

P REMIÈRES INFORMATIONS

LE CHÈQUE-EMPLOI-SERVICE : UN AN D'EXPÉRIMENTATION

.....

• Lancé au mois de décembre 1994, pour une période expérimentale d'un an, le chèque-emploi-service recouvre le même champ que le dispositif d'incitation à la création d'emplois familiaux mis en oeuvre en 1992. Il bénéficie d'avantages fiscaux identiques, mais il simplifie en même temps très fortement les formalités liées au recrutement, au paiement et aux déclarations sociales.

• Il a de ce fait connu un indéniable succès puisqu'en un an plus de 320 000 personnes ont passé commande d'un chèque-emploi-service. Même si toutes ne l'ont pas utilisé ou ne l'utilisent pas de façon régulière, et si une part d'entre elles employaient déjà un salarié à domicile, l'afflux net de nouveaux employeurs peut être estimé à environ 160 000, alors que la population des employeurs familiaux comptait 717 000 personnes au moment du lancement de la mesure.

• Celle-ci a ainsi permis de créer ou d'officialiser environ 160 000 emplois à temps partiel en un an. Limité à huit heures hebdomadaires, le recours au chèque-emploi-service a toutefois été circonscrit aux tâches ménagères, traditionnellement de faible durée, si bien que son usage est resté en-deçà du plafond ne dépassant pas 4 heures hebdomadaires en moyenne.

• Il a attiré des employeurs plus jeunes que pour les autres emplois familiaux.

.....

Des employeurs plus jeunes et plus aisés...

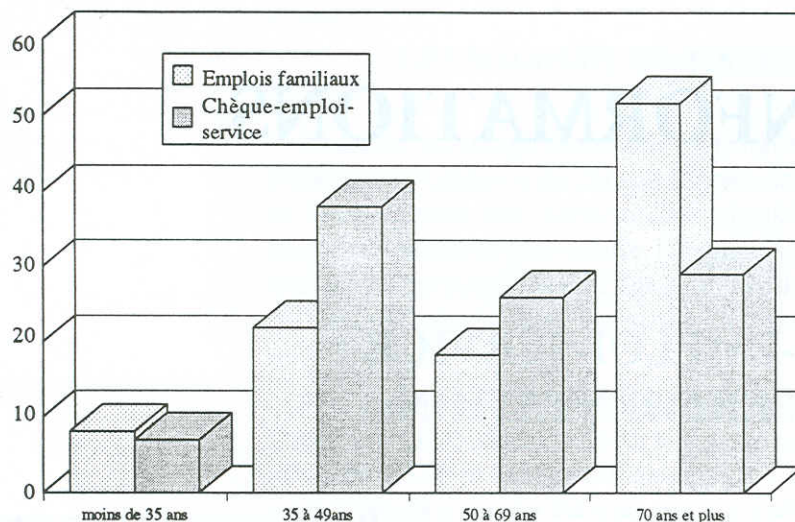
Les ménages qui ont passé commande d'un chèque-emploi-service au cours du premier semestre 1995 ont des caractéristiques un peu différentes de celle des employeurs familiaux qui ont recruté selon les modalités classiques un an auparavant. Les personnes âgées sont moins représentées parmi les utilisateurs des chèques emploi-service que les autres employeurs familiaux. L'incompatibilité du chèque-emploi-service et de l'allocation de garde d'enfant à domicile (AGED), a également écarté une catégorie de ménages jeunes et aisés (encadré 1).

En définitive les utilisateurs du chèque sont plus jeunes, et disposent de revenus plus élevés que les autres employeurs familiaux. Alors que l'âge moyen des employeurs «classiques» est de 64 ans celui des utilisateurs du chèque est de 55 ans (graphique 1).



Graphique 1
Employeurs familiaux et utilisateurs du chèque-emploi-service
Structure par âge

En pourcentage



Sources : MTAS-DARES, ACOSS, IRCEM.

