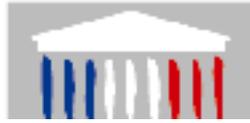


Document
mis en distribution
le 13 juin 2005



N° 2357

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958
DOUZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 7 juin 2005.

RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES CULTURELLES,
FAMILIALES ET SOCIALES SUR LE PROJET DE LOI (n° 2348) *relatif au
développement des services à la personne et à diverses mesures en faveur de la
cohésion sociale*

PAR M. MAURICE GIRO,

Député.

SOMMAIRE

Pages

INTRODUCTION	5
I.- LE DÉVELOPPEMENT DES SERVICES À LA PERSONNE	7
A. LA DIVERSITÉ DES SERVICES À LA PERSONNE.....	7
B. LE POIDS ÉCONOMIQUE DES SERVICES À LA PERSONNE	8
C. LES DISPOSITIFS ACTUELS DE SOUTIEN AUX SERVICES À LA PERSONNE	9
D. LES FREINS AU DÉVELOPPEMENT DES SERVICES À LA PERSONNE.....	12
E. LES AVANCÉES CONTENUES DANS LE PROJET DE LOI	14
II.- MESURES DIVERSES RELATIVES À LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE COHÉSION SOCIALE	19
A. LA MOBILISATION POUR L'EMPLOI	20
B. LA RELANCE DE L'APPRENTISSAGE	21
C. LE DÉVELOPPEMENT DE L'OFFRE DE LOGEMENT	22
TRAVAUX DE LA COMMISSION	23
I.- DISCUSSION GÉNÉRALE	23
II.- EXAMEN DES ARTICLES	33
TITRE I^{ER} LES SERVICES À LA PERSONNE	33
<i>Article 1^{er}</i> Régime de la fourniture des services à la personne et création du chèque-emploi-service universel.....	33
<i>Article 2</i> Durée de travail dans les services d'aide à domicile.....	61
<i>Article 3</i> Régime des cotisations et contributions sociales patronales	64
<i>Article 4</i> Régime de l'allocation personnalisée d'autonomie.....	71
<i>Article 5</i> Régime fiscal.....	73
<i>Article 6</i> Activité de prestation de service et de distribution de matériels à domicile pour l'autonomie des personnes malades ou handicapées	75
<i>Article 7</i> Application dans les départements d'outre-mer et à Saint-Pierre-et-Miquelon	77
<i>Article additionnel après l'article 7</i> Coordination.....	77
<i>Article additionnel après l'article 7</i> Utilisation du chèque-emploi-service universel par les élus locaux.....	78
TITRE II - LA COHÉSION SOCIALE	78
<i>Article 8</i> Modification de la durée minimale du contrat d'avenir	78
<i>Article additionnel après l'article 8</i> Extension aux bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés du contrat d'avenir et du contrat insertion-revenu minimum d'activité.....	81

<i>Article additionnel après l'article 8</i>	Conventions de contrat d'avenir passées par l'Etat avec les établissements publics nationaux ou les organismes nationaux chargés d'une mission de service public.....	81
<i>Article additionnel après l'article 8</i>	Possibilité de conventionnement des ateliers et chantiers d'insertion portés par des communes.....	81
<i>Article 9</i>	Modification pour coordination du régime indemnitaire de précarité pour les contrats insertion-RMA revêtant la forme de contrats de travail temporaire.....	82
<i>Après l'article 9</i>		84
<i>Article additionnel après l'article 9</i>	Aide de l'Etat pour les emplois-jeunes consolidés en contrats à durée indéterminée dans les associations... ..	84
<i>Article 10</i>	Mise en œuvre de la convention de reclassement personnalisé instituée par la loi de programmation pour la cohésion sociale.....	84
<i>Article 11</i>	Travail de nuit des mineurs dans la pâtisserie.....	95
<i>Article additionnel après l'article 11</i>	Autorisation à titre dérogatoire du travail des apprentis mineurs les dimanches et jours fériés.....	97
<i>Article 12</i>	Réduction de la durée pendant laquelle doit avoir été conclu un contrat d'apprentissage pour l'ouverture du droit au crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage.....	97
<i>Article 13</i>	Précisions relatives à l'autorité compétente en matière de contrôle administratif et financier des fonds de l'apprentissage.....	100
<i>Article 14</i>	Modalités du financement des centres de formation d'apprentis nationaux.....	103
<i>Article 15</i>	Abrogation de l'article 49 du code de l'artisanat relatif aux exonérations de taxe d'apprentissage résultant des versements effectués aux chambres de métiers.....	106
<i>Article 16</i>	Modalités de détermination à titre transitoire du concours financier apporté par les personnes ou entreprises employant un apprenti au CFA où est inscrit l'apprenti.....	109
<i>Article 17</i>	Exception à la règle de surface minimum de 9 m² pour la mise en location d'un logement par l'intermédiaire d'une association d'insertion ou d'un CROUS.....	113
<i>Article additionnel après l'article 17</i>	Exonération d'impôt pour les activités d'hébergement de personnes défavorisées dans les hôtels meublés par les unions pour l'économie sociale.....	115
TITRE III DISPOSITIONS TRANSITOIRES.....		115
<i>Article 18</i>	Dispositions transitoires et entrée en vigueur du projet de loi	115
<i>Titre</i>		117
TABLEAU COMPARATIF.....		119
AMENDEMENTS NON ADOPTÉS PAR LA COMMISSION		157
ANNEXES.....		161
LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES PAR LE RAPPORTEUR		161

INTRODUCTION

Le projet de loi relatif au développement des services à la personne et à diverses mesures en faveur de la cohésion sociale constitue un volet supplémentaire d'application du plan de cohésion sociale présenté par M. Jean-Louis Borloo, ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, lors du conseil des ministres du 30 juin 2004. Son titre I^{er} met en œuvre les éléments de nature législative contenus dans le programme 9 du plan de cohésion sociale, qui porte sur l'accélération du développement des services (voir texte en annexe du rapport). Son titre II apporte quelques précisions complémentaires ou rectificatives concernant des dispositifs législatifs du plan de cohésion sociale déjà adoptés par le Parlement, concernant l'emploi, l'apprentissage ainsi que le logement – permettant en particulier la prise en compte de certaines avancées de la négociation collective.

Le développement des services à la personne répond à une évolution profonde de notre société. De nombreux facteurs concourent à les rendre indispensables : l'accroissement du taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans (80,7 %, soit + 23 % ces dernières trente années), le développement des familles monoparentales, le vieillissement de la population, la recherche d'un maintien à domicile des personnes dépendantes, l'amélioration de l'accompagnement des personnes handicapées, l'accroissement des difficultés rencontrées lors des parcours scolaires, la multiplication des offres de loisirs et de services personnalisés à domicile, le développement des formations individualisées dispensées à domicile ou sur le lieu de travail, le développement des services à distance et des services rendus à domicile, *etc.*

Jusqu'à présent les services à la personne étaient traités de manière dispersée. Chaque administration ou service public a mis en place des structures et des prestations répondant à ses propres besoins ou ceux de ses administrés. Ainsi le ministère de la santé et l'assurance maladie, le ministère de la famille et la Caisse nationale des allocations familiales, la direction de l'action sociale, le ministère chargé des personnes handicapées, le ministère du commerce et de l'artisanat, le ministère de l'économie ont chacun conçu et mis en œuvre des dispositifs de soutien des services à la personne répondant à des besoins dont ils ont la charge (interventions en faveur de malades, de personnes âgées, dépendantes ou handicapées, des enfants ; soutien à la création d'entreprise ; incitations fiscales).

