



# **Baromètre**

## **“Le travail au noir”**

**édition 2018**

réalisé par Market Audit



# Sommaire

1. Contexte et Historique
2. Vision Macro
3. Les grands chiffres du baromètre 2018
4. Thème 1 : Une explosion du travail au gris
  - Zoom sur les seniors
  - Zoom sur le jardinage
5. Thème 2 : Une faible conscience des risques
6. Thèmes 3 : Un dispositif fiscal peu connu
7. Pour aller plus loin
8. Témoignages “Pourquoi avez-vous choisi de travailler en étant déclaré-e ?”

# 1. CONTEXTE ET HISTORIQUE

Le groupe Oui Care, **multi spécialiste leader dans les services à la personne (garde d'enfants, accompagnement des personnes âgées, ménage repassage et jardinage), s'engage depuis sa création dans des actions contre le travail au noir, fléau économique, social et sociétal.**

**En 2008**, première édition du baromètre réalisée par TNS Sofres :

Environ **20%** des employeurs pour des services à domicile, enfants et tâches ménagères confondues, disent ne pas déclarer tout ou partie des sommes versées.

**13%** des Français concèdent avoir déjà été rémunérés pour des services à domicile dans être déclarés.

**59%** de personnes faisant travailler quelqu'un sans le déclarer disent le faire par choix et non par contrainte

**En 2013**, seconde édition du baromètre réalisée par Market Audit avec pour objectifs :

- mesurer les pratiques en matière de travail non déclaré
- mettre en avant les connaissances des répondants concernant le travail au noir
- analyser l'évolution du travail au noir 5 ans après.

Ce qui ressortait de ce baromètre :

## **Hausse massive du travail au noir depuis 5 ans**

**54%** de travail dissimulé (noir et gris\*) pour les gardes d'enfants occasionnelles type baby-sitting, **37%** de travail dissimulé pour les gardes d'enfants en journée et **42%** pour l'accompagnement des seniors.

## **Augmentation colossale du travail gris (déclaration partielle des heures prestées) :**

**+ 18 points** concernant les tâches ménagères vs étude 2008 (de 1% à 19%), **32%** de travail gris pour l'accompagnement des personnes âgées à domicile et **23%** pour le jardinage à domicile.

**33% des français déclaraient travailler ou avoir travaillé au noir vs 13% en 2008 !**

**En 2018**, 5 ans plus tard, Market Audit a de nouveau été choisi pour piloter cette nouvelle étude. Cette dernière a pour objectifs de :

- Mesurer les pratiques en matière de travail non déclaré
- Mettre en avant les connaissances des répondants concernant le travail au noir
- Analyser l'évolution du travail au noir 5 ans après

## 2. VISION MACRO

### Quelques chiffres sur le travail au noir en France ...

Entre 20 et 25 milliards d'euros : c'est le manque à gagner pour l'Urssaf causé par le travail au noir en France en 2012. La fraude aux prestations sociales (RSA, allocations familiales, indemnités maladies, etc.), elle, ne s'élève qu'à 2 ou 3 milliards d'euros.

Le travail au noir représenterait près de 10,8% du PIB en France.

51% du travail au noir concerne le secteur du BTP.

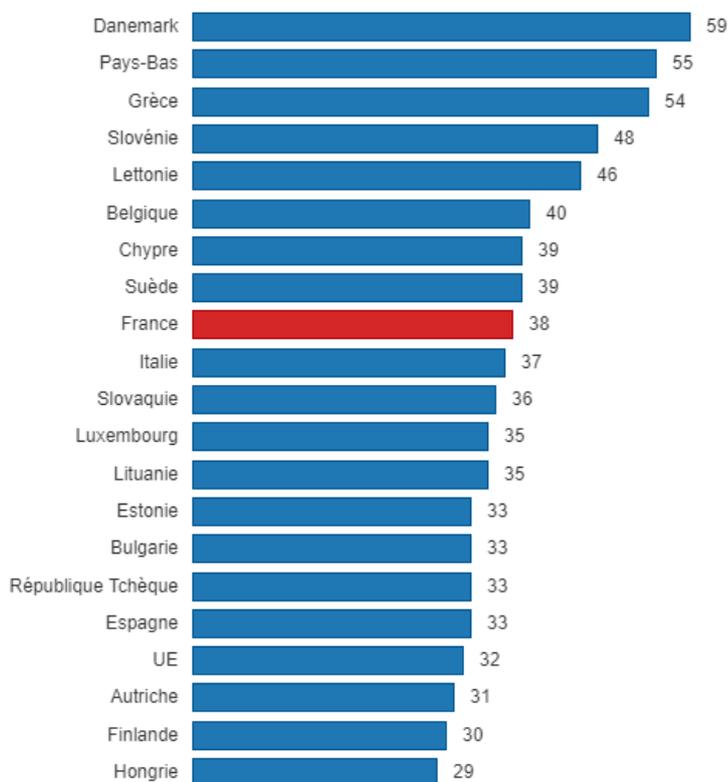
En 2017, le montant des redressements opérés par les Urssaf pour les entreprises utilisant du travail dissimulé était de 541 millions d'euros, soit un recouvrement des sommes de seulement 11%.

