



1 FO pour tous

Sommaire :

Dossier du mois : travail au noir

- 1) Vie quotidienne
- 2) Impôt sur le revenu
- 3) Baux d'habitation
- 4) Ressources Humaines (RH)
- 5) Action sociale

1) Vie quotidienne

Pour l'abandon de débris ou déjections animales sur la voie publique, l'amende encourue varie de 68 à 450 €. En effet, la police municipale peut désormais vous infliger une amende forfaitaire de 68 € (contre 35 € avant le décret du 25.03.2015). Si vous ne la réglez pas dans les 45 jours, elle sera majorée à 180 €. Si vous ne la payez toujours pas, ou si vous la contestez, vous passerez devant le tribunal de police. La peine que vous encourrez alors sera de 450 € au maximum (150 € avant le décret).

2) Impôt sur le revenu : Indemnités de stage

La loi réformant les stages a aligné les conditions d'exonération des indemnités de stages sur celles des salaires des apprentis : elle est limitée au montant annuel brut du Smic. Mais l'article 81 bis du code général des impôts qui le prévoit renvoie à l'article L 124-6 du code de l'éducation, qui n'entrera en vigueur que le 1^{er} septembre 2015. Cette exonération ne s'appliquerait qu'aux conventions signées à partir de cette date. Avant cette date, l'exonération ne joue que si le stage est obligatoire et ne dure pas plus de 3 mois.

3) Baux d'habitation

Les propriétaires louant des logements nus ou meublés devront désormais signer un bail type dont le contenu vient d'être précisé dans un décret (n° 2015-587 du 29.05.2015). Cette disposition est issue de la loi pour l'accès au logement et un urbanisme rénové (Alur) du 24 mars 2014. Le texte fixe les clauses devant obligatoirement figurer dans le bail, mais précise aussi « *qu'au-delà de ces clauses, les parties sont également soumises à l'ensemble des dispositions légales et réglementaires d'ordre public applicables aux baux d'habitation sans qu'il soit nécessaire de les faire figurer dans le contrat* ». Une notice d'information reprenant les droits et obligations des deux parties ainsi que leurs voies de conciliation et de recours en cas de litiges doit obligatoirement être annexée au bail. Son contenu figure dans un arrêté du 29 mai 2015 (JO du 31). A noter : le texte ne s'applique pas aux logements en foyer, aux colocations lorsque plusieurs contrats ont été signés entre les locataires et le bailleur, aux locations saisonnières ou encore aux logements faisant l'objet d'une convention d'aide personnalisée au logement (APL) ou appartenant à un organisme HLM. Vous devez utiliser ces baux types pour les nouveaux contrats conclus à partir du 1^{er} août 2015.

4) Ressources Humaines (RH)

Après les salariés, les fonctionnaires peuvent, à leur tour, donner des jours de repos à un parent d'enfant gravement malade (décrets n° 2015-580 et 2015-573 du 28.05.2015).

5) Action sociale : Convention MEF / MEDDE

Une convention portant sur la gestion des personnels administratifs et techniques titulaires à statut Finances ou Industrie et des personnels non titulaires sous statut issus des ministères économiques et financiers (MEF), en fonction dans les services du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie (MEDDE) est venue à expiration au 31 décembre 2014. Cette convention de gestion comportait trois grandes thématiques : la gestion administrative des personnels, la médecine statutaire, santé et sécurité au travail et enfin l'action sociale. La non reconduction de cette convention pénalise les agents concernés sur l'ensemble de celles-ci.

Aussi, la Fédération des Finances a écrit au Secrétaire Général pour œuvrer au renouvellement de cette convention et, dans cette attente, de maintenir le bénéfice des prestations de l'action sociale aux agents concernés.

En réponse au courrier du secrétaire général de la Fédération FO daté du 02 avril 2014, le secrétariat général du Bureau Politiques Sociales, dans sa lettre du 14 avril 2015, donne droit à notre demande, même si le renouvellement de la convention semble prendre un chemin beaucoup plus sinueux.

Dossier : Travail au noir

Baby-sitter, femme de ménage, jardinier...En faisant appel à des aides, les particuliers n'ont pas toujours conscience d'être de vrais employeurs. Pourtant, ne pas respecter les obligations légales, fait courir bien des risques.

La France compte 3,6 millions de particuliers employeurs. Ce nombre reste relativement stable, mais le volume d'heures déclarées est en baisse constante depuis 2011 (25 % c'est, en 2011, la part du travail au noir dans le secteur des services à la personne, selon la dernière estimation de la Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (Dares) qui dépend du ministère du Travail).

Un phénomène préoccupant, lié à la crise économique et accentué par l'alourdissement des cotisations sociales. Souvent, employeurs et salariés s'entendent pour minorer le nombre d'heures déclarées, et recourent ainsi au « travail gris ». La Fédération des particuliers employeurs (Fepem) et les syndicats des salariés soulignent pourtant l'utilité sociale et économique du travail déclaré. D'autant que, ne pas déclarer un travail, c'est prendre le risque de contentieux pénibles et coûteux.