Le projet de loi relatif au développement des services à la personne et à diverses mesures en faveur de la cohésion sociale propose une refonte complète des dispositifs de soutien des services à la personne. L'objectif des mesures proposées est de dynamiser un secteur pour lequel une forte demande existe mais qui est pénalisé par l'absence de politique cohérente en sa faveur.

I.- LE DÉVELOPPEMENT DES SERVICES À LA PERSONNE

A. LA DIVERSITÉ DES SERVICES À LA PERSONNE

La convention nationale pour le développement des services à la personne signée le 22 novembre 2004 par l'Etat et différents opérateurs du secteur a posé une définition des services à la personne : « *les services à la personne regroupent l'ensemble des services contribuant au mieux-être de nos concitoyens sur leurs lieux de vie, qu'il s'agisse de leur domicile, de leur lieu de travail ou de loisirs.* » Elle a regroupé en cinq grandes catégories les activités et les métiers des services à la personne :

« – *les services à la famille : garde d'enfants, soutien scolaire, promotion de l'assistance aux personnes dépendantes, accueil temporaire de jour,...* ;

« – *les services associés à la promotion de la santé à domicile ou sur le lieu de travail : soins à domicile, prestations associées à l'hospitalisation à domicile, soutien psychologique, action d'information et de prévention,...* ;

« – *les services associés à la qualité de vie quotidienne à domicile (assistance informatique, portage de repas, petites réparations, coiffure, tâches ménagères,...) ou sur le lieu de travail (services de conciergerie en entreprise, assistance de vie pratique,...*) ;

« – *les services associés au logement et au cadre de vie : gardiennage, jardinage, conseils ponctuels en aménagement,...* ;

« – *les services d'intermédiation : conseil juridique ponctuel, assistance aux démarches administratives, aide à la recherche de logement,...* »

Ces services ont pour point commun la recherche d'un « mieux-vivre » au quotidien. Ce besoin se diffuse dans toutes les couches de la population, quel que soit le milieu social, le lieu de résidence, la situation familiale ou l'environnement quotidien et professionnel.

Ces services visent également à soutenir le développement éducatif et la formation tout au long de la vie. Ils constituent enfin, par les facilités qu'ils proposent aux actifs sur leurs lieux de travail ou à leur domicile ainsi qu'aux familles, un facteur d'amélioration de la qualité du travail, de relations humaines, de l'éducation des enfants, de la formation professionnelle ou individuelle et de l'épanouissement personnel.

Pour information, la nomenclature économique de synthèse française établie par l'INSEE isole la branche d'activité des services aux particuliers. Elle regroupe :

- les services domestiques (ménages chez les personnes privées par du personnel domestique) ;
- les services personnels (blanchisserie, coiffure, soins de beauté et entretien corporel, services funéraires) ;
- les hôtels et restaurants ;
- les activités récréatives, culturelles et sportives.

B. LE POIDS ÉCONOMIQUE DES SERVICES À LA PERSONNE

Le gouvernement estime que plus de 1,3 million de personnes sont employées au titre d'un service à la personne en France. La croissance des effectifs employés est forte puisqu'elle s'établit à 5,5 % par an depuis 1990. Il se crée aujourd'hui, chaque année, plus de 70 000 emplois dans le secteur.

Ces emplois constituent un grand atout pour notre pays car :

- ils sont accessibles à tous, de la personne non diplômée ou sans formation professionnelle à l'ingénieur ;
- la demande existe sur tout le territoire. Les services à la personne sont même un facteur de maintien de la population dans des zones en déclin démographique ;
- la fourniture de services à la personne exige peu d'investissement capitaliste, tout en étant source de fortes créations d'emplois ;
- les emplois créés ne sont pas délocalisables et reposent avant tout sur la qualité professionnelle et la disponibilité des employés ;
- le dynamisme du secteur des services à la personne repose sur les petites ou moyennes unités économiques ayant une bonne connaissance des besoins locaux et ayant une grande faculté d'adaptation aux besoins des utilisateurs.

Ces quelque 1,3 million d'employés du secteur des services à la personne sont soit des salariés d'associations ou d'entreprises privées, soit des travailleurs indépendants ou mis à disposition par des associations ou des entreprises qui sont employés par des particuliers à leur domicile. Le nombre d'associations agréées atteint les 6 200 unités ; le nombre d'entreprises agréées est d'environ 500.

Selon les dernières statistiques de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS), environ 2,45 millions de particuliers ont employé du personnel à domicile en 2003, dont 760 000 sont des employeurs d'assistants maternels.

Côté bénéficiaires des offres de services, le ministère de l'emploi estime qu'il y a en France environ trois millions d'intervenants.

La direction de l'animation, de la recherche, des études et de la statistique (DARES) du ministère de l'emploi a établi les statistiques suivantes sur le volume d'activité des services de proximité à domicile.

Volume d'activité des services de proximité à domicile actualisé pour 2003

	Nombre d'heures travaillées	Nombre d'emplois	Nombre moyen d'heures hebdomadaires	Emplois équivalents plein temps
Emplois directs par des particuliers employeurs, hors mandat (*)	400 millions	660 à 800 000	11,7 à 9,6	250 000
Emplois par mandataires	90 millions	140 000	12,4	56 250
Emplois de prestataires	124 millions	165 000	14,5	77 500
Total	614 millions	965 à 1 105 000	12,2 à 10,7	383 750

(*) les sources statistiques sur les particuliers employeurs comprennent à la fois l'emploi hors mandat et l'emploi mandataire, sans pouvoir les départager.

Source : DARES (Adjerad, 2005) ; calculs CGP.

Par le présent projet de loi, le gouvernement propose d'accompagner le dynamisme du secteur en simplifiant les procédures d'embauche et de déclaration, en élargissant le champ des dispositifs de soutien aux services à la personne afin de l'adapter aux nouveaux besoins, en confortant la situation des salariés du secteur et en améliorant les soutiens fiscaux et de prise en charge des cotisations sociales.

C. LES DISPOSITIFS ACTUELS DE SOUTIEN AUX SERVICES À LA PERSONNE

Les services à la personne ont fait l'objet de nombreux outils d'intervention et de soutien de la part des pouvoirs publics depuis une vingtaine d'années. D'une manière constante il a cependant été observé un moindre dynamisme de la création d'emplois en France dans ce secteur d'activité comparativement aux autres grands pays développés (cf. *Choisir l'emploi*, rapport du commissariat général du Plan, janvier 1993).

Les premières interventions de l'Etat en matière de services à la personne ont été motivées par la recherche de la création d'emplois, notamment en direction des jeunes et des travailleurs peu qualifiés. Initiés en 1984, les travaux d'utilité collective ont été massivement développés de 1986 à 1988. A partir de 1989, se sont substitués les contrats emploi-solidarité. En 1987, un dispositif de soutien aux associations intermédiaires pour la réinsertion des personnes en difficulté ont été mis en place.