Les ressources des utilisateurs des chèquiers sont aussi plus élevées (graphique 2) : la part des titulaires de revenus inférieurs à 10 000 F mensuel est inférieure de moitié à ce que l'on observe chez les employeurs familiaux tandis qu'à l'autre extrémité la proportion de ceux qui perçoivent plus de 30 000 F est deux fois plus importante.

Parmi les ménages utilisateurs, on observe finalement une bipolarisation entre des utilisateurs âgés, vivant seuls, aux revenus modestes et des ménages plus jeunes souvent bi-actifs dotés de revenus plus élevés. Cette différenciation n'est pas sans conséquence sur les pratiques et les attentes à l'égard du chèque-emploi-service.

Encadré 1

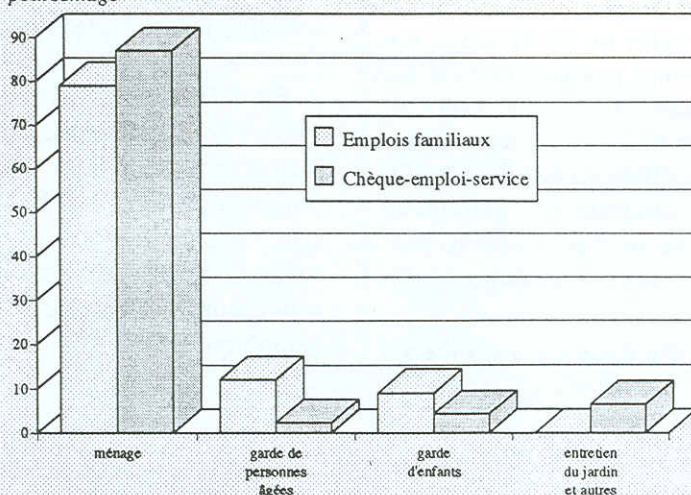
LES TÂCHES MÉNAGÈRES, OBJET ESSENTIEL DU RECOURS AU CHÈQUE-EMPLOI-SERVICE

87 % des tâches confiées relèvent du ménage, 5 % de l'entretien du jardin, 4 % de la garde d'enfants tandis que la garde ou l'aide aux personnes âgées ou handicapées représente 2 % des situations. Les activités de garde sont en retrait par rapport au champ de l'emploi familial classique tandis qu'apparaissent les tâches d'entretien du jardin; le soutien scolaire, souvent assuré par des étudiants, continue à être très peu déclaré.

Employeurs familiaux et utilisateurs du chèque-emploi-service

En pourcentage

Type de tâches



Le type de tâche confié à l'employé varie peu en fonction des revenus de l'employeur. Tout au plus note-t-on une relation entre garde d'enfants ou entretien du jardin, et haut niveau de revenu.

...dont environ six sur dix sont de nouveaux employeurs

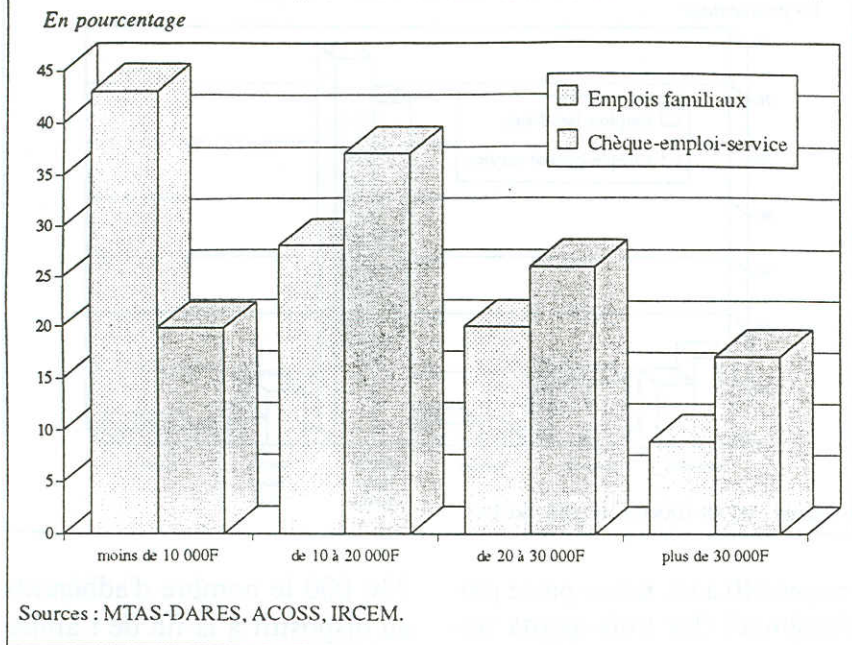
Interrogés dans le cadre de l'enquête, 35 % des utilisateurs indiquent qu'ils employaient déjà une personne et la déclaraient lorsqu'ils ont choisi le chèque-emploi-service, 55 % affirment n'avoir jamais recouru aux services d'une personne à leur domicile auparavant et 15 % révèlent qu'ils employaient sans déclaration.

