

Guide du Travailleur Occasionnel du Bâtiment

Qu'est-ce que c'est donc que le statut Travailleur Occasionnel du Bâtiment ?

Lorsque vous avez des travaux à faire, vous faites généralement appel à une entreprise spécialisée du bâtiment ou à un artisan, vous êtes alors leur client, réglant la facture correspondant au devis en fin de chantier et hop c'est fini.

Et ben avec le statut de Travailleur Occasionnel du Bâtiment (dénommé par TOB par la suite), vous allez pouvoir compliquer un peu les choses (chouette...). Le particulier qui a des travaux à faire va devenir temporairement employeur et embaucher une personne (que nous désignerons par le joli nom de tobbeur...) le temps du chantier. Un peu le système des chèques emplois-services universels () mais pour des durées plus longues (sauf que les CESU ne sont pas autorisés dans le domaines de la construction).

Se compliquer la vie, avec la paperasse qui s'en suit, oui oui ... mais pourquoi donc ?

Les avantages et inconvénients du statut de TOB :

- Un inconvénient qui n'en est pas forcément un ... Le particulier-employeur se retrouve à endosser la majeure partie des responsabilités des travaux (même si en cas de litige la responsabilité du tobbeur pourra peut-être être mise en cause ...). Lorsque l'on fait appel à un artisan ou à une entreprise, ces derniers appliquent une garantie décennale sur leurs travaux, garantissant normalement leur intervention en cas de soucis sur une période de dix ans. Seulement, une entreprise ou un artisan ne peut appliquer sa décennale que sur les domaines qu'elle couvre (un charpentier ne peut assurer une installation électrique ...) et uniquement dans le cas où les travaux ont été réalisés suivant les normes et les DTU (Documents Techniques Unifiés) correspondantes. On en vient alors à parler d'un domaine qui nous intéresse particulièrement : l'éco-construction. Il n'existe pas de DTU sur la construction en paille, les enduits terres, le bois cordé ... Un artisan ne peut donc pas appliquer sa décennale dans ces cas-là et refusera souvent de mettre en œuvre ce genre de techniques. Le statut de TOB permet au particulier d'employer quelqu'un, qui peut être artisan par ailleurs, et lui faire réaliser toutes les techniques les plus extravagantes de l'éco-construction, puisque légalement le particulier est responsable de ses travaux. Dans les faits, c'est une relation qui repose beaucoup plus sur la confiance réciproque entre les deux parties. Au risque de se répéter, **nous trouvons que ce statut est très adapté au monde de l'auto et éco-construction.**

- Tout de suite un avantage financier qui peut s'avérer assez important : le particulier-employeur ne va pas payer la TVA sur la main d'œuvre du chantier. Cela peut représenter une économie certaine par rapport à une facture d'entreprise ou d'artisan où l'on se retrouve à payer la TVA sur la main d'œuvre et les matériaux. (Attention, cela devient un tantinet plus compliqué lorsqu'il s'agit de travaux de rénovation ou d'entretien d'un logement achevé depuis au moins deux ans, avec l'histoire de la TVA à 5,5%, qui fonctionnera si c'est un artisan ou une entreprise qui intervient, mais sûrement pas dans le cas d'un TOB... à vos calculettes...)

- Pour le tobbeur, les avantages sociaux sont conséquents par rapport à des statuts de profession libéral (artisan, auto-entrepreneur). En effet, en tant que salarié, l'employeur va verser des cotisations sur son salaire (SECU, chômage, vieillesse ...) assez élevées, permettant au tobbeur de bénéficier de tous les acquis sociaux du statut de salarié : accidents du travail, congés payés, droit au chômage après chantier ...

- Pour la personne qui, comme nous, n'a pas forcément envie de passer tout son temps à travailler pour pouvoir se ménager d'autres activités et du temps libre, le statut de TOB est un peu un statut " d'intermittent du bâtiment " permettant de choisir les périodes et les chantiers où l'on souhaite travailler.

- Le seul petit hic, c'est que cela demande un peu plus d'implication de la part du particulier-employeur, notamment au niveau formalités et paperasserie ... heureusement, ce petit guide a été spécialement conçu afin de simplifier les démarches, pour le particulier et le tobbeur, et ainsi permettre à plus de personnes d'expérimenter ce statut.