Les interventions se sont également axées sur le soutien à l'aide humaine en faveur des personnes âgées ou handicapées (exonération de charges patronales en 1987) et de la garde des enfants à domicile (mise en place de l'allocation de garde d'enfant à domicile en 1987).

A partir des années 1990, les pouvoirs publics ont souhaité « solvabiliser » la demande de services afin qu'un véritable marché des services à la personne se mette en place sans intervention directe de la puissance publique. A cette fin, des incitations fiscales et des simplifications administratives ont été mises en place.

Dès 1987, à l'initiative de M. Philippe Seguin, ministre du travail, une exonération totale des charges patronales est offerte, sans condition de ressources, aux personnes âgées de 70 ans et aux personnes handicapées qui emploient, de gré à gré, un salarié à leur domicile.

L'article 51 de la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 relative à la formation professionnelle et à l'emploi a commencé à encadrer l'activité de services à la personne en imposant l'agrément de l'Etat pour les services de placement de travailleurs auprès de personnes physiques employeurs, les services tendant à l'accomplissement de formalités administratives et des déclarations sociales au bénéfice de personnes physiques employeurs et les services d'embauche de travailleurs mis à disposition à titre onéreux de personnes physiques. Le dispositif était destiné à protéger les personnes les plus vulnérables (garde d'enfants, assistance aux personnes âgées ou handicapées). De cette loi date le développement des associations mandataires.

Pour la déclaration des employés de maison auprès de la sécurité sociale, les particuliers employeurs disposaient, avant 1995, uniquement de la déclaration nominative trimestrielle simplifiée. Le employeur déclare son salarié et règle ses cotisations à l'Urssaf. Il doit déclarer l'embauche dans les huit jours à l'Urssaf et à la caisse primaire d'assurance maladie. L'Urssaf adresse ensuite, chaque trimestre, la déclaration nominative simplifiée, que l'employeur lui retourne complétée. A partir de celle-ci, l'Urssaf calcule les cotisations dues et fait connaître le montant à régler, qu'elle encaisse. L'Urssaf rétrocède les cotisations dues au groupement professionnel des emplois de la famille (IRCEM) au titre de la retraite complémentaire.

L'article 5 de la loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle a institué le « chèque-service », sous la forme d'un « *titre remis avec l'accord du salarié en paiement de la rémunération des emplois de service auprès de particuliers dans leurs résidences* ». Ce chèque-service avait une valeur forfaitaire fixée par décret. Il était destiné à assurer la rémunération des salariés.

La loi n° 96-63 du 29 janvier 1996 en faveur du développement des emplois de services aux particuliers a ensuite étendu la législation sur les services à la personne résultant de la loi du 31 décembre 1991 aux associations et entreprises prestataires de services et surtout modifié le régime du chèque-service afin d'en faire un instrument administratif et financier simple d'usage non seulement pour la rémunération des salariés assurant les tâches de service à la personne autorisées par la loi, mais également pour l'accomplissement des formalités de déclaration sociale. Le nouveau régime a permis d'utiliser le chèque

comme un chèque bancaire. Il a étendu aux entreprises le régime de l'agrément préfectoral nécessaire pour bénéficier des avantages fiscaux.

En 2003, 60 % des déclarations de personnel de maison étaient faites par voie du volet social du chèque-service et 40 % par la déclaration nominative simplifiée. En 1995, les proportions étaient respectivement de 21 % et 79 % et en 2000 de 50 %.

Parallèlement aux nouvelles modalités du chèque-service résultant de la loi du 29 janvier 1996, une circulaire du 6 août 1996 a fixé les conditions d'utilisation, à titre expérimental, du chèque à valeur forfaitaire prédéfinie, sous la dénomination de « titre emploi service ». le titre emploi service a été peu utilisé par manque de promotion de l'outil et d'investissement des comités d'entreprises⁽¹⁾, par manque d'offres de services, par inadaptation des valeurs faciales aux coûts croissants des services résultant de leur professionnalisation et par un simple manque de confiance des utilisateurs potentiels.

Il a fallu attendre l'ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 relative à la simplification du droit dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle pour lui donner une base légale (insertion dans le code du travail des articles L. 129-2-1 et L. 129-2-2).

Fiscalement, plusieurs mesures de soutien ont été mises en place : application du taux réduit de TVA de 5,5 % aux prestations de services à la personne (article 279 du code général des impôts ; depuis 1999 pour tous les services à la personne) ; réduction d'impôt sur le revenu égale à 50 % sur les dépenses engagées au titre de l'emploi d'un salarié à domicile (article 199 *sexdecies* du code général des impôts ; depuis 1992) ; incorporation de l'aide financière de l'entreprise en faveur de l'émission de titres emploi service dans le champ des revenus ouvrant droit à la réduction d'impôt de 50 %.

Du point de vue des cotisations sociales, il existe deux dispositifs d'exonération totale de cotisations sociales d'assurances sociales, d'accidents du travail et d'allocations familiales qui s'appliquent aux rémunérations versées aux aides à domicile concernant des catégories limitées de personnes (personnes âgées de 70 ans ; personnes ayant un enfant à charge lourdement handicapé ; personnes handicapées ayant besoin d'une aide humaine ; personnes âgées ayant besoin de l'assistance d'une tierce personne pour l'accomplissement des actes ordinaires de la vie) et concernant le remplacement des aides absentes (avec, en ce cas, un champ élargi aux personnes âgées ou handicapées bénéficiaires de l'aide ménagère accordée au titre d'une aide sociale légale ou conventionnelle). L'exonération de charges patronales pour l'emploi direct par les personnes âgées de 70 ans ou handicapées date de 1987. En 1999, l'avantage a été étendu aux prestataires de services.

(1) Depuis juin 2004, les entreprises peuvent financer les titres emploi services sans passer par leur comité d'entreprise.

En 2004, la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) a remplacé l'allocation de garde d'enfant à domicile (AGED) et a permis aux familles d'utiliser l'allocation pour faire appel à des services d'associations ou d'entreprises habilitées alors que l'AGED était limitée à la rémunération directe d'une personne gardant un enfant.

En outre, la partie du titre emploi-service universel financée par l'entreprise ou son comité d'entreprise bénéficie d'une exonération de cotisations sociales obligatoires dans la limite de 1830 € par an et par salarié bénéficiaire.

D. LES FREINS AU DÉVELOPPEMENT DES SERVICES À LA PERSONNE

Dès son entrée en fonctions, M. Jean-Louis Borloo, ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, a engagé une action en faveur des services à la personne. Afin de répondre à la nécessité d'avoir une démarche gouvernementale globale pour le développement de ces services, le 7 octobre 2004, M. Jean-Pierre Raffarin, Premier ministre, a confié à M. Jérôme Lacaille, conseiller auprès de M. Jean-Louis Borloo, la responsabilité d'une mission de développement des services à la personne qui a été chargée de préparer un plan d'actions d'ensemble. Le 16 février 2005, le ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale a présenté le plan de développement des services à la personne, conclusion de la mission.