Sur la base de ces réponses à l'enquête, le recours au chèque a donc consisté en une substitution au bulletin de paie pour un tiers des utilisateurs, une régularisation d'un travail au noir dans 15 % des situations et une embauche «pure» dans environ la moitié des cas.

Un chéquier utilisé régulièrement dans trois-quarts des cas

Les ménages qui ont passé commande d'un chéquier emploi-service ne l'ont pas tous utilisé. Mais si plus de 20 % des personnes disposant de moins de 10 000 F par mois n'en ont pas fait usage, seuls 10 % des

Graphique 2
Employeurs familiaux et utilisateurs du chèque-emploi-service
Comparaison des revenus mensuels



employeurs potentiels dont le revenu mensuel dépasse 30 000 F sont dans ce cas. Ces différences, sont également très corrélées avec l'âge des intéressés.

Lorsque les employeurs n'utilisent pas le chéquier, c'est dans la moitié des cas parce qu'ils ont renoncé à employer un salarié à domicile; les autres se répartissent à part égale entre ménages qui n'ont pas encore trouvé une personne qui accepte ce mode de rémunération et employeurs qui recouraient déjà aux services d'une personne et ont finalement préféré le statu-quo (travail au noir ou déclaration traditionnelle).

Parmi les employeurs qui ont utilisé le chéquier au moins une fois, 12 % déclaraient ne plus le faire au moment de l'interrogation : la moitié d'entre eux n'avaient pas besoin d'une aide à ce moment, 30 % étaient à la recherche d'un autre employé.

Au total, en moyenne, les utilisateurs durables des chèques-emploi-service représentent environ les

(1) - On ne dispose pas d'une information équivalente pour les employeurs classiques.

trois-quarts des personnes qui en ont passé commande.

Quatre heures de travail hebdomadaire en moyenne, rémunérées mensuellement

La durée hebdomadaire du travail rémunéré par le chèque-emploi-service s'établit à un peu plus de 4 heures, alors qu'elle est de près de huit heures pour l'emploi familial classique. Ceci est évidemment la conséquence de la faible part des tâches de garde, traditionnellement de plus longue durée.

52 % des employeurs utilisent le chèque une fois par semaine, 37 % plusieurs fois; seuls 11 % d'entre eux le font à un rythme inférieur, qui est en moyenne de 2 fois par mois.

La durée moyenne d'utilisation varie avec les revenus du ménage ; les foyers dont les ressources dépassent 20 000 F par mois, recourent à des durées hebdomadaires oscillant entre 4 heures et demi et 5 heures, alors que ceux dont les revenus sont inférieurs à ce niveau rémunèrent un salarié pendant 3 heures et demi à quatre heures par semaine.