### ... et en Europe.

Selon une enquête de 2014 de la Commission Européenne, un Européen sur dix (11%) avoue avoir eu recours au travail au noir au cours de l'année écoulée.

### Le travail au noir dans l'Union Européenne

Part (%) de personnes déclarant connaître personnellement une personne ne déclarant pas une partie ou la totalité de leur revenus au fisc.



Source :  
[Européenne](#)

[Commission](#)

### Guillaume Richard PDG du groupe Oui Care

*“Travailler pour une prestation de 3 heures à 10 euros nets de l'heure au noir ou à 7,50 euros au smic pour une entreprise comme O<sub>2</sub>, il y en a un qui va être payé 33% plus cher. Sauf que dans le 7,50 euros il n'y a pas les congés payés inclus. Cela passe donc à 8,25 euros de l'heure. La prise en charge des frais de déplacements n'est pas incluse non plus. Si vous*

*faites 20 kilomètres (10 kms aller et 10 kms retour) pour aller faire votre prestation de 3 heures au noir, à 35 centimes du km ça cela revient à 7 euros, que vous allez perdre puisqu'ils ne vous seront pas pris en charge. En étant déclaré, dans une entreprise comme O<sub>2</sub>, le temps et les frais de transport vous sont pris en charge. Vous allez donc gagner plus en étant déclaré."*

	<b>TRAVAIL AU NOIR</b>	<b>TRAVAIL DÉCLARÉ</b>
Salaire net / heure	<b>10 €</b> (soit 30 € pour 3h)	<b>7,50 €</b> (soit 22,50 € pour 3h)
Salaire net / heure (conгés payés inclus)	<b>10 €</b> (soit 30 € pour 3h)	<b>8,25 €</b> ( soit 24,75 € pour 3h)
Frais de déplacements (ex pour 20 kms à 35 cts du km)	7 € (non remboursés)	7 € (remboursés par l'entreprise)
Montant net	<b>23 €</b>	<b>24,75 €</b>

### **3. LES GRAND CHIFFRES DU BAROMÈTRE 2018**

*Quelle évolution des chiffres depuis 10 ans et la première édition du baromètre ?*

2008	2013	2018
<b>EXPLOSION DU TRAVAIL AU GRIS</b>		
Déclaration des sommes versées pour la garde d'enfants pendant la journée ou après l'école (Oui, pour une partie)		
<b>3</b>	<b>18</b>	<b>31</b>
Déclaration des sommes versées à la personnes employées dans les tâches ménagères (Oui, pour une partie)		
<b>1</b>	<b>19</b>	<b>22</b>
Avoir été rémunéré pour effectuer des services à domicile sans être déclaré (Régulièrement / de temps en temps / Oui dans le passé)		
<b>13</b>	<b>33</b>	<b>35</b>
<b>FAIBLE CONSCIENCE DES RISQUES</b>		
<i>Risques encourus lorsque l'on fait travailler quelqu'un sans le déclarer</i>		
Être condamné à une Peine d'emprisonnement (connaissance nulle ou faible)		
<b>38</b>	<b>44</b>	<b>49</b>
Ne pas être assuré en cas de vol ou de casse		
<b>10</b>	<b>19</b>	<b>22</b>
Être condamné à payer une amende		
<b>9</b>	<b>18</b>	<b>21</b>
Le travail chez les particuliers c'est toléré (Vrai)		
<b>15</b>	<b>21</b>	<b>24</b>
<b>UN DISPOSITIF FISCAL PEU CONNU</b>		
Il existe une réduction d'impôts qui permet de récupérer 50% sous forme de chèques de remboursement (Vrai)		
<b>61</b>	<b>58</b>	<b>56</b>
Pour 100€ payés dans du service à la personne, combien vous remboursent les impôts ? (question posée aux 77% ayant connaissance de l'existence du crédit d'impôts)		
15€ (ou 15%) <b>25%</b>	30€ (ou 30%) <b>20%</b>	50€ (ou 50%) <b>32%</b>

## 4. THÈME 1 : UNE EXPLOSION DU TRAVAIL AU GRIS

En 2013, une recrudescence du travail au gris concernant la quasi-totalité des activités avait déjà été constatée.