Dans ce plan, le gouvernement a relevé un certain nombre de freins au développement des services à la personne :

« – un recours à ces services perçu encore comme trop coûteux et trop compliqué par les particuliers ;

« – des métiers insuffisamment attractifs et reconnus ;

« – des obstacles administratifs et juridiques trop nombreux pour les entrepreneurs qui souhaitent développer des offres, inventer de nouveaux métiers et répondre à des besoins de plus en plus diversifiés et importants. »

Le plan propose dix-neuf actions regroupées en trois programmes-cadres. La plupart relève de modifications réglementaires ou consistent en des actions à conduire avec les acteurs du secteur.

Synthèse des actions proposées par le plan de développement des services à la personne du 16 février 2005

– Programme-cadre n° 1 : **accélérer le développement d'enseignes de référence pour promouvoir un accès universel à des services de qualité :**

1° soutenir les enseignes nationales en voie de constitution ou de développement ;

2° lancer avec le soutien du Service d'information du gouvernement une campagne destinée à informer le grand public sur le contenu des services à la personne (septembre 2005) et sur le chèque-emploi-service universel (janvier 2006) ;

3° organiser en octobre 2005 des « assises de la professionnalisation » dans plusieurs villes de

France.

– Programme-cadre n° 2 : **réformer l'Etat pour mieux reconnaître l'importance des services :**

- 4° créer une Agence nationale des services à la personne chargée de promouvoir le développement et la qualité des services à la personne ;
- 5° instituer une commission permanente de concertation pour les services associant les représentants des professionnels du secteur et des ministères compétents sur le modèle de ce qui existe pour l'industrie ;

– Programme-cadre n° 3 : **adapter nos réglementations pour dynamiser le développement d'une offre plurielle de qualité :**

- 6° alléger les charges pesant sur les services à la personne (allègement forfaitaire, à hauteur de quinze points, des charges pesant sur le particulier employeur qui cotise sur une assiette réelle de rémunération pour le salarié qu'il emploie ; suppression de toute cotisation patronale de sécurité sociale au profit des prestataires agréés) ;
- 7° instituer un chèque-emploi-service universel, outil simple et sûr d'accès aux services à la personne ;
- 8° simplifier et clarifier les conditions de recours aux services à la personne (liste des activités ; octroi des allègements de charges ; recours au jardinage) ;
- 9° diffuser, sous l'égide de l'Agence nationale des services à la personne, d'un livret d'emploi des services à la personne destiné aux particuliers ;
- 10° améliorer les droits sociaux des salariés ;
- 11° améliorer les conditions générales d'exercice des métiers des services à la personne (par exemple, extension par arrêté ministériel de l'accord collectif du 29 mars 2002 revalorisant de 24 % sur trois ans les grilles moyennes de rémunération des salariés employés par les prestataires d'aide à domicile à but non lucratif, au nombre de 80 000 ; lutte contre le travail à temps partiel subi ; institution d'un fonds de contribution au remboursement des frais de transport) ;
- 12° achever le processus de détermination des référentiels de métier ;
- 13° mobiliser le service public de l'emploi et les maisons de l'emploi sur l'information et l'orientation des demandeurs d'emploi vers les métiers à fort potentiel de recrutement que sont les métiers des services à la personne ;
- 14° construire des filières de formation aux métiers des services à la personne, développer et moderniser les filières existantes, en lien avec l'éducation nationale et les conseils régionaux ;
- 15° accroître la qualification des intervenants par un plan de développement accéléré de la validation des acquis de l'expérience, pour permettre en trois ans à 75 000 salariés ou bénévoles d'accéder à une qualification reconnue ;
- 16° recentrer les procédures d'agrément national sur des critères de qualité plus simples et plus claires pour les opérateurs ;
- 17° mettre en œuvre un plan de développement de la qualité dans le domaine des services à la personne ;
- 18° mobiliser les contrats d'avenir et les contrats RMA pour faire face aux besoins de formation et de recrutement des opérateurs de services à la personne ;
- 19° établir un plan d'adaptation des divers domaines du droit (fiscal, travail, sécurité sociale, consommation) aux réalités de l'exercice d'une activité dans le domaine des services à la personne.

De ce plan de développement, le gouvernement attend la création de 500 000 emplois sur trois ans, ce qui porterait l'effectif employé dans les services à la personne à 1,8 million de personnes à la fin 2008.

Le projet de loi relatif au développement des services à la personne et à diverses mesures en faveur de la cohésion sociale propose les modifications législatives nécessaires à la mise en œuvre des actions relevant du domaine de la loi.

E. LES AVANCÉES CONTENUES DANS LE PROJET DE LOI

Le présent projet de loi est destiné à accompagner le dynamisme du secteur des services à la personne. Il propose un ensemble cohérent de mesures permettant d'atteindre les objectifs du gouvernement selon les axes suivants.

- **Elargir les possibilités offertes par le droit et les instruments d'intervention** afin de répondre au plus près aux demandes et aux offres de services à la personne par :
 - l'élargissement du champ des services à la personne à des petits travaux comme la jardinerie, la coiffure ou l'assistance informatique à domicile et à des activités de courses ou d'accompagnement hors du domicile ;
 - la création du chèque-emploi-service universel, qui fusionne le chèque-service et le titre emploi service actuels en un seul instrument fiduciaire de règlement financier des services à la personne et des salariés et de déclaration sociale des salaires versées ;
 - l'extension du champ d'usage du chèque-service transformé en chèque-emploi-service universel au paiement et à la déclaration des assistants maternels ;
 - l'extension à tout le champ des services à la personne, fournis par des associations ou entreprises agréées, de l'usage du titre emploi-service transformé par le projet de loi en un chèque-emploi-service universel à valeur faciale préimprimée, qui jusqu'à présent était limité au paiement de prestataires de services agréés pour des services rendus à domicile ou en établissement de soins ou d'accueil de personnes âgées ou handicapées ou pour l'accueil des enfants ;
 - l'élargissement des possibilités de cofinancement du titre emploi-service, transformé en chèque-emploi-service universel à valeur faciale prédéterminée, par les entreprises, les comités d'entreprise, les caisses de sécurité sociale, les mutuelles, les compagnies d'assurance, les collectivités locales, *etc.* qui décideront de son émission et de sa distribution à leurs salariés, agents, adhérents, ayants droit ou administrés selon la finalité de leur politique sociale ;
 - la possibilité d'utiliser le chèque-emploi-service universel pour le versement de prestations sociales en nature, de type allocation personnalisée d'autonomie ou prestation de compensation d'un handicap ;
 - la mise en place d'une Agence nationale des services à la personne chargée de coordonner l'action de l'Etat en faveur du secteur.

- **Simplifier les procédures d'embauche et de déclaration** par :

- la fusion du chèque-service et du titre emploi-service en un instrument financier unique, le chèque-emploi-service universel, permettant de disposer d'un volet social pour déclarer l'embauche des salariés indifféremment rémunérés par chèque ou par titre spécial de paiement ;

- la mise en place d'une procédure d'acceptation tacite des demandes d'agrément des associations et entreprises (agrément nécessaire pour exercer une activité de garde d'enfants ou d'assistance aux personnes âgées, handicapées ou dépendantes pour l'aide personnelle à leur domicile ou à leur mobilité dans leur environnement de proximité ou pour bénéficier des avantages fiscaux et de prélèvement social pour une activité d'aide ménagère ou familiale à domicile).