Quelles sont les sanctions encourues par l'employeur ? :

L'employeur qui ne déclare pas l'emploi d'un salarié ou ne lui remet pas de bulletin de paie s'expose à de lourdes sanctions pénales. Il risque jusqu'à 3 ans de prison et 45 000 € d'amende pour travail dissimulé (art.L8224-1 et L8224-3 du code du travail). « *Et le travail dissimulé vise non seulement le fait de ne pas déclarer un salarié (travail au noir), mais aussi celui de ne pas déclarer toutes les heures travaillées (travail gris)* ». L'employeur s'expose également à un redressement de l'Urssaf, assorti d'une majoration de 25 % des cotisations dues (40 % si le salarié est mineur ou vulnérable).

Que risque le salarié ? :

Pénalement, le salarié est considéré comme une victime : il n'encourt aucune sanction pour travail dissimulé. Et ce, même si c'est lui qui a demandé à n'être que partiellement déclaré ou pas déclaré du tout. Il s'expose, en revanche, à perdre les aides sociales versées sous conditions de ressources ou les allocations chômage et à devoir rembourser les sommes perçues indûment.

Que peut réclamer le salarié ? :

C'est, en général, lorsque l'employeur met fin à l'emploi du salarié ou lorsque ce dernier démissionne que les conflits surviennent. « *Si le salarié prouve le travail dissimulé, il est en droit d'exiger une indemnité égale à 6 mois de salaire.prévus à l'article L 8223-1 du code du travail, elle constitue, selon la Cour de cassation, une sanction civile. Elle est due même si le salarié a démissionné et s'il a moins de 2 ans d'ancienneté* ».

Que peut réclamer l'Urssaf ? :

Si le travail dissimulé est établi, l'Urssaf peut exiger le paiement des cotisations sur les 5 dernières années, assorties d'une majoration de 25 %. Si l'employeur peut prouver le nombre d'heures et le montant du salaire versé, les cotisations sociales seront calculées sur cette base. S'il ne peut pas, les cotisations seront définies sur la base forfaitaire de 6 Smic mensuels bruts à temps complet soit **8745,12 €**.

Quels sont les risques en cas d'accident du travail ? :

Si le salarié se blesse, l'employeur doit déclarer l'accident à la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM). S'il ne le fait pas, la sanction est lourde : la CPAM peut réclamer le remboursement des dépenses engagées pour soigner le salarié, mais aussi celui de la rente qui lui est versée en cas d'invalidité ou due à ses proches en cas de décès.

Est-ce beaucoup plus cher de déclarer un salarié ? :

Vous payez, en plus du salaire net, les cotisations sociales, salariales et patronales à l'Urssaf (après déduction d'un allègement de 0,75 € par heure déclarée). Ainsi, une heure réglée 10 € net au salarié vous coûte 17,72 €. Des allègements supplémentaires peuvent être accordés pour la garde d'un enfant de 6 à 14 ans (-1,50 €/h) ou aux employeurs handicapés ou de plus de 70 ans. Les parents d'enfants de moins de 6 ans bénéficient, par ailleurs, du complément de libre choix de garde, versé par la Caisse d'allocations familiales (CAF), qui couvre une partie du salaire et la moitié des cotisations. Enfin, vous pouvez déduire de vos impôts un avantage fiscal, qui peut atteindre 50 % des salaires et des cotisations sociales. « **Un salarié payé 10 € net de l'heure, 2 heures par semaine coûte 1040 € par an, s'il n'est pas déclaré. S'il l'est, le coût devrait atteindre 1 904,04 €, mais s'élève, en réalité, à 952,02 €, après déduction de l'avantage fiscal.** »

A savoir :

- 1) Ne pas déclarer toutes les heures est aussi un délit. Un employeur peut être sanctionné pour travail dissimulé s'il a déclaré son salarié sans mentionner toutes les heures réellement effectuées par celui-ci.
- 2) Même s'ils sont mineurs (ils doivent avoir au moins 14 ans) ou étudiants, les baby-sitters doivent être déclarés. Les salaires perçus par ces lycéens ou étudiants sont exonérés d'impôt dans la limite de 4 436 € par an. L'emploi dissimulé de mineurs soumis à obligation scolaire (moins de 16 ans) est puni de 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende.
- 3) Si vous recourez à un travailleur indépendant (artisan, autoentrepreneur...), vous devez vous assurer qu'il a bien déclaré son activité si le contrat conclu s'élève, au moins, à 5 000 € hors taxes. Faute de quoi, vous êtes complice d'une dissimulation d'activité et vous pouvez être sanctionné pénalement.

Sites utiles :

Urssaf : www.cesu.urssaf.fr et www.pajemploi.fr (pour les gardes d'enfants et le baby sitting)
Portail public des particuliers employeurs et leurs salariés : www.net-particulier.fr
Syndicat des particuliers employeurs : www.syndicatpe.com