En 2018, on constate que le travail au noir a plutôt tendance à baisser (sauf pour l'aide aux seniors +8%), alors que **le travail gris augmente sur TOUTES les activités**

### Guillaume Richard, PDG du groupe Oui Care

*“Ce qui est compliqué c’est l’augmentation du travail au gris, c’est à dire une partie de travail déclaré et une partie de travail au noir. Cela peut sembler paradoxal mais il est compliqué de trouver des salariés qui veulent un CDI temps plein à cause de la façon dont notre système de protection sociale a été conçu. Au sortir de la seconde guerre mondiale on a inventé un système extrêmement simple : entre 0 et 500 francs, vous touchiez 100 francs d’allocations, entre 500 et 800 francs vous touchiez 80 francs d’allocations, entre 800 et 1000 francs, vous touchiez 50 francs d’allocations au-delà de 1000 francs vous ne touchiez plus rien. Cela dessine un escalier qui induit par conséquent un effet de seuils. Plus de 70 ans plus tard le système n’a pas évolué. Pour un euro de plus parfois, vous pouvez perdre 200 à 300 euros d’allocations mensuelles. Les gens le voient et constatent que s’ils dépassent un seuil ils perdent des allocations ce qui est un frein à la reprise d’un emploi ou à la reprise d’un emploi à temps plein.”*

### Sophie Caubel, avocate spécialisée en droit social

*“On n’anticipe pas toujours qu’en cas de travail “au gris”, où seule une partie des revenus a été déclarée (soit une partie des heures effectuées soit une part minorée du taux horaire effectivement versé), il n’y a donc pas eu de cotisations sociales sur l’ensemble des salaires perçus. Le salarié perçoit alors un revenu de remplacement très largement inférieur à celui auquel il pensait avoir droit. Son pouvoir d’achat chute fortement. J’ai eu le cas d’une employée à domicile, percevant lors de son congé maternité un revenu beaucoup plus bas que celui qu’elle percevait avant. Elle a mis un peu de temps à reprendre le travail, le temps de faire garder son bébé. Entre temps, ses employeurs l’avaient remplacée. Elle les a attaqués, ils ont été condamnés à payer diverses indemnités au titre de la rupture et du travail dissimulé (signalons que le code du travail prévoit une sanction égale à 6 mois de salaire pour travail dissimulé – en plus des autres sanctions).”*

#### ● **Zoom sur les seniors (progression de 9 points par rapport à 2013)**

Entre 2013 et 2018, le recours au travail illégal pour l'aide à domicile des seniors a bondit de 17 points. Cette explosion, loin d'être sans risque pour les seniors comme pour les auxiliaires de vie, interroge sur la perception des seniors dépendants dans notre société.

### **Comment expliquez-vous l'évolution très forte du travail illégal auprès des seniors ?**

La première chose, c'est que les besoins ont aussi très largement augmenté. Entre 2013 et 2018, la population âgée, ayant possiblement besoin de services à domicile, est passée de 17,6% de la population à 20% de la population (Source INSEE). Et, si l'on se fie à la démographie de la France, ce phénomène va s'amplifier dans les années à venir.

Pour analyser cette très forte hausse, nous avons plusieurs pistes possibles. Dans l'aide aux seniors, il y a la personne âgée mais il y a aussi l'aidant. Celui ou celle - souvent un des enfants - qui déclenche l'aide à domicile n'est pas dans une situation facile. Dans la grande majorité des cas, la personne âgée, comme l'aidant, est dans une situation de déni. On retarde le plus possible le moment où il faudra faire venir un ou une auxiliaire de vie à domicile. On commence souvent par demander aux voisins, ou à une personne de l'entourage proche de la personne dépendante. On se dit que c'est "juste pour ouvrir les volets" ou pour tenir compagnie quelques minutes, vérifier que le gaz est bien éteint etc. Cette étape "entre deux" n'est souvent pas déclarée.

### **Mais n'est-ce pas un risque ?**

Si, c'est un risque, pour plusieurs raisons : d'abord parce qu'un proche, voisin, ou enfant ne peut en aucun cas évaluer l'état physique d'une personne âgée dépendante. On vient tous les jours ouvrir les volets, puis, chemin faisant, on donne un coup de main pour se lever du lit ou pour prendre le repas. L'état de santé du senior s'est lentement dégradé, mais le manque de recul empêche le visiteur quotidien non professionnel de s'en rendre compte. C'est là que surviennent les accidents. On pense bien faire en aidant une personne à prendre un repas, pourtant, un geste non professionnel peut tout à fait entraîner ce que l'on appelle une "fausse route" et éventuellement un décès. La loi encadre strictement le métier d'auxiliaire de vie, et c'est une très bonne chose. Le rôle d'un ou d'une auxiliaire de vie, c'est aussi d'apprécier et d'être attentif ou attentive à la dégradation de l'état de santé d'une personne, de remonter et de signaler une information préoccupante concernant la personne fragile dont ils s'occupent. Un diplôme est obligatoire. Lorsque l'employeur est une entreprise, il y a souvent des services complémentaires. Chez O2 Care Services, de nombreuses actions sont réalisées en formation continue, réunions de suivi etc. Une ligne d'écoute d'urgence a aussi été mise en place pour permettre aux intervenant(e)s de parler très rapidement à un référent formé à l'écoute. Tout cela est garanti lorsque l'emploi se fait de manière déclarée, pas dans le cas d'un travail au noir.