- **Lever certains obstacles juridiques** par :

- l'élargissement des possibilités d'utilisation du chèque-service et du titre emploi-service, fusionnés en un chèque-emploi-service universel, aux prestations de mandataires chargés de recruter un employé ou accomplir des formalités ;

- la possibilité d'attribuer des chèques-emploi-service universels aux dirigeants d'entreprise à condition que tous les salariés de l'entreprise en bénéficient également.

- **Améliorer les aides financières publiques et rendre plus attractives les exonérations** par :

- la création d'un abattement de quinze points sur le taux des cotisations patronales assises sur les salaires réellement versés par les particuliers employeurs ;

- l'extension de l'exonération totale (sous plafond) de cotisations sociales patronales de sécurité sociale, d'accidents du travail et d'allocations familiales à toutes les prestations de service des associations et entreprises agréées entrant dans le champ des services à la personne ;

- la refonte du régime fiscal de l'aide financière accordée par les entreprises pour l'émission de titres emploi service, transformés en chèques-emploi-service universels, afin d'exonérer d'impôt sur le revenu le bénéfice de cette aide financière ;

- l'application du crédit d'impôt de 25 % aux entreprises redevables de l'impôt sur les sociétés au titre de leur bénéfice réel pour leurs dépenses engagées au titre de leur aide financière pour l'émission de chèques-emploi-service universels (la partie du chèque-emploi-service universel financée par l'entreprise ou son comité d'entreprise continuera de bénéficier de l'exonération de cotisations sociales obligatoires dans la limite de 1830 € par an et par salarié bénéficiaire).

Le gouvernement estime que les nouvelles dispositions fiscales (crédit d'impôt) et d'exonération totale de cotisations patronales pourraient générer à elles seules 220 millions d'heures de travail nouvelles, correspondant à la création de plus de 135 000 emplois équivalents temps plein.

- **Améliorer la situation des salariés** par :

- une incitation forte en faveur du calcul de leurs droits à prestations sociales sur l'assiette des salaires qui leur sont réellement versés ;

- l'obligation, pour l'employeur, de communiquer par écrit, chaque mois, les horaires de travail des salariés à temps partiel ;

- l'engagement d'une négociation collective pour le respect d'un délai de prévenance en cas de situation d'urgence avant toute modification des horaires de travail préalablement notifiés des salariés à temps partiel.

Schématiquement, les différents intervenants du secteur des services à la personne retireront les avantages suivants de la nouvelle législation :

1° Pour les bénéficiaires des services à la personne :

- la simplification de l'usage du chèque-service et du titre emploi service par la fusion de ces deux instruments en un instrument unique ;

- la possibilité de payer des prestations et déclarer des salariés jusqu'alors hors du champ des services à la personne : assistance informatique à domicile, coiffure à domicile, jardinerie, activités de courses et d'accompagnement hors du domicile, par exemple ;

- la possibilité d'utiliser le chèque-emploi-service universel pour le paiement et la déclaration des assistants maternels ;

- la possibilité de recevoir, gratuitement ou contre l'acquittement d'une fraction de leur valeur, des chèques-emploi-service universels à valeur faciale préimprimée de leur employeur, caisse de sécurité sociale, mutuelle, compagnie d'assurance sociale, caisse d'action sociale ou administration pour payer certains services à la personne, qu'ils choisissent librement, selon les prescriptions de leur cofinanceur ;

- la possibilité de recevoir leurs prestations sociales en nature, comme l'allocation personnalisée d'autonomie ou la prestation de compensation d'un handicap, sous forme de chèque-emploi-service universel ;

- l'exonération d'impôt sur le revenu de l'aide financière dont ils bénéficient pour le cofinancement de leurs chèques-emploi-service universels à valeur faciale préimprimée.

2° *Les bénéficiaires en tant que particuliers employeurs* retireront en outre les avantages suivants :

– l’abattement de quinze points sur le taux des cotisations patronales assises sur les salaires réellement versés déclarés ;

– la mise en place de l’Agence nationale des services à la personne, interlocuteur unique au sein de l’Etat.

3° *Pour les salariés du secteur des services à la personne :*

– la multiplication des offres d’emplois et la diversification des formations grâce à l’élargissement du champ des services à la personne (jardinage, assistance informatique, aide aux courses, *etc.*) ;

– l’amélioration de leur couverture sociale par l’incitation faite en faveur de la cotisation sociale sur l’assiette des salaires réellement versés ;

– le renforcement de la situation des salariés à temps partiel au regard de la fixation de la répartition de leur temps de travail et de la modification de celle-ci ;

4° *Pour les associations et entreprises prestataires de services à la personne :*

– l’exonération totale (sous plafond) de cotisations sociales patronales de sécurité sociale, d’accidents du travail et d’allocations familiales à toutes les prestations de service des associations et entreprises agréées entrant dans le champ des services à la personne ;

– la mise en place d’une procédure d’acceptation tacite des demandes d’agrément des associations et entreprises ;

– la mise en place de l’Agence nationale des services à la personne, interlocuteur unique au sein de l’Etat.

5° *Pour les entreprises, administrations, caisses de sécurité sociale, mutuelles, compagnies d’assurance prescripteurs de services à la personne* au bénéfice de leurs salariés, agents, adhérents, ayants droit et administrés :

– l’offre d’un meilleur confort de vie et de travail aux employés en leur faisant bénéficier de services à la personne financés par l’employeur sur le lieu de travail (par exemple, conciergerie d’entreprise prenant en charge les travaux de blanchisserie, de courses, de garderie, *etc.*) ;

– l’élargissement des possibilités de financement direct de services à la personne par le biais du chèque-emploi-service universel sous sa forme de titre spécial de paiement à valeur faciale préimprimée ;

– l'amélioration du contrôle de la conformité de l'usage des fonds qu'ils cofinancent grâce à la procédure d'encaissement et de remboursement du chèque-emploi-service universel ;

– le bénéfice d'un crédit d'impôt de 25 % pour les dépenses de cofinancement du chèque-emploi-service universel engagées par les entreprises redevables de l'impôt sur les sociétés au titre de leur bénéfice réel (qui complète la déductibilité du tiers ces dépenses de l'impôt sur les sociétés) : au total le coût net de ces dépenses sera ramené pour certaines entreprises, dans le respect des plafonds, à 40 % de la valeur du financement accordé ;

– la mise en place de l'Agence nationale des services à la personne, interlocuteur unique au sein de l'Etat.

II.- MESURES DIVERSES RELATIVES À LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE COHÉSION SOCIALE

Le titre II du présent projet de loi comporte un certain nombre de mesures proposées « *dans le cadre plus général du plan de cohésion sociale (...), notamment pour tenir compte des récentes avancées de la négociation collective* », selon l'expression de l'exposé des motifs.

La question n'est pas, naturellement, de rouvrir le débat qui a eu lieu très largement à l'automne 2004 sur la mise en œuvre du plan de cohésion sociale, annoncé dès le 30 juin 2004, sous la forme de vingt programmes d'action qui étaient destinés à « *traiter simultanément les trois problèmes majeurs que sont le chômage, le manque de logements et l'inégalité des chances* », ainsi que le rappelait le rapport établi préalablement à la discussion du projet de loi de programmation pour la cohésion sociale par Mme Françoise de Panafieu et M. Dominique Dord ⁽¹⁾.

