nette demeure ainsi en légère progression par rapport à 2017 (+ 0,2 %).

Au quatrième trimestre 2018, respectivement 36 % des salariés du CESU et 10 % de ceux de la PAJE occupaient un poste dans le privé, notamment dans le secteur de l'entretien des bâtiments pour les premiers, et dans le commerce pour les seconds (éclairage 2). Ces emplois sont en majorité exercés en CDI à temps partiel.

Le nombre de particuliers employeurs s'établit au quatrième trimestre 2018 à 2,67 millions, en diminution de 1,9 % sur un an, après - 0,6 % en 2017 et - 0,8 % en 2016.

L'emploi direct à domicile hors garde d'enfant est en retrait en 2018

Après une légère baisse en 2017 (- 0,2 %), le nombre d'employeurs à domicile hors garde d'enfant enregistré en fin d'année (1,8 million fin 2018) diminue de 1,3 % en 2018.

Le nombre d'utilisateurs du chèque emploi service universel (Cesu) est en baisse en 2018 (- 1,2 %), après une stabilisation en 2017 (+ 0,1 %). La réduction du nombre d'utilisateurs de la déclaration nominative simplifiée (DNS) se poursuit (- 2,2 % sur un an), sur un rythme équivalent à celui de l'année précédente (- 2,3 % en 2017). Parmi eux, le nombre d'employeurs mobilisant une association mandataire diminue de 0,9 % (- 0,4 % en 2017).

Mesuré sur l'ensemble de l'année 2018, le nombre d'employeurs à domicile hors garde d'enfant diminue de 0,6 % après une baisse de 0,3 % en 2017 (tableau 2).

Fin 2018, la garde d'enfant à domicile se replie sur un an après trois années de hausse, mais reste en progression sur l'ensemble de l'année

Le nombre d'employeurs de garde d'enfant à domicile observé fin 2018 (95 000) est en baisse de 0,6 % sur un an, après trois années de hausse (+ 2,7 % en 2015, + 3,8 % en 2016, + 2,8 % en 2017, tableau 1). Sur l'ensemble de l'année, le nombre d'employeurs de garde d'enfant reste en progression (+ 1,1 %, tableau 2), mais ralentit nettement par rapport aux deux années précédentes (+ 4 % et + 3,9 %).

L'emploi d'assistantes maternelles reste orienté à la baisse

Le nombre de particuliers recourant à une assistante maternelle (salariée hors domicile), qui s'établit à 775 000 fin 2018, continue de baisser (- 3,4 % sur un an, après - 1,9 % fin 2017). Mesuré sur l'ensemble de l'année, la baisse s'amplifie également (- 2,3 %, après - 1,0 % en 2016 et 2017, tableau 2).

Ainsi, sur l'ensemble du champ de la garde d'enfants, le nombre de particuliers

Tableau 1 : Particuliers employeurs par dispositif déclaratif au quatrième trimestre

	Niveau au T4 (en milliers)				Glissement annuel au T4 (en %)		
	2015	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Cesu	1 613	1 605	1 607	1 589	- 0,5	+ 0,1	- 1,2
DNS hors Aged	233	228	223	218	- 2,3	- 2,3	- 2,2
dont associations mandataires	185	185	184	182	- 0,1	- 0,4	- 0,9
S/s total hors garde d'enfant à domicile (1)	1 846	1 833	1 830	1 806	- 0,7	- 0,2	- 1,3
S/s total garde d'enfant à domicile (2)	90	93	96	95	+ 3,8	+ 2,8	- 0,6
Total emploi à domicile (1) + (2)	1 936	1 927	1 926	1 902	- 0,5	- 0,0	- 1,3
S/s total assistantes maternelles (3)	830	817	802	775	- 1,6	- 1,9	- 3,4
Total particuliers employeurs (1) + (2) + (3)	2 760	2 737	2 721	2 670	- 0,8	- 0,6	- 1,9
dont garde d'enfant (2) + (3)	920	911	898	870	- 1,0	- 1,4	- 3,1

Sources : Acooss-Urssaf, CnCesu, Centre Pajemploi

Tableau 2 : Nombre annuel de particuliers employeurs

	En niveau sur l'ensemble de l'année *				Evolution annuelle (en %)		
	2015	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Employeurs à domicile hors garde d'enfant (1)	2,24	2,24	2,23	2,22	- 0,3	- 0,3	- 0,6
Garde d'enfant à domicile (2)	0,12	0,12	0,13	0,13	+ 4,0	+ 3,9	+ 1,1
Total emploi à domicile (1) + (2)	2,36	2,36	2,36	2,34	- 0,1	- 0,1	- 0,6
Assistants maternelles (3)	1,08	1,07	1,06	1,04	- 1,0	- 1,0	- 2,3
Total particuliers employeurs (1) + (2) + (3)	3,42	3,41	3,40	3,36	- 0,4	- 0,4	- 1,1