### **Le recours à un ou une auxiliaire de vie est cher. Peut-être est-ce une des raisons du travail illégal ?**

C'est vrai que c'est un coût, mais c'est un réel besoin, pas un confort. On ne peut pas décider que tel ou tel jour, il n'y aura personne pour venir au domicile de la personne âgée. La personne dépendante a des besoins quotidiens, y compris le week-end et les jours fériés. Le chiffre peut monter très vite. Il y a des aides, mais là aussi, les délais et la perspective peu réjouissante de remplir un dossier, rassembler les pièces etc. décourage peut-être certains. La plupart du temps, un élément précis déclenche le recours à l'aide à domicile. On essaie de repousser au maximum, jusqu'à ce qu'une chute ou un four mal éteint précipite la décision. Rares sont les situations anticipées et mûrement réfléchies. Or, de la constitution d'un dossier

d'aide auprès de la mairie, en passant par l'évaluation du niveau de la dépendance, jusqu'à la mise en place de l'aide, il s'écoule en moyenne 3 mois. Pendant ces trois mois, il faut gérer le besoin, devenu urgent. Il est probable que le travail au noir s'installe à ce moment là. Tant que la réponse du financeur n'est pas arrivée, il est impossible de connaître le montant de l'aide à laquelle vous avez droit.

A mon sens, s'il y a bien un service à la personne qui ne devrait jamais ne pas être déclaré, c'est bien l'aide aux seniors dépendants.

*Olivier Koch, Directeur Délégué de France Présence, prestataire de services auprès des personnes ayant besoin d'une aide ou d'un accompagnement au maintien à domicile depuis 2002.*

“ La plupart du temps, les seniors sélectionnent la personne qui va les aider dans leur cercle proche, auprès des gens en qui ils ont confiance... mais qui ne sont pas forcément diplômés ni expérimentés. Ils se perçoivent plus solides qu'ils ne le sont réellement et pensent n'avoir besoin que d'un peu d'aide logistique. Pourtant, aider une personne âgée à se lever de son lit et de son fauteuil, ce n'est pas un geste anodin, c'est un geste technique, professionnel qui s'apprend et ne doit pas s'improviser. Chez *France Présence*, nous voyons arriver des personnes qui ont eu une expérience malheureuse avec une aide non qualifiée et/ou employée au noir, (soit parce qu'elles ont été blessées ou qu'elles se retrouvent aux prud'hommes, ou les deux parfois), puisque la loi impose un diplôme ou une expérience conséquente pour le maintien d'un senior à domicile que nous pouvons garantir.”

### ● Zoom sur le jardinage (progression de 12 points par rapport à 2013)

*Entretien avec Pierre-Charles Garrigues, Responsable activité jardinage chez O2 care services*

#### **Comment analysez-vous le fort recours au travail illégal pour des prestation de jardinage ?**

En 2013 et 2018, le taux des prestations jardinage réalisées de manière illégale, c'est à dire partiellement ou pas du tout déclarées, est passé de 40% à 48%. Ce chiffre est très élevé : près d'une sur deux ! Il y a plusieurs raisons à cela à mon avis. La première, c'est que dans de nombreux cas, une prestation de jardinage correspond à un besoin ponctuel. On ne taille sa haie que deux fois par an. Les clients qui ont recours à un jardinier pour ce type de tâches n'ont pas l'impression d'être employeurs. Quand on emploie une personne pour faire le ménage ou garder ses enfants, c'est sur le long cours avec des prestations régulières et le particulier sait qu'il entre dans la logique de l'employeur. Malheureusement, le jardinage, comme le bricolage, passent trop souvent pour des “coups de main” que l'on imagine pouvoir indemniser en liquide, sans démarche particulière ni contrat à signer.

Une autre raison est aussi le prix “perçu” des prestations. Une prestation de jardinage nécessite des outils, du matériel, et surtout des compétences. Le tarif moyen d'un prestataire, dont les charges sociales, tourne autour de 45 euros de l'heure : cela semble donc moins cher de recourir au travail non déclaré. C'est un mauvais calcul car avec le crédit d'impôt de 50%

pour les prestations de jardinage, le coût réel se rapproche des prix du travail au noir et assure au client des garanties. Ce n'est absolument pas le cas du travail non déclaré.

### Quels sont les risques de ce travail non déclaré ?

Ils sont nombreux, et la plupart concernent l'employeur. Le premier et le plus important, c'est le risque d'accident. En cas d'accident, il devra rembourser à la Sécurité sociale les frais de santé engagés, plus une indemnisation pour préjudices subis voire une rente à vie en cas de handicap. C'est un réel paradoxe, car si les prestations de jardinage sont très exposées au travail au noir, c'est aussi le métier des services à la personne qui enregistre le plus fort taux d'accidents et surtout, d'accidents graves (près d'1 accident sur 10).