Nous allons expliquer pas à pas les démarches à réaliser, la plupart devant être faites par le particulier-employeur. Cependant, nous avons déjà expérimenté le statut de TOB en tant que tobbeurs et le particulier ne rechigne jamais lorsqu'on lui propose de le guider et de l'aider en gérant nous-même la majeure partie de la paperasse (contrats, feuilles de salaires ...)

Résumé des démarches

- *avant le chantier* : l'employeur doit demander à son URSSAF une DUE ainsi qu'une « déclaration d'employeur de personnel au services de particuliers »
- *avant le chantier* : le salarié doit passer une visite médicale le déclarant apte à travailler
- *dans les 8 jours qui précèdent l'embauche* : envoyer à l'URSSAF les deux déclarations dûment complétées
- *le jour de l'embauche* : signature des contrats en double exemplaires
- l'URSSAF vous renvoie votre immatriculation portant votre numéro de compte URSSAF, ainsi que la déclaration trimestrielle
- *avant la fin du chantier* : s'enregistrer sur le site Pôle-emploi pour les Assedics ou demandez des attestations assedic au pôle-emploi local
- *si le chantier se prolonge* : signer un avenant de contrat avant la fin du premier chantier
- *à la fin de chaque mois et à la fin du chantier* : établir les fiches de paye en double exemplaire, payer le salaire net (et les indemnités kilométriques s'il y en a)
- *à la fin du chantier* : fournir les attestations assedic au salarié
- *à la fin du chantier* : remplir la déclaration trimestrielle de l'URSSAF avec le salaire net
- ***après le chantier* : l'URSSAF vous renvoie le montant des charges à régler**

Premiers pas avec l'URSSAF

Tout d'abord, le particulier-futur employeur doit prendre contact, deux à trois semaines avant le début du chantier, avec l'URSSAF de son département (On trouvera aisément le contact sur le site de l'URSSAF « http://www.urssaf.fr/general/les_urssaf/votre_urssaf/index.phtml » ou dans l'annuaire).

Il faut alors demander à parler avec la personne s'occupant des particuliers-employeurs, lui expliquer votre cas, que vous souhaitez embaucher un TOB.



Les papiers à demander sont :

- la « Déclaration d'employeur de personnel au services de particuliers (tous emplois familiaux et personnel occasionnel) »

Spécimen des documents (il en existe au moins 3 versions selon les urssaf !!) ->

Three separate document pages are shown side-by-side. Each page is a form for an employer declaration. The first page on the left is yellow and contains a checklist of information to provide. The middle page is white and titled 'DECLARATION D'EMPLOYEUR' with various fields for personal and professional details. The third page on the right is white and contains detailed legal text and terms of service. A large, semi-transparent 'SPECIMEN' watermark is printed diagonally across all three pages.Three separate document pages are shown side-by-side, identical to the set above. Each page is a form for an employer declaration. The first page on the left is yellow and contains a checklist of information to provide. The middle page is white and titled 'DECLARATION D'EMPLOYEUR' with various fields for personal and professional details. The third page on the right is white and contains detailed legal text and terms of service. A large, semi-transparent 'SPECIMEN' watermark is printed diagonally across all three pages.

- la « Déclaration Unique d'Embauche » (ou DUE)

Spécimen des documents



Ne pas oublier de demander le nombre de papiers correspondant au nombre de tobbeurs que vous allez engager.

Afin de compléter ces deux papiers vous aurez besoin des infos suivantes :

Employeur	Salarié
Nom, prénoms Date et lieu de naissance Adresse Téléphone (N° URSSAF : uniquement si vous avez déjà employé du personnel de maison ou un TOB)	Nom, prénoms Date et lieu de naissance Adresse Nationalité N° de Sécurité Sociale Situation avant embauche
Chantier	
Date de début de chantier Heure prévisible d'embauche Nature des travaux (couverture, façade ...) Durée indicative du chantier si CDD	

Une autre info qui vous est demandée sur la déclaration d'employeur de personnel au services de particuliers est votre mode de cotisation : forfaitaire ou sur le salaire réel. Choisissez sur le salaire réel : c'est obligé pour les TOB et tant mieux (socialement, pas financièrement). Cela signifie que vos cotisations sont calculées sur le montant réel versé au Tobbeur alors que le mode forfaitaire calcul sur la base du smic et le nombre d'heure d'embauche, même si vous avez payé votre employé plus que le SMIC.

