

LE RECOURS ET LES PRATIQUES DE TRAVAIL NON DÉCLARÉ À DOMICILE



À la demande du HCFIPS, de la FEPEM et de l'ACOSS, l'institut d'études Ipsos a réalisé une enquête quantitative sur le recours au travail non déclaré dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Paris, le 23 novembre 2021

Pour réaliser cette enquête en ligne¹, ont été interrogés :

- 2 204 particuliers employeurs ayant eu recours à des intervenants à domicile déclarés, non déclarés ou sous-déclarés, au cours des deux dernières années ;
- 1 222 intervenants à domicile (hors emplois d'assistants maternels) ayant exercé un emploi déclaré, non déclaré ou sous-déclaré au domicile de particuliers employeurs, au cours des deux dernières années.

Les deux tiers des particuliers employeurs interrogés déclarent leur salarié à domicile et un tiers ne déclare pas tout ou partie des heures

Un tiers des employeurs interrogés indiquent ne pas avoir déclaré tout ou partie des heures rémunérées² de leur salarié à domicile au cours des deux dernières années (34%). Parmi ces derniers, 29% ne déclarent qu'une partie des heures et 5% disent ne jamais les déclarer.

¹ Enquête menée entre le 19 avril et le 20 mai 2021.

² Par souci de lisibilité dans la suite du document la sous-déclaration comprend la non-déclaration et la sous-déclaration.

Du côté des intervenants à domicile, la moitié d'entre eux disent avoir été partiellement ou totalement non déclaré au cours des deux dernières années : 41 % disent l'avoir été parfois ou souvent et 14% ont répondu n'avoir jamais été déclarés.

Les activités le plus souvent non ou sous-déclarées sont la garde d'enfants à domicile (périscolaire notamment) et l'aide aux devoirs, activités les plus fréquemment citées à la fois par les employeurs et par les intervenants à domicile interrogés.

Les profils des employeurs et des salariés concernés par le travail dissimulé

La sous-déclaration est plus fréquente parmi les employeurs de moins de 35 ans (57% d'entre eux la pratique « souvent », « parfois » ou « rarement » contre 34% pour l'ensemble), parmi les employeurs appartenant aux catégories socioprofessionnelles d'ouvriers et d'employés (43% d'entre eux) et parmi ceux dont les revenus annuels net du foyer sont inférieurs à 15 000€ (51% d'entre eux). Les retraités interrogés sont seulement 25% à indiquer non-/sous-déclarer.

Du côté des intervenants concernés par le travail dissimulé, il s'agit plus souvent d'hommes (38%), de jeunes (moins de 35 ans), appartenant plus souvent à une catégorie socioprofessionnelle cadre et profession intermédiaire ou inactifs (étudiants...). L'activité exercée au domicile sans être déclarée est plus souvent une activité occasionnelle ou complémentaire qu'une activité principale (79% des intervenants sous-déclarés).

Les raisons du travail dissimulé : le faible nombre d'heures selon les employeurs, disposer d'un revenu d'appoint selon les salariés

Les principales raisons évoquées par les employeurs concernés sont : un nombre d'heures insuffisant (47%), éviter les démarches administratives (35%) et rémunérer moins cher qu'en déclarant (30%). Plus d'un particulier employeur sur cinq (22%) indiquent que la non-/sous-déclaration leur a été imposée par leur salarié.

Les intervenants concernés par le travail dissimulé invoquent leur souhait « d'arrondir leurs fins de mois » (53%), de « rendre service à leur famille, aux amis ou aux voisins » (45%). Seul un intervenant sur dix indique que cette sous-déclaration leur a été imposée par leur employeur.

À noter que pour 45% des intervenants non ou sous-déclarés pensent que leur rémunération serait plus faible s'ils étaient déclarés.