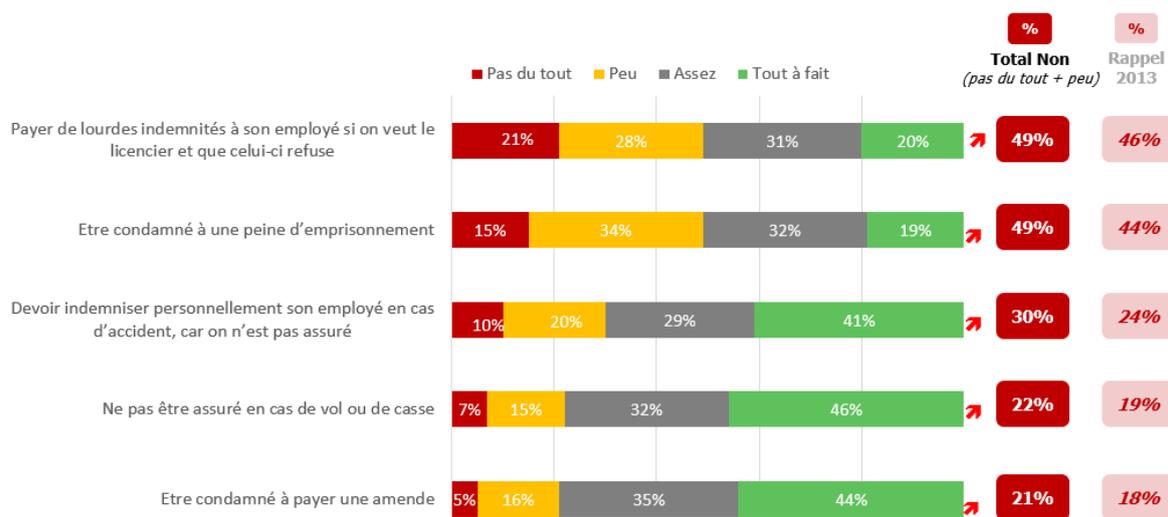
L'employeur risque également des poursuites pour recours au travail non déclaré, avec un risque d'amende de plusieurs dizaines de milliers d'euros et d'emprisonnement.

Enfin, un dernier risque, moindre comparé au risque d'accident... c'est le risque du travail mal fait. Tailler des rosiers, des arbres fruitiers ou une haie, c'est un métier. Faire travailler une personne de manière illégale, c'est aussi prendre le risque de ne pas avoir un vrai professionnel dans son jardin et ne pas avoir de recours en cas de problème.

## 5. THÈME 2 : UNE FAIBLE CONSCIENCE DES RISQUES

**43% des personnes se sentent mal ou très mal informées** des risques encourus par les personnes qui travaillent sans être déclarées et des risques auxquels s'exposent les employeurs qui ne déclarent pas. Ce chiffre était de **47% en 2013**, donc en légère baisse.

En revanche, l'ignorance des risques dans le détail progresse de manière inquiétante.



### Guillaume Richard PDG du groupe Oui Care

*“Aujourd’hui le travail au noir représente certes un coût légèrement moins élevé, au regard du seul tarif horaire, que le travail déclaré, que ce soit en emploi direct ou en mode prestataire. Mais quand on considère tous les risques qui sont couverts lorsqu’on déclare un salarié, la valeur ajoutée est supérieure au faible écart de coût. De plus les 50% de crédit d’impôt quand on fait appel à du service à domicile font qu’au final la prestation vous revient à même pas une dizaine d’euros, donc comme le travail au noir qui est moins sécurisant que ce soit pour l’employeur ou pour l’employé. Le travail au noir n’apporte au salarié aucune*

*protection sociale, ni aucune protection pour les retraites, ou encore aucune possibilité d'émancipation. Chacun a donc intérêt à déclarer leurs prestations et bien évidemment à passer par une entreprise comme O2 qui leur offre une sécurité importante et une tranquillité d'esprit."*

**Sophie Caubel, avocate spécialisée en droit social**

***Selon le baromètre Oui Care - Market Audit sur le travail au noir, plus de la moitié des français ne pensent pas devoir payer de lourdes indemnités s'ils ne déclarent pas leur employé. Comment expliquez-vous cela ?***

Ce sondage est très intéressant. Il nous parle de droit, certes, mais aussi de réalités psychosociales. En tant qu'avocate spécialisée en droit social, il m'arrive souvent de recevoir des clients, salariés ou employeurs. Après quelques minutes d'entretien et bien que ce ne soit pas l'objet premier de leur consultation, ils finissent par m'informer que les cotisations sociales ne sont pas ou en partie seulement payées. La première chose à noter, c'est que bien souvent, les employeurs ne se sentent pas employeurs et à ce titre avoir toutes les obligations d'un employeur. Ils ne voient donc pas leur employé à domicile comme un salarié. Cette perception faussée est peut-être dûe aux dérogations qui existent dans les métiers de l'emploi à domicile : les congés payés, par exemple, sont inclus dans le salaire de l'employé et ne donne pas à rémunération lorsque le salarié part en congé (comme un salarié « plus classique »). Dans l'inconscient collectif, ils et elles ne sont pas des salariés comme les autres. Je me souviens d'une jeune cliente, employée dans une assurance, qui ne comprenait pas que la personne qui s'occupait ses enfants puisse bénéficier d'un congé maternité et d'une protection contre le licenciement pendant cette période. Pourtant cet employeur avait elle-même bénéficié en tant que salariée dans son entreprise d'assurance de ce congé et de la protection afférente. Sur le plan du droit, le manque de conscience des risques des français vient certainement du fait que les contrôles sont très rares. Rien n'est mis en place du côté des pouvoirs publics pour que cela change. Pourtant, les sanctions existent et sont même très sévères pour les employeurs : elles sont pénales, financières et sociales, mais malheureusement il y a un réel problème d'effectivité du droit et de la sanction.