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

Sources : Acooss-Urssaf, CnCesu, Centre Pajemploi

Tableau 3 : Masse salariale nette annuelle par dispositif déclaratif

	En niveau (en millions d'euros)				Evolution annuelle (en %)		
	2015	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Cesu	3 594	3 613	3 654	3 678	+ 0,5	+ 1,1	+ 0,6
DNS hors Aged	657	622	586	558	- 5,3	- 5,9	- 4,7
<i>dont associations mandataires</i>	400	385	366	360	- 3,9	- 4,9	- 1,6
S/s total hors garde d'enfant à domicile (1)	4 251	4 236	4 240	4 236	- 0,4	+ 0,1	- 0,1
S/s total garde d'enfant à domicile (2)	549	562	580	588	+ 2,4	+ 3,2	+ 1,4
Total emploi à domicile (1) + (2)	4 800	4 798	4 820	4 825	- 0,0	+ 0,5	+ 0,1
Paje assistantes maternelles	3 856	3 879	3 894	3 900	+ 0,6	+ 0,4	+ 0,2
S/s total assistantes maternelles (3)	3 857	3 879	3 894	3 900	+ 0,6	+ 0,4	+ 0,2
Total particuliers employeurs (1) + (2) + (3)	8 657	8 677	8 714	8 725	+ 0,2	+ 0,4	+ 0,1
<i>dont garde d'enfant (2) + (3)</i>	4 406	4 442	4 474	4 488	+ 0,8	+ 0,7	+ 0,3

Sources : Acooss-Urssaf, CnCesu, Centre Pajemploi

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

	En niveau (en millions)				Evolution annuelle (en %)		
	2015	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Cesu	358	354	351	346	- 1,3	- 0,8	- 1,5
DNS hors Aged	73	68	63	58	- 7,0	- 7,5	- 6,8
<i>dont associations mandataires</i>	46	43	40	39	- 5,8	- 6,4	- 3,9
S/s total hors garde d'enfant à domicile (1)	431	421	413	404	- 2,2	- 1,9	- 2,3
S/s total garde d'enfant à domicile (2)	64	64	65	65	+ 1,0	+ 1,6	- 0,6
Total emploi à domicile (1) + (2)	495	486	479	469	- 1,8	- 1,4	- 2,1
Paje assistantes maternelles	1 161	1 149	1 135	1 112	- 1,0	- 1,2	- 2,0
S/s total assistantes maternelles (3)	1 161	1 150	1 135	1 112	- 1,0	- 1,2	- 2,0
Total particuliers employeurs (1) + (2) + (3)	1 656	1 635	1 614	1 581	- 1,3	- 1,3	- 2,0
<i>dont garde d'enfant (2) + (3)</i>	1 225	1 214	1 201	1 177	- 0,9	- 1,1	- 1,9

Sources : Acooss-Urssaf, CnCesu, Centre Pajemploi

employeurs à fin 2018 diminue de 3,1 % sur un an, après - 1,4 % en 2017.

Au total, l'agrégation des employeurs à domicile et des employeurs d'assistante maternelle porte le nombre de **particuliers employeurs** à 2,67 millions au quatrième trimestre 2018, en baisse de 1,9 % sur un an après - 0,6 % fin 2017 (tableau 1). Sur l'ensemble de l'année, le repli s'accroît par rapport à 2017 (- 1,1 % après - 0,4 %, tableau 2).

En 2018, le nombre d'heures rémunérées de l'emploi à domicile baisse pour la

dixième année consécutive et le repli se renforce par rapport aux deux années précédentes (- 2,1 % après - 1,4 % en 2017 et - 1,8 % en 2016, tableau 4). Cette évolution s'explique par une diminution plus marquée du nombre de particuliers employeurs sur un an mais également par une réduction du nombre d'heures moyen déclaré par employeur (- 1,5 %).

Ainsi, malgré une hausse de 2,2 % du salaire horaire moyen, la masse salariale de l'emploi à domicile se stabilise (+ 0,1 %, tableau 3) en 2018 après une légère progression en 2017 (+ 0,5 %).