Ce débat a trouvé sa forme législative avec l'adoption de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005, traduction aussi financière avec l'engagement que soient consacrés 12,8 milliards d'euros sur cinq ans, de 2005 à 2009, à ce dispositif d'action.

Quatre mois après cette promulgation, il n'est pas opportun de reprendre l'ensemble de cette discussion et des enjeux qui la sous-tendaient, qu'il s'agisse : du premier volet de la loi, consacré à l'emploi, par le biais notamment de la rénovation du service public de l'emploi, de la redynamisation des outils destinés à l'insertion professionnelle des jeunes – en particulier l'apprentissage – ou encore des mesures visant à promouvoir, par le dialogue social, la gestion prévisionnelle de l'emploi et le reclassement des salariés ; du deuxième volet de la loi, relatif à la politique du logement, qui établit des mesures destinées à rattraper le retard en matière de construction de logements sociaux, à développer le parc locatif privé ou à réorganiser les places d'accueil d'urgence ; ou encore, du troisième volet consacré à la lutte contre les inégalités, en particulier en matière d'éducation ou d'intégration des étrangers.

L'heure est, bien plutôt, à l'application de la loi. De nombreux décrets d'application sont déjà parus, mais l'objet du présent texte est encore un peu différent. Il vise à modifier, sur certains points bien définis, des mesures de caractère législatif pour coordination ou précision le plus souvent – parfois à la suite de remarques faites consécutivement à la mise en œuvre de ces dispositifs « sur le terrain » –, tout en prenant en compte, s'agissant de la question de

(1) Rapport (n° 1930) fait au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, mis en distribution en novembre 2004.

l'application du dispositif de « *convention de reclassement personnalisé* », les avancées de la négociation collective.

A. LA MOBILISATION POUR L'EMPLOI

Trois mesures, dans le présent projet, visent directement le développement de l'emploi.

Les deux premières mesures sont des mesures d'adaptation. La première concerne le contrat d'avenir (*article 8*). Elle vise à abaisser la durée minimum de ce contrat, créé par la loi de programmation pour la cohésion sociale, en faveur des allocataires des minima sociaux dans le secteur non marchand, à six mois. Il s'agit d'une mesure pragmatique qui ne tend pas, loin s'en faut, à revenir sur l'ensemble de l'équilibre redéfini aux termes de la structuration nouvelle des instruments au service de la relance de l'emploi. La philosophie du contrat d'avenir reste inchangée, mais face aux besoins du terrain, en particulier des chantiers d'insertion, il était important de laisser la faculté aux différents acteurs de contracter pour une durée allant de six mois à vingt-quatre mois.

La deuxième mesure d'adaptation est une mesure de coordination, puisqu'elle tend à prendre acte de la double nature du contrat insertion-revenu minimum d'activité lorsque celui-ci revêt la forme d'un contrat de travail temporaire, pour prévoir expressément l'application de la règle traditionnelle en matière de contrats aidés, selon laquelle sa rupture, lorsqu'elle n'est pas suivie de la signature d'un contrat à durée indéterminée, ne donne pas lieu au versement d'une prime « de précarité » (*article 9*).

La troisième mesure relative à l'emploi (*article 10*) concerne la mise en œuvre de la convention de reclassement personnalisée telle que celle-ci est prévue par l'article 74 de la loi de programmation pour la cohésion sociale : cette convention est destinée à favoriser le reclassement externe des salariés dont le licenciement économique est envisagé et vient, à ce titre, se substituer, dans l'article L. 321-4-2 du code du travail, au régime préexistant du plan d'aide au retour à l'emploi, dit pré-PARE, applicable dans les entreprises de moins de mille salariés.

Il convient de noter, à cet égard, que la loi vise à prendre acte des avancées de la négociation collective en cette matière, puisqu'un accord national interprofessionnel a été signé sur cette question le 5 avril 2005, accord retranscrit dans une « convention relative à la convention de reclassement personnalisé » le 27 avril 2005.

Dès lors, le présent article opère les modifications rendues souhaitables, voire nécessaires, à la suite de la signature de cette convention : il s'agit avant tout de prévoir l'assurance de l'intervention de l'association pour la garantie des salaires ; cet article supprime aussi la mention selon laquelle la contribution de l'employeur au titre du droit individuel à la formation par le biais de l'allocation

de formation n'est pas prévue, en rendant ainsi possible sans ambiguïtés une contribution de l'employeur d'un montant équivalent à cette allocation ; l'employeur ne contribuera par ailleurs au financement de l'allocation de reclassement par un versement aux associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce équivalent au minimum à deux mois de salaires de l'intéressé que sous réserve que la durée légale du délai congé soit au moins de deux mois ; enfin, il est désormais expressément prévu que le dispositif de convention de reclassement personnalisé s'adresse exclusivement aux seules entreprises de moins de mille salariés.

B. LA RELANCE DE L'APPRENTISSAGE

La loi de programmation pour la cohésion sociale comporte un volet important consacré à la relance de l'apprentissage, aussi bien quantitative que qualitative, doublée d'un dispositif de refonte du système de financement de l'apprentissage.

L'une des mesures contenues dans ce projet concerne le volet qualitatif (*article 11*) : elle vise à aligner le régime du travail de nuit des mineurs tel qu'il prévaut aujourd'hui dans la pâtisserie sur celui du secteur de la boulangerie. Il n'y a pas de raison en effet de réserver la possibilité au bénéficiaire des apprentis de travailler tôt le matin (après quatre heures) pour connaître du cycle complet de la fabrication du pain, sans ouvrir cette même faculté à ceux qui veulent connaître de la fabrication de la viennoiserie, soumise aux mêmes contraintes horaires.

Les cinq autres mesures concernant l'apprentissage s'appliquent au volet financier de la réforme.

Certaines tirent les conséquences de modifications opérées dans la loi de programmation pour la cohésion sociale ou opèrent ce qui est simple rectification rédactionnelle : ainsi est-il rendu possible, s'agissant des modalités du contrôle administratif et financier opéré par les autorités de l'Etat sur les organismes de collecte de la taxe d'apprentissage ou les établissements bénéficiaires et organismes gestionnaires de la taxe, que celui-ci soit désormais effectué indifféremment par le préfet ou par le ministre en charge de la formation professionnelle, selon le champ territorial de la compétence exercée (*article 13*). En outre, consécutivement à la suppression des différents chefs d'exonération au titre de l'apprentissage réalisée par la loi de programmation pour la cohésion sociale, et en particulier de ceux autorisés par les versements aux chambres de métiers, il convenait de procéder à l'abrogation de l'article 49 du code de l'artisanat, qui mentionne également ce chef d'exonération (*article 15*).

Le présent projet répond également à deux problèmes particuliers. D'une part, le nouveau dispositif de refonte du système de financement de l'apprentissage, avec l'établissement du fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage, destiné en particulier à financer les contrats

d'objectifs et de moyens, laissait à l'écart les centres de formation d'apprentis (CFA) nationaux. Cette lacune demandait à être comblée, et le présent projet (*article 14*) ouvre une double voie pour de tels financements : la part de la taxe d'apprentissage versée aux fonds régionaux de péréquation pourra être directement affectée aux CFA nationaux ; la section du nouveau fonds consacrée à la modernisation de l'apprentissage pourra être utilisée pour le financement direct de ces CFA nationaux.