***Pouvez-vous donner quelques précisions sur ce que risque l'employeur ?***

La plupart des affaires sont jugées par les Conseils de Prud'hommes, puisque c'est la juridiction compétente pour juger des contentieux relatifs aux contrats de travail (de la conclusion, à l'exécution et jusqu'à la rupture). Les sanctions dépendent des situations, mais ce qu'il faut savoir, c'est qu'en France, le contrat de travail de référence et "par défaut" est le CDI temps à plein. Sans contrat de travail écrit et exécuté dans les règles de l'art, un salarié même à temps très partiel, peut solliciter une requalification à temps plein et demander des rappels jusqu'à 3 ans de salaire – puisque c'est le délai de prescription – et ce sera du salaire sur lequel il faudra cotiser (ce qui majore le coût) outre diverses sanctions. Quand les difficultés arrivent cela peut donc aller très loin.

Dans les risques encourus par l'employeur, il y a aussi bien entendu les problèmes de don/détournement de fonds selon les circonstances. Je pense au cas d'un employeur dont le père, âgé, avait fait un don de 150 000 euros à son employé à domicile (interdit par le code de l'action sociale par exemple mais qui ne s'applique pas aux emplois familiaux). Le salarié n'étant pas totalement déclaré, l'employeur sera privé de recours efficaces au civil, le salarié pouvant expliquer que la somme correspond en réalité à des salaires en contrepartie de prestations. Les débats s'annoncent alors longs et le résultat très aléatoire.

Pour conclure, même si les sanctions sont inégalement appliquées, quoiqu'il en soit le travail au noir ou au gris reste une infraction et n'est jamais un bon calcul. Les économies de court terme que les employeurs ont le sentiment de faire n'en valent pas la chandelle.

## • Chiffres O2 Care Services 2018

Accident de travail : 1031

Arrêts maladie : 14 414

Congés maternité : 410

Soit 15 855 situations dans laquelle un employé au noir ou au gris n'aurait pas été couvert ou indemnisé, et où un employeur au noir n'aurait pas été assuré ou aurait pu être poursuivi.

## 6. THÈME 3 : UN DISPOSITIF FISCAL PEU CONNU

L'information sur les avantages fiscaux s'est dégradée : **en 2018, 50%** des personnes se disent mal ou très mal informées des avantages fiscaux et financiers accordés à ceux qui déclarent leurs employés à domicile, contre **46% en 2013**.

**77%** des personnes savent qu'il est possible d'avoir un crédit d'impôts en faisant appel à une personne déclarée, en revanche il y a une vraie méconnaissance du taux de ce crédit :

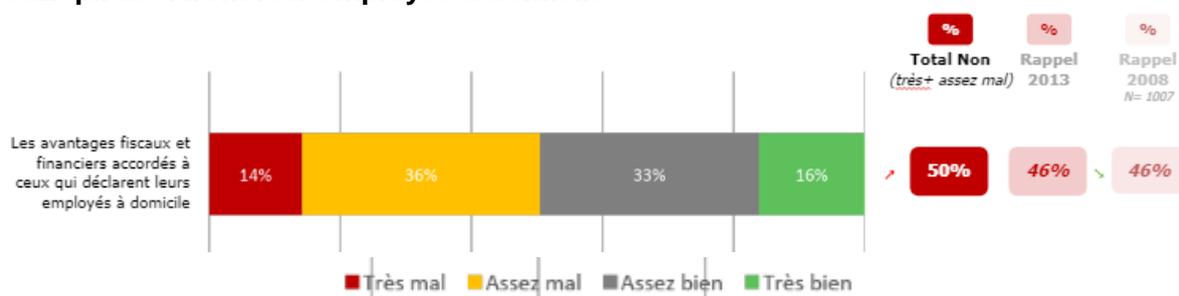
Question posée pour 100€ de prestation :

**25%** pensent que le **crédit d'impôts est de 15%**

**20%** pensent que le **crédit d'impôt est de 30%**

**32%** pensent que le **crédit d'impôt est de 50%**

### Le niveau d'information des Français sur les avantages fiscaux financiers accordés à ceux qui déclarent leur employés à domicile



## 7. POUR ALLER PLUS LOIN ...

- **Et les femmes ...**

**Guillaume Richard, PDG du groupe Oui Care**

*“Le travail au noir est un facteur d’aliénation de la femme. Une femme qui travaille mais qui n’a pas de revenus déclarés ne peut pas quitter son conjoint car elle dépend de lui pour sa protection sociale, elle n’a pas les moyens de prendre un logement. C’est de la complicité de violences faites aux femmes que de faire du travail au noir.”*