Sur le champ de l'emploi à domicile hors garde d'enfant, le recul du volume horaire s'intensifie en 2018 (- 2,3 % après - 1,9 % en 2017), en lien avec la diminution de 0,6 % du nombre d'employeurs et de la baisse de 1,7 % du nombre d'heures moyen par employeur. Au total, la masse salariale nette est quasiment stable sur un an compte tenu d'une hausse de 2,3 % du salaire horaire moyen.

Après deux années de croissance, le nombre d'heures déclarées en 2018 par les employeurs de **garde d'enfant à domicile** recule de 0,6 % sur un an. Le nombre d'employeurs sur ce champ augmente moins fortement en 2018 et cette hausse ne compense pas le repli du nombre d'heures moyen déclaré par employeur (- 1,7 %). La progression du taux de salaire horaire moyen (+ 2,1 %) atténue l'impact de la baisse d'activité sur la masse salariale ; celle-ci croît encore de 1,4 % après 3,2 % en 2017.

Amorcé en 2013, le repli de l'activité des **assistants maternelles** s'amplifie en 2018. Le volume horaire déclaré diminue de 2,0 % après une baisse de 1,2 % en 2017. Ce recul résulte essentiellement de la forte contraction du nombre d'employeurs, le nombre d'heures moyen déclaré étant en légère progression sur la même période (+ 0,3 %). La croissance de la masse salariale nette demeure en légère progression (+ 0,2 %) compte tenu d'une hausse de 2,2 % du taux de salaire horaire moyen.

Au total, les salaires nets versés par les employeurs de **garde d'enfant** (à ou hors domicile) progressent encore légèrement en 2018 (+ 0,3 %).

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 2018 par les particuliers employeurs, soit un montant quasiment stable sur un an.

L'Île-de-France et Provence-Alpes-Côte d'Azur sont les régions les moins marquées par le repli de l'emploi à domicile

Le recours à l'**emploi à domicile** en 2018 diminue dans toutes les régions à l'exception de la Corse, qui enregistre une hausse de 7,6 % du nombre d'heures rémunérées sur un an.

La région Normandie affiche la plus forte diminution du volume horaire déclaré sur

un an (- 4,9 %) suivie des régions Nouvelle Aquitaine, Centre-Val de Loire, Bourgogne-Franche-Comté, Hauts de France et Grand-Est où le repli est proche de 3,5 %. Dans ces régions, la masse salariale est également mal orientée (entre - 1,2 et - 3,0 %) même si le repli observé est moindre compte tenu des augmentations de salaire horaire net.

En Ile-de-France et en région Paca, le repli de l'activité est moins marqué que sur le reste du territoire (respectivement - 0,2 % et - 0,7 % contre - 2,1 % au niveau national). La masse salariale dans ces deux régions progresse encore de plus de 1,4 % sur un an.

La réunion et l'Ile-de-France résistent à la diminution du nombre d'heures rémunérées des assistantes maternelles

Sur un an, le volume horaire des assistantes maternelles recule dans l'ensemble des régions, excepté en Réunion (+ 0,3 %) et en Ile-de-France où l'évolution est stable (- 0,1 %). Les baisses les plus importantes se situent en Martinique (- 7,0 %), Guyane (- 6,5 %), Pays de la Loire, Bourgogne-Franche-Comté, Grand-Est et Bretagne.

8 régions enregistrent encore une hausse de la masse salariale des assistantes maternelles, dont la Réunion (+ 2,9 %), la Corse (+ 2,1 %), l'Ile-de-France (+ 1,6 %) et la région Paca (+ 1,3 %) en lien avec le moindre recul de l'activité. Les régions Centre-Val de Loire, Languedoc Roussillon et Normandie connaissent une stabilité tandis que les régions du nord-est et de l'ouest de la métropole, à l'exception de la Nouvelle Aquitaine (+ 0,3 %) affichent une baisse.

La quasi-totalité des employeurs bénéficie d'une mesure d'exonération

Depuis la mise en place de la déduction forfaitaire en 2013, la quasi-totalité des employeurs à domicile bénéficie d'un allègement de cotisations sociales patronales (tableau 5).

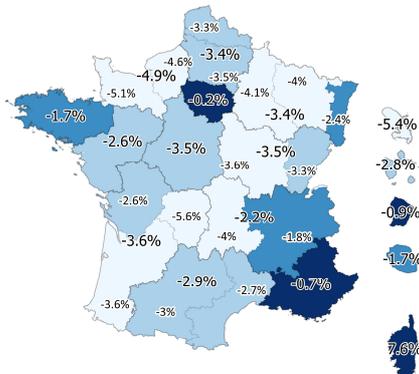
Le montant total des cotisations exonérées s'élève à 1,26 milliard d'euros en 2018, soit 0,7 % de moins qu'en 2017, en lien avec la baisse de l'activité. Le taux d'exonération apparent s'est établi à 20,0 % en 2018, soit un niveau proche de celui de 2016 et 2017.