D'autre part, le présent projet (*article 16*) apporte une solution législative, certes transitoire et dérogatoire, à la difficulté d'application d'une disposition selon laquelle, dans un souci d'équité de l'ensemble du financement, les personnes ou entreprises employant un apprenti doivent apporter au CFA où est inscrit l'apprenti un concours financier égal au coût par apprenti fixé par la convention de création du CFA. Les difficultés de mise en œuvre de cette disposition ont été telles qu'il convenait de suspendre, dans un premier temps, son application, de façon à réfléchir aux améliorations qui pourraient lui être apportées par le biais, notamment, du nouveau plan comptable qui doit être appliqué aux CFA.

C. LE DÉVELOPPEMENT DE L'OFFRE DE LOGEMENT

Une seule mesure concerne le logement (*article 17*) : il s'agit d'ouvrir expressément dans la loi la possibilité de déroger aux règles de surface ou de volume du « logement décent » lorsqu'un logement est mis en location par l'intermédiaire d'une association d'insertion ou d'un centre régional des œuvres universitaires et scolaires (CROUS).

TRAVAUX DE LA COMMISSION

La commission a examiné le présent projet de loi au cours de sa séance du mardi 7 juin 2005.

I.- DISCUSSION GÉNÉRALE

Un débat a suivi l'exposé du rapporteur.

M. René Couanau a tout d'abord souhaité obtenir des précisions sur les modalités d'établissement du contrat de travail du salarié à domicile ; en effet, il conviendrait de clarifier à qui incombe la responsabilité d'employeur dans le cas où le particulier s'adresse à une entreprise ou une association fournissant des services. Il s'est aussi interrogé sur la nécessité de créer une nouvelle structure comme celle de l'Agence nationale des services à la personne, établissement public à caractère administratif qui sera chargé de promouvoir le développement des activités de services à la personne. La création d'organismes nouveaux, qui font souvent double emploi avec d'autres structures existantes, est un défaut constant de notre fonctionnement administratif. Il vaudrait mieux éviter de multiplier ces structures administratives et ne pas prévoir dans le texte législatif un luxe de détails inutiles. A quoi bon par exemple préciser que cette agence pourra recruter des contractuels de droit privé pour une durée déterminée alors qu'il s'agit d'une pratique courante dans de nombreux établissements publics administratifs ?

Mme Paulette Guinchard-Kunstler s'est tout d'abord étonnée des chiffres énoncés quant aux emplois créés dans le secteur de l'aide à domicile. Le niveau d'emploi présenté correspond aux chiffres déjà annoncés en 1998 alors qu'on estime que 70 000 emplois seraient créés chaque année. Ces approximations sont la preuve que le secteur de l'aide à domicile est très mal connu et que les annonces de créations d'emplois potentielles ont été évaluées sans aucune étude approfondie, ce qu'il convient de déplorer.

La création d'emplois dans ce secteur n'a été possible que grâce à la solvabilisation de la demande suite à la création de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA). Il convient donc de poursuivre cet effort de solvabilisation surtout pour le domaine médico-social. Il est regrettable que ce projet de loi n'établisse aucun lien avec la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et la problématique de la compensation du handicap et de la dépendance. Il n'est pas possible de parler globalement d'emplois de service alors que ceux organisés au bénéfice des personnes fragilisées ont des spécificités qui doivent être organisées dans le champ du secteur médico-social.

Il est indispensable de distinguer les emplois de service de droit commun et ceux destinés aux personnes fragilisées qui doivent faire l'objet d'une procédure

d'agrément particulière car ces emplois requièrent des qualifications spécifiques. La loi du 2 janvier 2002 prévoyait une sorte d'agrément médico-social pour les emplois à domicile et on peut se demander pourquoi ce projet de loi passe sous silence les acquis de la loi de 2002.

Le projet de loi a clairement pour objectif de développer ces emplois en simplifiant au maximum les formalités d'embauche mais il convient de se demander s'il n'aurait pas été préférable de prévoir des dispositifs pour structurer les offres de service dans le domaine médico-social. Si des simplifications administratives sont acceptables pour les emplois de service de droit commun, il est indispensable de prévoir un dispositif complémentaire pour les emplois à domicile du secteur médico-social afin de garantir des services de qualité et des conditions de travail acceptables pour les salariés.

Ces emplois de service à la personne seront exonérés de cotisations sociales patronales, ce qui représente un avantage pour la solvabilisation de la demande mais qui pose un problème redoutable pour l'équilibre des finances sociales ; il est donc impératif de préciser dans la loi comment seront compensées pour les régimes sociaux ces exonérations de cotisations.

Par ailleurs, le groupe socialiste est opposé à la disposition du projet de loi visant à autoriser la location de logements de moins de 9 m² par l'intermédiaire d'une association d'insertion ou d'un centre régional des œuvres universitaires et scolaires. De même, il est regrettable que le projet de loi modifie les règles relatives aux contrats d'avenir alors qu'ils viennent d'être mis en place.

Enfin, on peut s'interroger sur le bien fondé de la mesure permettant aux entreprises de travail temporaire d'offrir des contrats de travail aux bénéficiaires du contrat insertion-revenu minimum d'activité. Cette disposition exige des procédures d'accompagnement et on peut se demander s'il n'aurait pas été beaucoup plus efficace de laisser les départements faire des propositions sur cette question, sans en préciser d'emblée les modalités dans la loi.

Après avoir souligné que ce projet de loi contribuerait à l'amélioration de la qualité de vie de nombreux concitoyens, notamment ceux qui connaissent des problèmes de perte d'autonomie et ceux qui pourront retrouver le chemin de l'emploi. **M. Georges Colombier** a souhaité obtenir une précision sur l'article 4 qui prévoit que l'APA pourra être versée directement au service d'aide à domicile alors que la loi du 31 mars 2003 offrait déjà cette possibilité que le conseil général de l'Isère, par exemple, a largement utilisée. Ce système de versement direct aux prestataires de services présente de nombreux avantages car il permet une meilleure transparence comptable, simplifie les démarches des personnes âgées qui ne reçoivent plus de facture et permet un meilleur suivi médico-social des bénéficiaires. Il semble donc que cet article fasse double emploi avec la disposition de la loi de 2003.

Mme Danièle Hoffman-Rispal a indiqué que son intervention reflétait son expérience d'élue départementale en matière de prise en charge des personnes âgées. Le fonds de modernisation des emplois à domicile, mis en place à l'initiative de Mme Paulette Guinchard-Kunstler, lorsqu'elle était ministre a permis d'améliorer la qualité des services prestataires d'aide à domicile. Il est regrettable que le projet de loi semble faire un retour en arrière en assimilant les services d'aide à domicile du secteur médico-social à ceux du secteur marchand. Le décret d'octobre 2003, en créant l'obligation de tarifier les services au coût de revient réel, a déjà considérablement compliqué la tâche des conseils généraux et il est indispensable d'articuler les dispositifs de ce projet de loi avec les contraintes posées par le décret précité. Qu'en sera-t-il par exemples des services agréés selon l'ancienne procédure alors que le projet de loi prévoit d'autres modalités d'agrément ?

