

## Syndicat National **Force Ouvrière** des Finances Publiques

### Section de la Sarthe

# 1 FO pour tous

Sommaire :

- 1) Économie
- 2) Fiscalité
- 3) Prime de restructuration
- 4) Déontologie

Dossier du mois : Le bien être et la santé au bureau

#### 1) Économie : inflation

Les fonctionnaires et agents contractuels dont le traitement a évolué moins vite que l'inflation entre le 31/12/2010 et 31/12/2014 bénéficieront en 2015 de l'indemnité versée au titre de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (D n° 2015-54 du 23.1. JO du 25). Un arrêté doit encore préciser la formule de calcul de cette indemnité.

#### 2) Fiscalité : La location en meublé

La location en meublé, à titre habituel, par toute personne, de chambres ou appartements est une activité commerciale, qui relève, au regard de l'impôt sur le revenu, de la catégorie des BIC et non celle des revenus fonciers. Si le propriétaire est une société passible de l'impôt sur les sociétés, c'est cet impôt qui est applicable.

Si les loyers tirés d'un meublé sont inférieurs à 32 900 € par an, le régime micro BIC s'applique par défaut et permet de profiter d'un abattement forfaitaire pour frais de 50 %

Il convient de préciser que les activités de gîtes ruraux classés « Gîte de France » meublés de tourisme au sens de l'article L 324-1 du Code du tourisme et chambres d'hôtes au sens de l'article L 324-3 du même Code relèvent du régime micro-BIC si les recettes n'excèdent pas 82 200 € en 2014 (BOI-BIC-CHAMP-40-20 n°55). L'abattement forfaitaire pour frais est égal à 71 %.

Si le régime micro-BIC est simple et n'impose aucune obligation comptable, il ne faut, cependant, pas oublier de faire une déclaration à la mairie avant de louer son logement en gîte (formulaire Cerfa n° 14004.02).

En outre, il convient de déclarer son activité au greffe du tribunal de commerce afin d'obtenir un numéro siret. L'administration n'oppose pas la condition d'inscription au registre du commerce, exigée pour obtenir la qualité de loueur professionnel, si celle-ci a été refusée par le greffe du tribunal de commerce. Mais le contribuable doit être en mesure de le justifier et par conséquent il doit conserver la décision de refus pendant toute la période d'activité de loueur en meublé (BOI-BIC-CHAMP-40-10 n°80).

#### 3) Prime de restructuration :

La prime de restructuration de service (PRS), instituée par décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 et précisée par arrêté ministériel du 04 février 2009 est un dispositif d'accompagnement à la mobilité géographique qui a vocation à bénéficier aux agents contraints de changer de résidence administrative suite à une opération de restructuration de service ou à la suppression de leur emploi.

Les conditions d'attribution, de détermination du montant alloué et de versement sont reprises dans la note du bureau RH 1A du 19 mai 2010 et arrêté ministériel du 04 mai 2010.

La rédaction est à votre disposition pour vous communiquer les montants.

#### 4) Déontologie :

En cette période électorale, notre statut de fonctionnaire prévoit un devoir de réserve (L N° 83-634 art 6).

Cette obligation de réserve, impose aux fonctionnaires « en dehors de leur service, de s'exprimer avec une certaine retenue, d'éviter toute expression outrancière d'opinions et de critiques injurieuses ou matériellement inexactes, d'une manière générale toute manifestation d'opinion de nature à porter atteinte à l'autorité de la fonction ».

## DOSSIER : Le bien être et la santé au bureau

(Extrait du Particulier n°1107 Mars 2015, mentionnant certaines règles du secteur privé transposables au secteur public).

Mal de dos, stress, fatigue visuelle...Le travail de bureau a des conséquences sur la santé. Pourtant, certains troubles peuvent être évités avec un aménagement adéquat des locaux professionnels.  
Tour d'horizon de ce que vous pouvez réclamer à votre employeur.

### Le Droit :

L'employeur a l'obligation de préserver la santé physique et mentale de ses salariés. C'est une obligation de résultat qui pèse sur tout employeur, quelle que soit la taille de l'entreprise. Les mesures qu'il doit mettre en œuvre sont précisées dans le code du travail et sont obligatoires.

Il existe, en outre, des normes non obligatoires (préconisations) à prendre en compte.

Dans ce dernier cas, aucune sanction ne peut être prise à l'encontre de l'employeur s'il ne s'y conforme pas. La seule option est la négociation.

En revanche, en cas de manquements à une obligation légale en matière de sécurité au travail, l'employeur encourt une amende de 3 750 €. La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 9000 € (art. L 4741-1 du code du travail).

### 8 Règles pour la santé et le confort des salariés sont à retenir ; certaines sont obligatoires d'autres de simples recommandations :

#### 1) Les obligations (Code du travail):

- Dans un bureau de moins de 15 m<sup>3</sup>, l'employeur doit prévoir une **ventilation mécanique** avec un débit minimal d'air neuf par occupant de 25 m<sup>3</sup>/heure.

- Si le niveau sonore sur le lieu de travail atteint **80 décibels pendant 8 heures**, l'employeur doit remédier à cette nuisance sur un plan collectif. En cas d'impossibilité, il doit fournir des protections individuelles aux salariés et prévoir des formations.

- Interdiction de fumer dans les locaux professionnels.

- Si le personnel d'une entreprise est mixte, il doit y avoir des **toilettes séparées** : un cabinet et un urinoir pour 20 hommes ; deux cabinets pour 20 femmes et un lavabo pour 10 personnes.

#### 2) Les recommandations :

- Dans les bureaux, le niveau maximum recommandé est de **55 dBA**

- Les bureaux doivent mesurer **au moins 10 m<sup>2</sup> par personne**.

- Pas plus de **4 heures** par jour de **travail sur écran**.

- La température de **confort** se situe entre **20 et 24 ° C**.

### A qui dois-je m'adresser si mon employeur ne respecte pas la réglementation ?:

**1. Les délégués du personnel** : présents dans les entreprises de 11 salariés et plus, ils ont pour mission, notamment, de présenter à votre employeur vos réclamations concernant les droits et avantages acquis, c'est à dire les règles issues du code du travail, de votre convention collective et de votre contrat de travail. Ils peuvent également saisir l'inspection du travail de toutes plaintes et observations relatives à l'application du droit du travail dans l'entreprise.

**2. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)** : en place dans les entreprises d'au moins 50 salariés, il contribue à la protection de la santé et à l'amélioration des conditions de travail des salariés. Il réalise au moins quatre inspections par an et rend des avis. Vous pouvez l'alerter sur votre problème et, s'il constate un danger imminent, il déclenchera une alerte, ce qui permettra aux salariés d'exercer leur droit de retrait et donnera lieu à une enquête.

**3.L'inspection du travail** : vous pouvez la solliciter pour un conseil ou y déposer une plainte. L'inspection du travail dispose d'un droit de contrôle dans l'entreprise et peut conseiller votre employeur, le mettre en demeure ou transmettre votre dossier au procureur de la République en cas d'infraction pénale.(Concerne le secteur privé)

**4.Le service de santé au travail** : vous pouvez l'alerter par l'intermédiaire d'un professionnel (médecin, infirmier, ergonome, inspecteur santé et sécurité au travail,...) que vous rencontrez lors d'une visite médicale. Notez qu'en dehors des examens périodiques, vous pouvez demander, à tout moment, à rencontrer la médecine du travail (**art.R 4624-17 du code du travail**).