Là, ça devient rigolo : la DUE doit normalement être renvoyée dans les 8 jours précédant l'embauche alors que la déclaration d'employeur doit être renvoyée dans les 8 jours suivant l'embauche mais accompagné de la DUE dans le cas d'un TOB ... ouh la la ... comment qu'on fait ...

Le plus simple est de **renvoyer les deux papiers ensemble dans les 8 jours précédant l'embauche**

(les papiers, notamment la DUE, doivent impérativement arriver dans les bureaux de l'URSSAF avant le jour de l'embauche, rapport aux éventuels accidents de travail les premiers jours).

On prendra soin d'écrire, sur la DUE, la mention "**SIRET en cours, Travailleur Occasionnel du Bâtiment**" en face de la case N° SIRET. (On a essayé pour vous d'envoyer juste la DUE sans cette mention avant le chantier, ça n'a pas du tout marché, ils n'ont pas compris pourquoi il n'y avait pas de n° siret)

Si jamais l'embauche n'a finalement pas lieu, le particulier-employeur pourra toujours contacter l'URSSAF afin d'éviter qu'ils ouvrent un compte de particulier-employeur à son nom (c'est pour cette maigre raison que l'on doit normalement renvoyer la déclaration d'employeur après l'embauche).

Le contrat

Il est nécessaire d'établir un contrat dès le premier jour d'embauche, en double exemplaire, signé et paraphé par les deux parties. Il faut préciser la durée du chantier, la durée du préavis, le nombre d'heures hebdomadaires, la rémunération du salarié.

Le contrat en CDD pourra toujours être prolongé facilement si l'on s'aperçoit que les travaux ne seront pas finis dans le temps imparti, en signant un avenant de reconduction de contrat avant la fin du premier contrat.

Les contrats s'appuient sur la convention collective nationale des salariés du particulier employeur . Cette convention est visible sur le site légifrance: « <http://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idConvention=KALICONT000005635792&fastReqId=1261605359&fastPos=1&oldAction=rechConvColl> ».

C'est d'ailleurs assez marrant parce que cette convention sert aussi et surtout pour les employés de maison, chauffeur, jardinier, fille au pair, nurse, gouvernante, assistant de vie ...

Il est stipulé une chose importante dans cette convention collective, reprise dans le contrat, c'est l'obligation d'une visite médicale pré-embauche du salarié pour savoir s'il est apte à exercer son boulot.

Feuille de salaire

A la fin de chaque mois et à la fin du chantier, l'employeur doit préparer en double exemplaires la fiche de salaire du tobbreur.

La première chose à faire est de vérifier les taux de cotisations URSSAF qui évoluent tous les 6 mois (http://www.urssaf.fr/profil/particuliers/travailleur_occasionnel/vos_salaries_-_vos_cotisations/taux_et_montants_01.html).

On remplit le nombre d'heure et le taux horaire brut, et cela nous donne le salaire net ainsi que les charges. Le chèque au salarié peut cependant être plus élevé que le salaire net s'il est question de lui rembourser les indemnités kilométriques pour les trajets qu'il a réalisés avec son propre véhicule dans le cadre du travail

(« http://www.urssaf.fr/profil/particuliers/personnel_de_maison/vos_salaries_-_vos_cotisations/taux_et_montants_06.html » donne le remboursement kilométrique en fonction de la puissance fiscale du véhicule et du nombre de kilomètres parcourus).

Les charges ne seront payés qu'après coup, directement à l'URSSAF.

Selon l'Urssaf, le particulier ne peut bénéficier de réduction d'impôts quand il emploie un TOB, contrairement au système des Chèques emplois services universels (CESU) où il pourra avoir un abattement d'impôts de 50% du montant total versé (charges + net) dans la limite de certains plafonds. De toute façon, le CESU est interdit dans la construction ...

Parlons argent : normalement, lorsqu'un particulier fait appel à un artisan ou une entreprise, ces derniers établissent un devis. Le particulier sait alors à l'avance combien il va payer pour tel travaux. Dans le statut de TOB, officiellement le tobbreur n'est qu'un tâcheron employé par le particulier, réalisant des travaux sous la responsabilité du particulier et payé à l'heure passé. Officieusement, et pour que les deux parties s'y retrouvent, il pourra être intéressant de fonctionner avec des arrangements comme : le tobbreur propose un devis qui reste un contrat moral, si jamais il s'avère que le devis était trop sous-estimé, le tobbreur et l'employeur peuvent partager les frais du surcoût.