Depuis le 1^{er} décembre 2015, la déduction forfaitaire s'est établie à 2 euros par heure

Cartes 1 : Evolution annuelle du volume horaire et de la masse salariale nette en 2018 (en %)

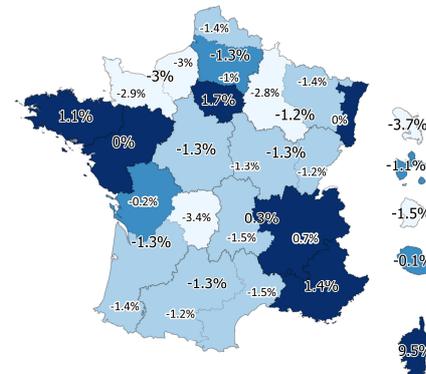
a – Total emploi à domicile : volume horaire

Moyenne France : -2,1 %



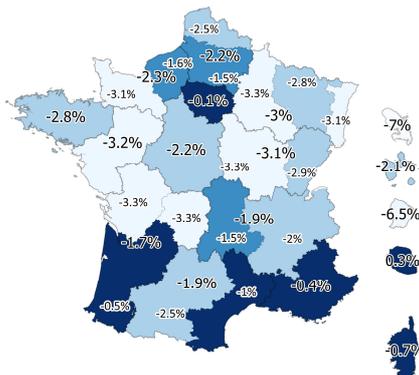
b – Total emploi à domicile : masse salariale nette

Moyenne France : +0,1 %



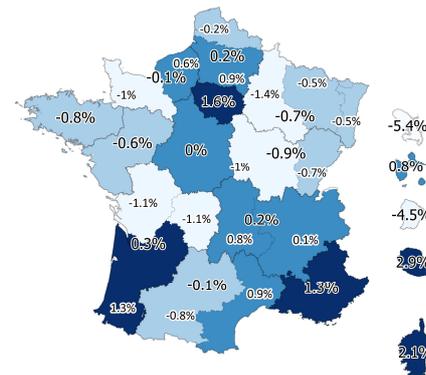
c – Assistantes maternelles : volume horaire

Moyenne France : -2,0 %



d – Assistantes maternelles : masse sal. nette

Moyenne France : +0,2 %



Note : les chiffres en gras représentent les évolutions sur le périmètre des régions administratives en vigueur à compter du 01/01/2016.

Sources : Acooss-Urssaf ; Cncesu ; Centre Pajemploi

déclarée. Plus de la moitié des employeurs exonérés (53,3 %) en ont bénéficié au quatrième trimestre 2018, soit 1 million d'employeurs. Cette déduction représente 31,5 % du montant total des cotisations exonérées, soit 397 millions d'euros. Le taux d'exonération associé est de 13,6 %.

875 000 employeurs dits « fragiles », soit 1,3 % de moins qu'en 2017, bénéficient d'un dispositif spécifique d'exonération des cotisations patronales maladie, famille et vieillesse : exonération « plus de 70 ans », aide personnalisée d'autonomie (« Apa ») ... L'assiette exonérée est toutefois plafonnée pour le dispositif « plus de 70 ans ».

Compte tenu de la moyenne d'âge élevée des particuliers employeurs, l'exonération « plus de 70 ans » est la plus fréquente : 675 140 employeurs en bénéficient fin

2018 pour un montant de 458 millions d'euros (+ 0,8 %), soit 36,3 % des cotisations exonérées de l'année 2018. Le taux d'exonération apparent relatif à cette mesure atteint 24,1 %, un niveau inférieur à celui des autres dispositifs pour publics fragiles (de l'ordre de 28,7 % en raison du plafonnement mentionné supra).

125 520 particuliers employeurs perçoivent l'Apa (- 2,6 %) et totalisent 219 millions d'euros de cotisations exonérées (- 0,8 %). Ces chiffres ne concernent que les bénéficiaires de l'Apa utilisant l'emploi direct de salarié ; ils n'intègrent pas les personnes résidant dans un établissement social ou médico-social. Sur l'ensemble du champ, la Drees dénombrait au 31 décembre 2018, 1,33 million de bénéficiaires (données provisoires).