Des dispositifs sociaux-fiscaux qui incitent à déclarer et qui pourraient être connus plus largement

La quasi-totalité des particuliers employeurs interrogés estiment que déclarer son salarié à domicile procure des avantages fiscaux, sociaux ou des aides (94%) et que ces dispositifs fiscaux et sociaux jouent un rôle important dans la décision d'avoir recours à l'emploi à domicile (83 % des particuliers employeurs interrogés). Ces dispositifs sont jugés suffisants par une large majorité des personnes interrogées pour inciter des particuliers à recourir à de l'emploi à domicile (78%), mais aussi pour les conduire à déclarer les personnes qu'ils emploient à domicile (79%).

58% des répondants indiquent être bien informés à propos des dispositifs d'aide existants pour le recours à l'emploi à domicile. Pour autant, 64% des particuliers employeurs indiquent n'avoir pas

bénéficié d'exonérations de cotisations pour l'emploi d'un salarié à domicile³. Côté avantages fiscaux, 71% des particuliers employeurs indiquent bénéficier de cet avantage. Cette part s'élève à 82% parmi ceux déclarant toujours les heures effectuées par leur salarié à domicile, contre 51% parmi ceux sous-déclarant.

Si le décalage temporel entre le versement des salaires aux intervenants à domicile et la réception des avantages fiscaux ne semble pas limiter le nombre d'heures auxquelles les employeurs interrogés ont recours (73% des employeurs sont dans ce cas), ceux recourant au travail dissimulé sont 44% à estimer que cela les limite.

Toutefois, pour près de 9 employeurs sur 10 (89%) la mise en place d'un crédit d'impôt en temps réel serait une bonne incitation à déclarer les salariés à domicile, 38% étant même « tout à fait » d'accord avec cette opinion.

Pour 91% des salariés répondants, le fait d'être déclaré ouvre des droits sociaux (retraite, chômage, chômage partiel, couverture maladie, accès à des activités sociales et culturelles type « comité d'entreprise », formation professionnelle...). Mais pour la moitié des personnes interrogées le fait d'être déclaré ouvre uniquement accès à une partie de ces droits sociaux (50%), signe probable d'une méconnaissance de l'ensemble des droits existants.

La perception sociale de la fraude

Dans la population enquêtée, les employeurs et les intervenants estiment que la proportion de personnes travaillant au domicile de particuliers sans être déclarées est plus grande dans le pays que dans leur entourage. Il faut noter que la perception diffère fortement selon le rapport que les personnes interrogées entretiennent elles-mêmes avec les situations d'illégalité. Parmi les employeurs interrogés, l'ampleur de la fraude est jugée beaucoup plus importante par ceux qui sous-déclarent leur employé que par ceux qui ne le font pas. On retrouve la même situation chez les intervenants interrogés.

Une majorité d'employeurs interrogés (61%) juge qu'« employer quelqu'un à domicile sans le déclarer » est « inacceptable »⁴. Si 76% de ceux qui ne pratiquent « jamais » la non-déclaration estiment que ce comportement est inacceptable, ce chiffre n'est que de 23% parmi ceux qui ne déclarent pas « souvent » ou « parfois » leur employé à domicile.

Enfin, la crainte vis-à-vis du niveau de sanction par les pouvoirs publics en cas de non-déclaration d'un employé ou d'un emploi est relativement contenue. Parmi les répondants, 43% des employeurs et 51% des intervenants craignent une sanction sévère « lorsqu'on ne déclare par l'emploi d'une personne qui travaille à domicile pour nous », et respectivement 36% et 46% font de même « lorsqu'on travaille sans être déclaré au domicile de particuliers ». Là encore, être soi-même concerné par la fraude tend à faire très significativement reculer le sentiment que les sanctions appliquées par l'administration sont sévères.

³ Dans les faits, tout particulier employeur bénéficie soit de la déduction Eckert de 2€ par heure rémunérée, soit d'une exonération de cotisations patronales s'ils sont fragiles (bénéficiaires de l'exonération de cotisations pour les particuliers employeurs âgés de 70 ans et plus, pour ceux percevant l'APA ou une autre prestation liée au handicap).

⁴ Soit les positions 1 et 2 sur une échelle en 5 allant de 1, « Totalement inacceptable » à 5, « Totalement acceptable ».