Une activité régulière dans 93 % des cas

Dans neuf cas sur dix, les usagers du chèque ne font appel qu'à une seule personne; toutefois 6 % d'entre eux recourent aux services de plusieurs employés mais pour des tâches différentes, essentiellement des travaux de jardinage qui viennent compléter les activités de ménage. Quant au rythme de l'activité il est régulier dans 93 % des cas, à l'exception des activités de garde d'enfants, qui peuvent être ponctuelles et du jardinage.

Le salaire net moyen versé est d'environ 41 francs par heure de travail (y compris l'indemnité de congés payés de 10 %). Ces salaires sont comparables à ceux des emplois familiaux classiques; les variations de salaire selon le type d'activité y sont également de même nature, les tâches de garde qu'elles soient d'enfants ou de personnes âgées, ayant une rémunération légèrement inférieure (environ 37 F).

Enfin le paiement se fait à un rythme mensuel dans 79 % des cas, à la semaine pour 11 % des utilisateurs et par quinzaine pour 5 % d'entre eux. 59 % des utilisateurs considèrent qu'ils ont noué un contrat à durée indéterminée avec leur employé, 8 % un contrat à durée déterminée et 27 % aucun contrat. Les employeurs âgés et les utilisateurs irréguliers du chèque sont les plus nombreux à ignorer l'existence d'un contrat de travail. Interrogés en outre sur la permanence de l'emploi, 83 % des utilisateurs ne lui ont pas fixé de limite, 6 % estiment avoir recruté pour au moins deux ans, et 5 % pour moins d'un an.

L'existence de la convention collective des employés de maison, pourtant mentionnée dans la brochure de présentation du chèque, est connue de 56 % des utilisateurs (1). Là aussi, les employeurs âgés, dotés de revenus modestes, se montrent moins informés (42 %) que les

ménages dont les revenus dépassent 30 000 F par mois (65 %).

Des souhaits d'élargissement concernant les horaires et les activités éligibles

La limitation de la durée hebdomadaire à huit heures pose problème à 17 % des utilisateurs interrogés (2). Les autres estiment que leurs besoins hebdomadaires ne dépasseront pas cette durée.

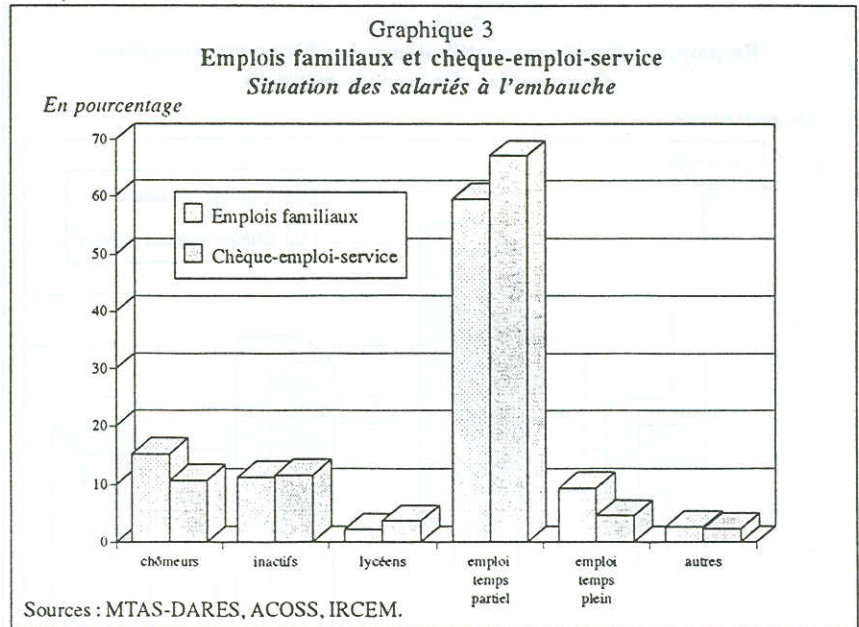
Ceci est évidemment lié aux revenus des ménages, puisque 89 % de ceux qui disposent de moins de 20 000 F par mois ne trouvent rien à redire à la limitation à huit heures alors que seulement 77 % de ceux dont les revenus dépassent cette somme se satisfont de cette durée.