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 2017	T4 2018	Evolution 2018/2017 (en %)	Montant 2017	Montant 2018	Evolution 2018/2017 (en %)	Montant 2017	Montant 2018	Evolution 2018/2017 (en %)	2017	2018
Hors garde d'enfant sans exonération	5	6	+ 7,0	48	54	+ 13,9					
Garde d'enfant sans exonération	0	0	+ 0,0	0	0	+ 3,8					
Bénéficiaires d'exonérations	1 899	1 874	- 1,3	6 293	6 241	- 0,8	1 270	1 262	- 0,7	20,2	20,2
dont :											
Plus de 70 ans	681	675	- 0,9	1 899	1 903	+ 0,2	454	458	+ 0,8	23,9	24,1
Apa	129	126	- 2,6	773	764	- 1,1	221	219	- 0,8	28,6	28,7
Dédution 75 cts, 1,5 € ou 2 € ou exo. DOM	1 012	999	- 1,4	2 966	2 921	- 1,5	408	397	- 2,6	13,8	13,6
Autres ^c	77	75	- 2,5	655	653	- 0,3	187	187	+ 0,1	28,5	28,7
Total général	1 905	1 880	- 1,3	6 341	6 295	- 0,7	1 270	1 262	- 0,7	20,0	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 : Acoss-Urssaf, CnCesu, Centre Pajemploi

Les salariés à domicile en emploi direct sont moins nombreux...

Au quatrième trimestre 2018, les employeurs ont fait appel à 681 500 salariés via le Cesu (tableau 6). Ce nombre diminue pour la neuvième année consécutive, à un rythme plus élevé qu'en 2017 (- 2,1 % après - 1,2 %). Ces 681 500 salariés représentent 175 540 équivalents temps plein (ETP, calculés sur la base de 39 heures rémunérées par semaine, soit 507 heures par trimestre, et d'un total de 89,0 millions d'heures rémunérées, tableau 7). Le nombre de salariés ETP est en baisse pour la huitième année consécutive : 1 400 ETP de moins en 2018 (soit

Tableau 6 : Tableau récapitulatif sur les salariés par type déclaratif au quatrième trimestre 2018

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 2018/2017				
Cesu	681	- 2,1	44	469	10,77	2,7
Paje-Ged	90	- 0,4	60	550	9,19	1,2
Paje-AM	270	- 4,3	321	1 129	3,52	3,0

* 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 : Acoss-Urssaf, CnCesu, Centre Pajemploi

- 0,8 % sur un an après - 0,4 % en 2017 et - 2,0 % en 2015 et 2016). Ce repli s'explique principalement par la diminution du nombre de salariés employés via le Cesu (- 2,1 %), le nombre d'heures rémunérées par salarié

étant en légère hausse par rapport à 2017 (+ 1,4 %).

Fin 2018, les salariés du Cesu perçoivent un salaire horaire net de 10,77 €, en hausse de 2,7 % sur un an, en lien avec

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	Evolution en nombre /an	Nombre de salariés (milliers)	Volume horaire (millions)	Nombre d'ETP ^a	Evolution en nombre /an	Nombre de salariés (milliers)	Volume horaire ^b (millions)	Nombre d'ETP ^a	Evolution en nombre /an
2008	760	95,6	189		64	15,6	31		286	250,5	166	
2009	803	101,0	199	10,6	75	17,0	33	2,6	300	266,3	169	3,0
2010	800	101,9	201	1,8	81	17,7	35	1,4	308	277,2	172	3,2
2011	786	100,2	198	- 3,4	84	17,9	35	0,3	314	285,6	175	3,2
2012	767	97,7	193	- 4,9	84	17,4	34	- 1,0	318	288,8	177	1,8
2013	742	93,9	185	- 7,5	82	16,4	32	- 1,8	315	285,0	173	- 3,3
2014	738	93,8	185	- 0,2	82	16,0	31	- 0,9	308	279,1	169	- 4,7
2015	720	92,0	181	- 3,5	85	15,8	31	- 0,3	300	275,7	165	- 3,9
2016	705	90,1	178	- 3,7	88	16,1	32	0,5	292	270,6	160	- 4,8
2017	696	89,7	177	- 0,7	91	16,4	32	0,8	282	268,2	157	- 2,8
2018	681	89,0	176	- 1,4	90	16,2	32	- 0,5	270	260,0	152	- 5,3

^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.

la revalorisation de 2,1 % du Smic au 1^{er} janvier 2018. Ces salariés ont en moyenne 2,7 employeurs (*tableau 6*). Leur activité est irrégulière : ils réalisent en moyenne 44 heures rémunérées par mois, soit environ un quart-temps. Leur salaire net mensuel moyen s'élève à 469 €.