**Sophie Caubel, avocate spécialisée en droit social**

***Les emplois à domicile sont majoritairement occupés par des femmes, parfois en situation difficile. Avez-vous, dans votre expérience, constaté une inégalité homme/femme dans ce domaine ?***

C’est une certitude. Les femmes que je reçois ressentent comme un sentiment d’imposture à faire un métier qu’elles ont l’impression de faire chez elles sans être payées. Elles font le ménage, gardent leurs enfants ou s’occupent de leurs parents à la maison sans recevoir de salaire. Même si tout le monde sait bien que s’occuper d’une maison, des personnes âgées ou des enfants de manière professionnelle requiert de véritables compétences, elles peuvent parfois s’imaginer qu’elles n’exercent pas un vrai métier. Pas de vrai métier, pas de vrai statut et pas de vrais droits. Ces femmes, parfois issues de l’immigration, pensent qu’elles sont déjà chanceuses d’avoir un travail et donc un salaire. Elles ne sont pas dans la logique de faire valoir leurs droits (leur seul référentiel est le salaire horaire net du marché qu’elles connaissent et qu’elles se satisfont de percevoir déclaré ou non) . D’autre part, elles appartiennent à une “collectivité de travail éclatée” : des horaires de travail décalés, pas ou peu de relations avec des collègues, pas d’organisation professionnelle comme les syndicats par exemple. Ces femmes travaillent dans le noir et au noir. Il y a un enjeu plus large à leur permettre de défendre leurs droits. En effet, si rien n’est fait maintenant, lorsque l’on voit l’importance du travail au gris, on peut craindre des situations extrêmement précaires à la retraite. Finalement le pire statut en France, est celui de la femme seule et isolée, avec enfants qui vit au jour le jour. Et même quand elles prennent conscience de leurs droits, elles pensent être coupables d’avoir accepté de ne pas être déclarées ou de ne l’avoir été que partiellement. Ce n’est bien sûr juridiquement pas le cas, en cas de poursuites, seul l’employeur sera reconnu coupable de travail dissimulé.

**3 questions à Véronique Cayado, docteure en psychologie et responsable de l’Institut Oui Care**

***Selon vous que doit-on retenir du baromètre 2018 Oui Care sur le travail au noir ?***

Un résultat assez surprenant concernant la part des femmes autodéclarées comme travailleuses dissimulées dans le secteur des services à la personne. En effet, si on regarde les chiffres, il y a 35% des répondants qui ont indiqué avoir réalisé du travail dissimulé dans les services à la personne, parmi eux 56% de femmes. Donc 56% de travailleuses dissimulées dans ce secteur alors qu’elles représentent plus de 87% des salariés des services à la personne. Autrement dit c’est plutôt la part des hommes qui est surreprésentée par rapport à leur effectif dans le secteur. Est-ce que c’est une tendance de fond ? Est-ce que les hommes sont plus enclin à recourir à ce mode d’exercice? On peut se poser la

question aussi de savoir si les femmes tendent à sous-déclarer le fait de dissimuler tout ou partie de leurs heures de travail à domicile ? Et si oui, quelles en seraient les motivations sous-jacentes ?

Ils soulèvent une question qui à première vue ne semble pas avoir été beaucoup étudiée : existe-t-il une pratique différenciée du travail dissimulé selon les hommes et les femmes exerçant dans le même secteur d'activité ?

### ***En quoi la lutte contre le travail au noir ou au gris soulève des enjeux d'égalité femmes/hommes ?***

Le sujet du travail au noir ou au gris dans les SAP interroge forcément la question du travail des femmes. Alors cela ne ressort pas forcément du baromètre, mais c'est un secteur particulièrement concerné par le travail dissimulé. D'après le Crédoc, 25% des travailleurs non déclarés seraient issus de ce secteur, alors même que celui-ci représente moins de 5% de l'emploi en France. Ces emplois féminins par excellence sont donc particulièrement touchés par le travail au noir. Or, le travail dissimulé constitue un frein à la professionnalisation et à la qualification des femmes dans ce secteur. Plus globalement, il participe à leur précarisation, en privant les femmes d'une partie de la jouissance du système assurantiel en matière d'emploi, d'accidents du travail et de maladies professionnelles, comme de retraite.

Par ailleurs, c'est un secteur connoté sociologiquement et historiquement parlant. Les activités domestiques et ménagères longtemps (toujours ?) considérées comme du « non travail » étaient le fait de femmes. Ce poids de la différenciation genrée de la vie sociale explique notamment que la professionnalisation des auxiliaires de vie constitue une évolution somme toute récente ; l'aide aux personnes âgées et aux enfants étant considérée comme une extension naturelle des compétences maternelles.

En cela, on ne peut dissocier le travail au noir dans ce secteur féminin, des représentations sociales associées aux activités SAP : à savoir des activités qui relèvent du « non travail » et qui mobilisent, non pas des compétences techniques professionnelles, mais des attitudes et habiletés naturelles des femmes en charge de la vie familiale et domestique. On voit donc bien que la question du travail dissimulé dans le secteur des SAP interroge la question des rapports de genre et de l'égalité des sexes.