Parmi les personnes qui souhaiteraient utiliser le chèque pour des durées supérieures, 25 % se contenteraient d'une dizaine d'heures par semaine, 35 % envisageraient d'y recourir entre 10 à 15 heures et 40 % font état de besoins excédant 15 heures.

Quant aux activités nouvelles auxquelles 30 % des utilisateurs souhaiteraient voir étendre l'usage du chèque, il s'agit dans 70 % des cas de réfection d'appartement. Les employeurs âgés sont, eux, davantage demandeurs d'aide «au quotidien», pour des activités telles que couture, assistance pour les formalités administratives...

Des employés qui effectuaient déjà, à temps partiel, le même type d'activités

Les caractéristiques des employés recrutés par les ménages utilisateurs du chèque et celles des personnes travaillant pour les employeurs «classiques» sont évidemment très proches. Hormis une légère augmentation de la part des hommes, liée à l'apparition des activités de jardinage (de 1 à 6 %), la similitude est grande : même âge



moyen (40 ans), même passé professionnel (les trois-quarts travaillaient auparavant dans le même type d'activité).

Les canaux de recrutement sont également comparables, puisque sept employeurs sur dix indiquent avoir connu leur employé par relation ; les employeurs qui utilisent le chèque-emploi-service ont toutefois moins recours aux associations dans la mesure où il s'agit plus rarement d'aide aux personnes âgées.

La situation de l'employé au moment de son recrutement est également très comparable (graphique 3) : 67 % d'entre eux, à la connaissance de leur employeur, étaient en emploi à temps partiel, 5 % en emploi à temps-plein, 11 % au chômage et 14 % inactifs.

Enfin, toujours selon leur employeur, les salariés rémunérés par chèque-emploi-service ont un peu plus de deux autres emplois en moyenne, chiffre très proche de celui qu'indiquaient en 1994 les employeurs «classiques».

Une estimation du nombre d'emplois créés en 1995

Si le rythme de croissance du chèque-emploi-service se maintient, on peut estimer à environ

330 000 le nombre d'adhérents au dispositif à la fin de l'année 1995.

Pour évaluer le nombre d'employeurs effectifs, il faut recourir à la notion de «compte actif» utilisée par les Urssaf : il s'agit d'un compte d'employeur qui a enregistré au moins un mouvement au cours des trois derniers mois. Les données du Centre National de Traitement du Chèque-Emploi-Service (encadré 2) et celles de l'enquête menée par la DARES convergent pour estimer le nombre de comptes actifs à environ trois-quarts du nombre des adhérents. Le quart restant correspond aux ménages qui n'utiliseront finalement pas le chèque ou à ceux qui en ont suspendu l'usage pour une durée indéterminée. Le nombre d'utilisateurs réguliers du chèque à la fin de l'année 1995 peut donc être estimé à environ 250 000.

35 % d'entre eux déclaraient déjà un emploi familial auparavant. Le nombre d'employeurs nouveaux, embauchant pour la première fois ou officialisant du travail au noir, serait donc d'environ 160 000. Ces ménages recourent dans leur très

(2) - Lors de la réalisation de l'enquête en septembre et octobre 1995, le projet législatif d'extension de la durée d'utilisation n'était pas connu.

grande majorité aux services d'une seule personne; le nombre total d'emplois créés serait donc d'un volume équivalent.

La durée hebdomadaire moyenne du travail rémunéré par le chèque-emploi-service étant d'environ un dixième de temps-plein, c'est donc un volume d'activité correspondant à un peu moins de 20 000 équivalents-temps-plein supplémentaires, que l'on peut estimer généré par le dispositif à la fin de l'année 1995.

Serge ZILBERMAN
(DARES).