Environ 90 200 salariés déclarés pour de la garde d'enfant à domicile sont rémunérés via le dispositif Paje au quatrième trimestre 2018 (*tableau 6*). Le nombre de gardes d'enfant diminue de 0,4 % en 2018 après trois années consécutives de hausse. En ETP, on dénombre environ 31 950 salariés au quatrième trimestre 2018 (*tableau 7*), soit une baisse annuelle de 1,5 % (- 486 ETP). Cette évolution résulte de la diminution du nombre de salariés (- 0,4 %) et de celle du nombre d'heures rémunérées mensuel moyen (- 1,1 %). Ce dernier s'établit à 60 heures, soit un peu plus de l'équivalent d'un tiers-temps.

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 550 € (*tableau 6*), soit 1,6 % de plus que fin 2017 en raison de la hausse du taux horaire moyen (+ 2,7 %). Celui s'établit à 9,19 € fin 2018.

... et le recul du nombre d'assistantes maternelles se confirme

En 2018, on compte 270 000 assistantes maternelles déclarées à la Paje (*tableau 6*). Ce nombre est encore en recul (- 4,3 % en 2018 après - 3,3 % en 2017), y compris en ETP (151 820, soit 3,4 % de moins qu'en 2017). Il en est de même pour le volume horaire déclaré : - 3,0 % en 2018. Les assistantes maternelles déclarées à la Paje ont en moyenne 3,0 employeurs et effectuent un nombre moyen d'heures rémunérées nettement plus élevé que les gardes d'enfant à domicile ou les salariés du Cesu (321 heures par mois contre respectivement 60 et 44 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 3,52 € mais leur salaire mensuel est plus élevé que celui des salariés à domicile (1 129 € en moyenne fin 2018, + 4,0 % 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 10,5 % entre 2010 et 2018 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

Nadège Soleilhac
Urssaf Auvergne - Centre Pajemploi

Magali Venzac
Urssaf Auvergne

Eclairage 1 : le recours aux entreprises prestataires continue de progresser

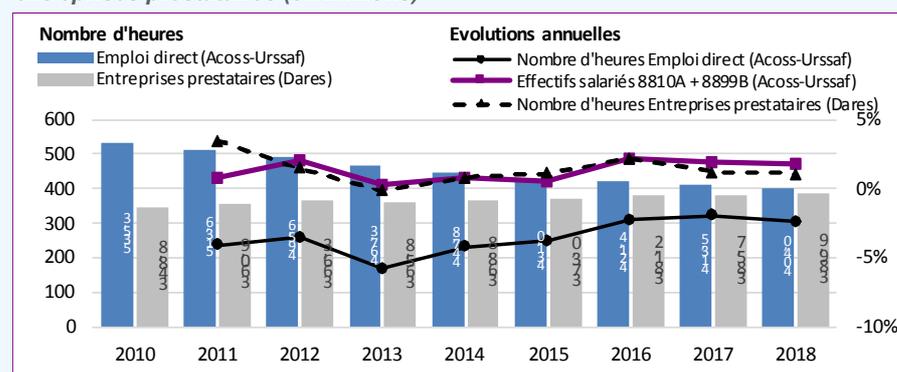
Le champ présenté dans ce bilan concerne l'emploi direct à domicile et les assistantes maternelles. Il intègre les employeurs qui utilisent un service mandataire mais exclut en revanche les particuliers qui recourent à une entreprise prestataire. La prise en compte du champ des prestataires permet de relativiser la diminution de l'emploi direct à domicile.

Ainsi, tandis que le nombre d'heures rémunérées en emploi direct a diminué de 24,5 % entre 2010 et 2018, 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 10,5 % entre 2010 et 2018. Cette évolution est confirmée par les données de la Dares sur le nombre d'heures rémunérées par les entreprises prestataires : celui-ci augmente

de 11,8 % entre 2010 et 2018, et traduit un recours de plus en plus important des particuliers à ce type de services. La dynamique du recours aux prestataires est

quasiment identique en 2018 et 2017 (respectivement + 1,1 % et + 1,2 %). On observe toutefois un ralentissement par rapport à 2016 (+ 2,2 %).

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 : Au quatrième trimestre 2018, 36 % des salariés du Cesu et 10 % des salariés de la Paje exercent aussi dans le secteur privé (hors régime agricole)

Au quatrième trimestre 2018, 36 % des salariés du Cesu exercent aussi dans le secteur privé (*tableau A*). Cette part s'établit à près de 10 % pour les salariés de la Paje : 5 % pour les assistantes maternelles et 24 % pour les gardes d'enfants à domicile. Ces proportions sont stables sur les quatre trimestres de l'année 2018.