Assedic

A la fin du chantier, l'employeur doit fournir au salarié une attestation Assedic (ou attestation pôle-emploi) afin que ce dernier puisse justifier ses heures pour le calcul du chômage.

Pour remplir cette attestation pôle-emploi: « <http://www.pole-emploi.fr/employeur/> »

Spécimen des documents

Attestation simplifiée des particuliers employeurs



Pour obtenir cette attestation, deux solutions, la première par téléphone au 08 26 08 08 XX (XX à remplacer par le numéro de département du particulier-employeur), la deuxième par internet comme suis :

L'employeur doit préalablement s'enregistrer sur le site pôle-emploi grâce à son numéro de compte URSSAF. Mais où c'est donc qu'on le trouve ce numéro URSSAF ? Suite à l'envoi des « déclaration d'employeur de personnel au services de particuliers », l'URSSAF a créé un compte pour le particulier employeur et lui renvoie assez rapidement un justificatif comportant le fameux numéro.

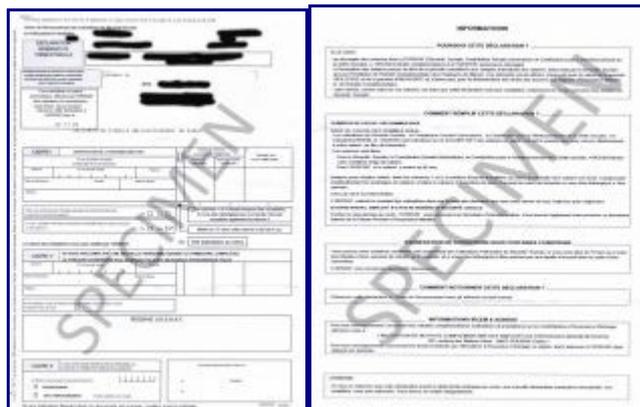


Urssaf, le retour

A la fin du chantier, l'employeur doit renvoyer à l'URSSAF la « déclaration nominative trimestrielle » qu'il a du recevoir en même temps que son immatriculation à l'URSSAF, suite à l'envoi des premiers papiers.

Spécimen des documents

Déclaration Nominative Trimestrielle

The image shows two pages of a form titled 'Déclaration Nominative Trimestrielle'. The left page contains fields for 'Informations générales', 'Informations relatives au salarié', and 'Informations relatives à l'employeur'. The right page contains fields for 'Informations relatives au trimestre', 'Informations relatives au salaire', and 'Informations relatives aux cotisations'. A large 'SPECIMEN' watermark is visible across both pages.

Sur cette déclaration, il devra indiquer le nombre d'heures total que le salarié a réalisé chez lui ainsi que le salaire net qu'il a perçu (on prendra soin de ne pas écrire les remboursements de frais kilométriques qui sont exonérés de cotisations).

Suite à cette déclaration sur l'honneur, l'URSSAF enverra à l'employeur le montant des charges qu'ils auront recalculés, somme que l'employeur s'empressera d'acquitter.

Et voilà !

Responsabilité, assurance et DTU

Alors, parlons un peu de choses floues ... qui est responsable de quoi, comment s'assurer, particulier et tobbeur, agit-on dans l'illégalité en faisant du torchis ... nous sommes allés fouiller dans les textes de loi et comme souvent, c'est incomplet et pas très clair.

Allons-y point par point, même si ça peut paraître dans le désordre :

Accident du travail

Si le tobbeur se blesse pendant le chantier, on rentre dans le cas d'un accident du travail avec tous les droits que cela implique pour un salarié (voir « <http://www.ameli.fr/assures/droits-et-demarches/par-situation-medicale/vous-etes-victime-d-un-accident/que-faire-en-cas-d-8217-accident-du-travail/l-accident-du-travail.php> » pour plus de précisions).

Assurances

Il est obligatoire que les deux parties aient une assurance responsabilité civile, notamment pour les dommages causés aux tiers.

S'il s'agit d'une nouvelle construction, le particulier-employeur, avant le début du chantier se doit d'assurer son chantier (textes de loi :

« http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=B2F88AB6D4C5D8F24716951829A8BA33.tpdjo01v_3?idSectionTA=LEGISCTA000006157911&cidTexte=LEGITEXT000006073984&dateTexte=20090113 »).