Pour en savoir plus

Céalis R., Montigné M., Zilberman S. : «Le développement des emplois familiaux en 1992», Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, *Dossiers Statistiques Travail et Emploi*, n° 96/97, septembre 1993.

Cette G., Cuneo Ph., Eyssartier D., Combiér J. et Pouquet L. : «Nouveaux emplois de services : les dix services de solidarité», Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, *Premières Synthèses*, n° 24, mars 1993.

Zilberman S. : «L'évolution des emplois familiaux de 1992 à 1994», Ministère du Travail, du Dialogue Social et de la Participation, *Premières Synthèses*, n° 109, août 1995.

Encadré 2

LE DISPOSITIF ET SON ÉVOLUTION

Le chèque-emploi-service a été institué par la loi quinquennale de décembre 1993 et expérimenté depuis le 1er décembre 1994 (Décret n° 94-974 et arrêté du 10 novembre 1994). Instrument permettant de simplifier très sensiblement les procédures d'embauche et de rémunération d'un salarié à domicile, il a vu son usage limité, pendant la période d'expérimentation, aux emplois dont la durée n'excède pas huit heures par semaine ou un mois par an.

Il concerne les activités qui figuraient déjà dans le champ du dispositif emplois familiaux installé en 1992 : ménage, garde d'une personne âgée ou d'un malade à l'exclusion des soins, garde d'enfants occasionnelle, soutien scolaire, entretien du jardin. Il fait bénéficier les employeurs qui l'utilisent de la même réduction d'impôt, égale à la moitié du coût salarial, charges sociales comprises, dans la limite de 45 000 F par an.

Le salaire de l'employé ne doit pas être inférieur au SMIC net horaire augmenté d'une indemnité de congés payés de 10%.

Chaque chéquier est composé de chèques classiques et de volets sociaux comportant notamment des informations sur le salaire horaire net et la durée de la période de travail pour laquelle le chèque a été établi. L'exploitation de ces volets par un centre national permet de calculer et prélever les cotisations à la charge de l'employeur, calculer les droits sociaux des salariés et leur envoyer des attestations mensuelles d'emploi.

La période d'expérimentation de ce système se conclura par la pérennisation du dispositif dont la durée hebdomadaire d'utilisation ne sera plus limitée. Toutefois en cas d'utilisation hebdomadaire supérieure à huit heures un contrat de travail écrit devra être établi.

LES SOURCES STATISTIQUES

La source statistique essentielle est le traitement, au Centre National de Traitement du Chèque-Emploi-Service (CNTCES) de Saint-Etienne, des volets sociaux adressés par les utilisateurs des chèques-emploi-service. L'exploitation de cette source fournit des informations sur l'âge et le sexe des employeurs et de leurs salariés, la durée mensuelle du travail, le salaire horaire moyen...

Pour contribuer au bilan de l'expérimentation du chèque, la DARES a réalisé une enquête par téléphone auprès d'un échantillon de 1 000 ménages utilisateurs de l'instrument, tirés aléatoirement parmi les 200 000 premiers adhérents. On a fait l'hypothèse, probablement réductrice, que cette population présentait les mêmes caractéristiques que l'ensemble des adhérents de l'année.

Outre des informations sur le type de tâche confiée au salarié et leur profession, les utilisateurs étaient également interrogés sur leur opinion à l'égard des évolutions souhaitables de l'instrument; leur conception de la nature de la relation professionnelle assise sur l'utilisation du chèque a également été demandée.

Pour mesurer la spécificité du recours au chèque-emploi-service par rapport à l'emploi familial «standard», basé sur l'établissement d'un bulletin de paie et d'une déclaration trimestrielle à une URSSAF, les données tirées de cette enquête ont été comparées à celles issues d'une enquête similaire menée, en collaboration avec l'Institut de Retraite Complémentaire des Employés de Particuliers (IRCEM) auprès d'employeurs s'étant engagés dans ce système un an auparavant.