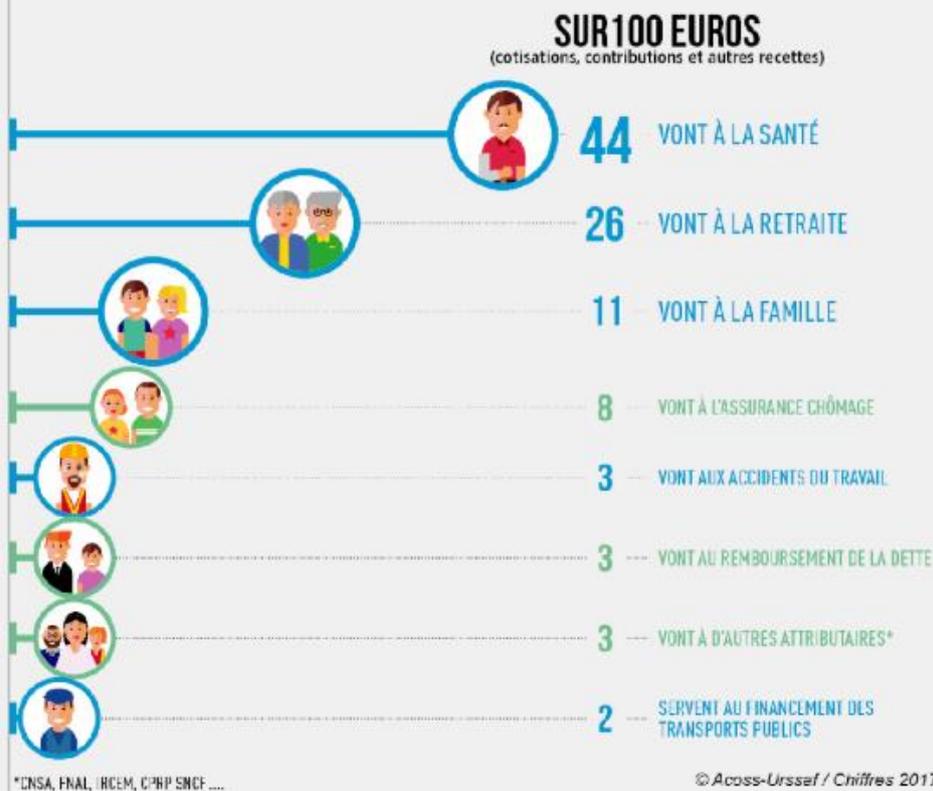
- **Notre responsabilité à tous**

### **Une mise en danger collective**

Le travail au noir nuit à l'économie d'un pays car il constitue un refus de participer à la vie nationale par les contributions sociales et par l'impôt.

A ce moment il paraît utile de rappeler à quoi servent les cotisations :

## DATA/URSSAF À QUOI SERVENT LES COTISATIONS ?



Mais au-delà de l'aspect financier, il place des travailleurs, en particulier des femmes et des enfants, dans une situation incontrôlable et inacceptable de danger et de précarité.

## 8. TÉMOIGNAGES

### Pourquoi avez-vous choisi de travailler en étant déclaré-e ?

*“ Ma fonction m'oblige à être déclarée. En revanche mes salariées recherchent la sécurité de l'emploi. Beaucoup ont déjà travaillé au noir et aujourd'hui se rendent compte qu'elles ont perdu de nombreuses années de cotisations.”*

**Alisson, responsable d'agence**

*“ La sécurité de l'emploi : si vous avez un emploi déclaré, vous êtes reconnus par la société, vous êtes dans le monde du travail. Et puis, s'il vous arrive quelque chose au travail, vous êtes assuré.”*

**Marie-Andrée, intervenante à domicile**

*“ Parce que c'est le plus simple mais c'est aussi la sécurité et l'assurance ! Je ne suis pas pour le travail au noir.”*

**Jean-Louis, intervenant à domicile**

*“ Parce que si il y a le moindre souci, je suis protégée et pour avoir un salaire à la fin du mois.”*

**Séverine, intervenante à domicile**

*“ La question ne s'est pas posée pour ma part. Je pense que l'argument principal pour les clients c'est l'assurance des salariés en cas d'accident et la gestion de l'absentéisme. En ce qui concerne les salariés je pense que ce prime c'est aussi d'être assuré en cas de problème mais également de pouvoir cotiser pour la retraite.”*

**Nathalie, assistante d'agence**

*“ Car j'ai toujours été honnête, je n'aime pas être dans l'illégalité. On peut prendre une amende, on n'est pas protégé en cas d'accident, et on ne cotise pas pour notre caisse de retraite. On me l'a déjà proposé, mais c'est hors de question.”*

**Gaëlle, intervenante à domicile**

*“ L'éventualité de travailler au noir ne s'est jamais présentée à moi. Mais être employée dans une entreprise c'est plus facile, je ne gère pas l'administratif.”*

**Betty, intervenante à domicile**