La plus grande part de l'activité dans le privé des salariés du Cesu et de la Paje est en CDI et à temps partiel

Les contrats de travail dans le secteur privé des salariés du Cesu sont à 53 % à durée indéterminée (*tableau B*). Pondérés par le nombre de jours de contrat sur le trimestre,

les CDI représentent 77 % de l'activité exercée dans le secteur privé, dont 4/5^{ème} est à temps partiel. 18 % concernent des CDD, 2 % des contrats de mission (intérim) et près de 3 % des contrats d'une autre nature. Au total, sur l'ensemble des contrats, plus de 71 % du nombre de jours d'activité dans le privé est à temps partiel.

Tableau A : Salariés Cesu ou Paje exerçant une activité dans le secteur privé au 4^{ème} trimestre 2018

	Effectif
CESU	681 492
uniquement Cesu	435 509
Cesu + entreprise privée	245 983
<i>en %</i>	36,1%
PAJE-GED	90 213
uniquement Paje-GED	68 167
Paje-GED + entreprise privée	22 046
<i>en %</i>	24,4%
PAJE-AM	270 037
Uniquement Paje-AM	257 597
Paje-AM + entreprise privée	12 440
<i>en %</i>	4,6%
PAJE (total)	359 649
uniquement Paje	325 246
Paje + entreprise privée	34 403
<i>en %</i>	9,6%

Source : AcoSS - Urssaf

NB : L'analyse sur les salariés est réalisée sur la base d'un appariement avec des données issues de la Déclaration sociale nominative (DSN), via des identifiants individuels cryptés.

Les CDI sont moins fréquents pour les salariés cumulant la Paje avec un emploi dans le privé : 38 % en nombre de contrats et 55 % en nombre de jours de contrats dans le privé. Les CDD représentent quant à eux 23 % des jours d'activité et les contrats de mission 2 %. Les salariés de la Paje se distinguent par une part de près de 20 % de contrats d'autres natures. Ces contrats concernent principalement des emplois de vendeurs à domicile. Ceux-ci représentent plus de 15 % de l'activité des salariés de la Paje dans le privé, contre moins de 2 % pour les salariés du Cesu.¹

Une forte présence des salariés du Cesu dans les services relatifs à l'entretien des bâtiments...

Près de 23 % des jours de contrats dans le privé des salariés du Cesu sont exercés dans le secteur des services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager, dont plus de la moitié dans les activités de

Tableau B : Répartition des contrats dans le privé des salariés du Cesu ou de la Paje au 4^{ème} trimestre 2018

Nature de contrat	Cesu				Paje			
	Nombre de contrats	en %	Nombre de jours moyens	Répartition des jours de contrat	Nombre de contrats	en %	Nombre de jours moyens	Répartition des jours de contrat
CDI	282 675	52,9%	89,1	77,2%	23 104	37,8%	83,8	55,4%
dont temps plein	49 926	9,3%	88,5	13,5%	4 939	8,1%	81,0	11,5%
dont temps partiel	227 583	42,6%	89,2	62,3%	17 231	28,2%	84,4	41,7%
CDD	196 038	36,7%	30,3	18,2%	22 677	37,1%	35,4	23,0%
dont temps plein	112 965	21,1%	23,8	8,3%	9 983	16,4%	28,3	8,1%
dont temps partiel	68 242	12,8%	42,1	8,8%	10 058	16,5%	44,7	12,9%
Contrat de mission *	45 058	8,4%	13,7	1,9%	7 258	11,9%	10,2	2,1%
dont temps plein	29 841	5,6%	13,6	1,2%	4 676	7,7%	10,5	1,4%
dont temps partiel	8 621	1,6%	13,1	0,3%	1 480	2,4%	9,3	0,4%
Autre	10 606	2,0%	81,4	2,6%	8 003	13,1%	85,0	19,5%
dont temps plein	1 979	0,4%	75,5	0,5%	1 053	1,7%	71,1	2,1%
dont temps partiel	842	0,2%	84,0	0,2%	298	0,5%	77,3	0,7%
TOTAL	534 377	100,0%	61,0	100,0%	61 042	100,0%	57,2	100,0%

* travail temporaire

Source : AcoSS - Urssaf

Tableau C : Répartition par secteur d'activité des jours de contrats dans le privé des salariés du Cesu ou de la Paje au 4^{ème} trimestre 2018