Pour assurer le chantier, ainsi que les éventuels bénévoles qui pourraient venir donner un coup de main, vous pouvez choisir une assurance avec les castors (<http://www.castorsrhonealpes.asso.fr/>).

Responsabilité

Le code Civil, à l'article 1384 alinea 5, précise que l'employeur (dans notre cas le particulier) est responsable "du dommage causé par leurs domestiques et préposés dans les fonctions auxquelles ils les ont employés" du moment que l'employé (dans notre cas le tobbeur) n'a pas agit en dehors de ses fonctions. Un article complet de wikipedia expose ce principe (« http://fr.wikipedia.org/wiki/Responsabilit%C3%A9_des_commettants_du_fait_de_leurs_pr%C3%A9pos%C3%A9s »). Cette loi est notamment applicable aux dommages causés par le Tobbteur envers les tiers, ce qui souligne la responsabilité particulière du particulier-employeur par rapport au particulier qui fait appel à une entreprise.

En ce qui concerne les vices de construction et les différents dommages techniques, nous avons l'article 1792 et suivants du Code Civil qui nous disent que " Tout constructeur d'un ouvrage est responsable de plein droit, envers le maître ou l'acquéreur de l'ouvrage, des dommages, même résultant d'un vice du sol, qui compromettent la solidité de l'ouvrage ou qui, l'affectant dans l'un de ses éléments constitutifs ou l'un de ses éléments d'équipement, le rendent impropre à sa destination. Une telle responsabilité n'a point lieu si le constructeur prouve que les dommages proviennent d'une cause étrangère.", cela pour une durée de 10 ans à partir de la fin du chantier et il est interdit que le constructeur se dégage de cette responsabilité par accord écrit ou oral. Que peut-on tirer de cette loi ? Entre autre que n'importe quel autoconstructeur, s'il vend sa maison avant 10 ans, peut voir sa

responsabilité engagé par le nouveau propriétaire en cas de soucis.

Que penser de ces deux lois : d'un côté on serait tenté de penser que la première loi indique que le particulier, tel un patron, endosse toute les reponsabilités du tobbeur, tel un ouvrier, du moment que ce dernier agit sur les ordres du premier et uniquement dans le cadre de ses fonctions. Prenons un exemple : un maçon, patron d'une petite entreprise ordonne à un ouvrier de monter un mur en moellon, le mur s'écroule alors que le mur avait été correctement monté, la responsabilité du patron est alors en jeu, car il n'avait pas vérifié par exemple la stabilité des fondations. D'un autre côté, si jamais cela se passe mal entre un tobbeur et un particulier au point que cela se termine au tribunal (espérons que cela ne se passe jamais), on peut penser que le tribunal va forcément chercher la responsabilité du tobbeur en tant que constructeur.

Ces articles de loi ne sont pas là pour vous faire peur mais juste pour donner un aperçu de la complexité du cadre juridique en matière de responsabilité ... Il est cependant souhaitable d'établir entre le Tobbeur et le particulier une relation basée sur la confiance. Dans certains cas, lorsque le tobbeur a d'avantages de compétences que son employeur dans un domaine, il est normal que le tobbeur se sente responsable de son travail en mettant tout en oeuvre pour éviter les dommages futurs de sa construction.

DTU, Normes et Avis Techniques

Le respect des DTU (Documents Techniques Unifiés) et avis techniques pour construire n'est pas une obligation légale (de toute façon, vu le prix d'accès à ces documents, il ferait beau voir que ça soit légalement obligatoire). Cependant ces documents, sont considérés par les assureurs et les tribunaux comme un concentré des règles de l'art des techniques de la construction. Un assureur assurera plus difficilement un ouvrage non réalisé suivant les DTU (notamment dans le cas de l'autoconstruction) et essaiera de mettre en avant la non-conformité aux DTU en cas de dommages ou de litiges. Dans le cas où l'affaire serait porté au tribunal, nous vous invitons à consulter cet article:

"http://www.cyberbtp.com/actus&dossiers/actualite_reglementaire/index.php?dossier=321&article=1878" qui rapporte un cas de jurisprudence où la non-conformité à une norme AFNOR dans le domaine de la construction n'a pas été un argument recevable lors d'un procès. Nous rappelons cependant qu'une grande majorité des techniques d'écoconstruction ne sont pas couvertes par des DTU ou des avis techniques et qu'il n'est heureusement pas illégal de construire une maison en botte de paille ou un mur en bois cordé ...