	Cesu	Paje
81 - Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager	22,7%	10,8%
dont 8121Z Nettoyage courant des bâtiments	12,2%	6,0%
88 - Action sociale sans hébergement	16,3%	16,0%
dont 8810A Aide à domicile	11,8%	6,3%
dont 8891A Accueil de jeunes enfants	1,0%	7,0%
GZ - Commerce	10,3%	25,8%
dont 47.9 : Commerce de détail hors magasin, éventaires ou marchés	1,4%	12,9%
86 - Activités pour la santé humaine	6,8%	3,6%
78 - Activités liées à l'emploi	6,0%	3,7%
IZ - Hébergement et restauration	4,5%	6,6%
94 - Activités des organisations associatives	3,6%	3,9%
96 - Autres services personnels	3,5%	3,7%
85 - Enseignement	3,0%	4,6%
Autre	23,2%	21,1%

Source : AcoSS - Urssaf

nettoyage courant des bâtiments. Les emplois liés au nettoyage dépassent en réalité largement ce secteur puisque 49 % des jours de contrats sont rattachés à des postes de femmes de ménages, de techniciens de surface, d'agents de propreté ou bien encore d'agents de service.¹ Ces postes se retrouvent notamment dans le secteur de l'action sociale, et plus précisé-

ment dans celui de l'aide à domicile, qui représente 12 % de l'activité dans le privé.

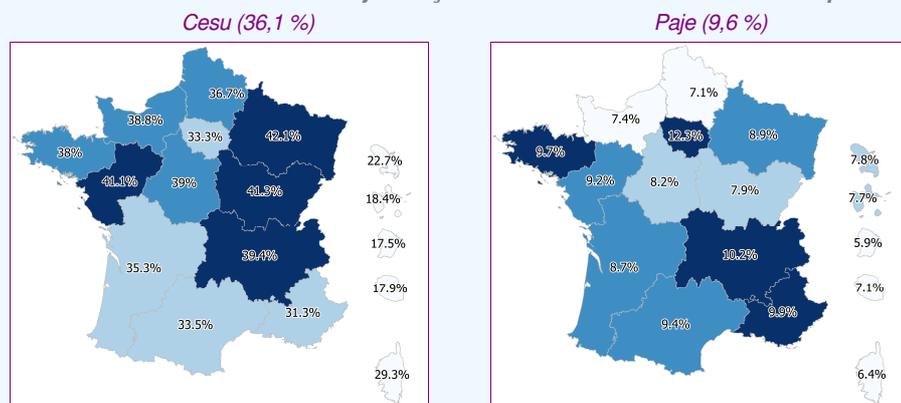
...et des salariés de la Paje dans le commerce

Le secteur du commerce, qui représente 10 % des jours de contrats dans le privé des salariés du Cesu, concentre plus d'un quart de ceux des salariés de la Paje. Cette prédominance s'explique par la part importante de la vente à domicile dans cette population (cf. supra). Les emplois liés au nettoyage sont moins fréquents que pour les salariés du Cesu (23 % contre 49 %).¹ Par ailleurs, dans le secteur de l'action sociale, l'accueil des jeunes enfants concerne 7 % de l'activité dans le privé des salariés de la Paje. Plus généralement, 9 % de l'activité est rattaché à des postes liés à la puériculture.¹

Des contrastes régionaux

La part des salariés du Cesu ayant une activité dans le secteur privé est la plus forte dans l'est du territoire et en Pays de la Loire, et la plus faible dans les Drom (carte A). Pour la Paje, cette part est relativement plus élevée en Île-de-France, dans les régions du sud-est et en Bretagne. Elle est en revanche plus faible dans le nord-ouest et dans les Drom et en Corse.

Carte A : Part des salariés Cesu/Paje exerçant aussi une activité dans le secteur privé



Source : AcoSS - Urssaf

¹ Le dénombrement des types d'emploi exercés est issu d'une analyse textuelle de la rubrique « libellé d'emploi » de la DSN.

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'agréments 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 de 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

certains 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'exécédant 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	2017	2018	Evolution
4ème trimestre de l'année	1 586	1 565	-1,32%
Année complète	1 899	1 886	-0,69%

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'Acooss 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 2019 », *Acooss Stat n°297*, octobre 2019.
- « L'activité des particuliers employeurs reste en baisse en 2017 malgré le dynamisme de la garde d'enfants à domicile », *Acooss Stat n°279*, décembre 2018.
- « La lettre de l'observatoire national de la petite enfance », n°4, Onape, novembre 2019.
- « Bénéficiaires de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) au 31 décembre 2018 », *Enquête annuelle « aide sociale »*, Drees, 2019.