Il ne paraît pas opportun de mettre sur le même plan les services lucratifs d'aide à domicile et les services prestataires du secteur médico-social car entre ces deux secteurs la concurrence sera forcément faussée et c'est la qualité du service qui sera sacrifiée. On peut citer, comme exemple de distorsion de concurrence, les dispositions relatives au délai de prévenance qui ne sont absolument pas adaptées au secteur médico-social alors qu'elles peuvent être acceptées pour le secteur lucratif. Si l'on veut mettre en place des services de qualité, il est indispensable de prévoir des délais de préavis relativement longs pour permettre de recruter du personnel formé et présentant toutes les garanties de moralité.

M. Bernard Perrut a constaté que ce texte pourrait favoriser le développement d'un véritable gisement d'emplois. A titre d'exemple, si chaque foyer français avait recours à une aide ménagère pour deux heures par semaine, cela conduirait à la création d'un million de postes de travail.

Il faut rendre hommage au travail remarquable des associations telles que l'Association des services d'aide à domicile en milieu rural (ADMR), l'Union nationale des associations de soins et services à domicile (UNASSAD) qui, grâce au dévouement de nombreux bénévoles, ont pu organiser des services à domicile de qualité qui se sont peu à peu professionnalisés. Les objectifs de ce projet de loi sont tout à fait louables car il permettra de réduire le coût des services à domicile, de simplifier les démarches administratives et de rationaliser les procédures d'agrément.

On peut néanmoins s'interroger sur l'assimilation de deux activités qui demeurent pourtant fondamentalement différentes : le secteur des aides à la personne du secteur médico-social et celui des services à domicile qui peuvent, eux, très facilement relever du secteur lucratif. Il ne semble pas opportun de prévoir que ces deux secteurs puissent fonctionner avec un seul agrément car le secteur médico-social exige des procédures d'agrément beaucoup plus complexes.

L'exonération totale des charges patronales pour les services du secteur lucratif risque de créer des distorsions de concurrence entre les entreprises

spécialisées dans les services à domicile et les entreprises de droit commun dont la clientèle est en partie commune. De nombreuses associations craignent que ce projet de loi ne fragilise leur activité et leur dénie toute spécificité alors qu'elles offrent des services de qualité assurés par du personnel formé à l'accompagnement social.

On peut également s'interroger sur l'opportunité de créer une Agence nationale des services à la personne, alors que la loi du 2 janvier 2002 avait déjà mis des procédures en place pour assurer une démarche de qualité dans ces services à domicile.

Enfin, certains aspects du texte doivent être précisés, par exemple les conditions d'utilisation du chèque-emploi-service universel et les modalités de coordination entre les organismes d'assurance, les entreprises prestataires de services et les associations.

Mme Martine Lignières-Cassou a souhaité connaître le contenu des auditions effectuées par le rapporteur et les réactions des associations et des organisations syndicales concernées. Le projet de loi semble en effet avoir deux objectifs : développer l'emploi et structurer des services pour mieux répondre aux besoins des familles. Or la problématique n'est pas la même pour l'un et pour l'autre de ces objectifs. Les emplois qui seront créés sont des emplois précaires et à temps partiel et les problèmes qui en résulteront ne sont pas pris en compte dans le projet de loi. Pour accorder des garanties suffisantes aux salariés, les associations devraient jouer le rôle de groupements d'employeurs avec les moyens financiers correspondants, or le projet de loi ne prévoit rien dans ce sens, pas plus qu'il ne décrit d'itinéraires ou de parcours professionnels. Enfin, les dispositions relatives au soutien scolaire ne sont pas de nature à résoudre le problème de l'échec scolaire et les inégalités et disparités sociales qui en résultent.

Mme Martine Billard est revenue sur les risques de mise en concurrence de certains secteurs artisanaux qui perdraient des emplois au bénéfice des nouvelles structures. La nature des emplois créés pose un grave problème car ils seront majoritairement féminins et à temps partiel. Si l'on veut rendre ce secteur attractif, il doit garantir des salaires rémunérateurs et stables. De plus, la simplification qui est sensée être apportée par le chèque-emploi-service universel (CESU) n'est pas évidente. En tout cas, elle ne clarifie pas les conditions de travail pour la personne embauchée. Il serait plus simple de favoriser les structures collectives telles que les associations, les entreprises ou les régies plutôt que de développer le recrutement par les particuliers. En effet, les personnes fragiles, personnes âgées et personnes handicapées, ont besoin d'un suivi régulier de l'aide qui leur est apportée, ce qu'une association peut offrir mais pas une embauche individuelle. S'agissant des modifications affectant le régime du CI-RMA, elles risquent d'entraîner des discriminations en fonction du statut du salarié, ce qui est juridiquement condamnable et favorisera encore un peu plus l'émiettement de la société.

M. Francis Vercamer a déploré la tendance, une nouvelle fois constatée, du gouvernement à tout mélanger au lieu de s'en tenir à un texte sur un unique sujet. Le problème des services à la personne méritait un texte à lui tout seul ; c'est une démarche intéressante qui exploite un important gisement d'emplois et organise une sorte de guichet unique d'accès. Mais le passage de 250 000 à 500 000 emplois créés est inexpliqué. On manque également d'explications s'agissant de la forme des emplois qui seront créés : on ne saurait assimiler des emplois à temps plein et des emplois de quelques heures par semaine. La pluralité d'employeurs pose également le problème de la formation et de la qualification des salariés : qui va s'en charger ?

Le risque de concurrence déloyale pour l'artisanat est très préoccupant. De même, il existe un risque d'augmentation du travail au noir, les chèques-emploi-service universels pourront être utilisés de façon aléatoire et non régulière, alternant avec des phases de travail non déclaré, dans la mesure où il n'existe aucune définition claire de la durée du travail.

Le problème des droits sociaux des salariés reste également sans réponse puisqu'ils risquent de cotiser sans disposer du nombre d'heures suffisant de travail pour l'ouverture de leurs droits. En outre, le salaire affiché sera différent du salaire réel puisqu'il intégrera l'indemnité de précarité et les congés payés, ce qui risque d'être une source de contestation fréquente.

Sur les contrats d'avenir, il faut maintenir la durée maximale à trente-six mois, afin d'éviter les disparités entre bénéficiaires. Enfin, le dernier article sur le logement et l'autorisation de louer de très petites surfaces n'est pas une bonne idée.

M. Denis Jacquat a fait part de son scepticisme sur les agréments nationaux proposés par l'article 1^{er}. Les activités de service à la personne sont rarement lucratives et délivrer un agrément pour des sociétés commerciales peut poser des problèmes. De même, les services de prestataires à domicile créeront inévitablement une concurrence déloyale vis-à-vis de certains artisans ; par exemple il existe actuellement des services de coiffure à domicile très compétents.

L'article 4 constitue une menace de mort des prestations de service à domicile de qualité. De nombreuses réserves doivent également être formulées à l'égard du CESU. Quant à la durée des contrats d'avenir, on peut être d'accord pour fixer le plancher à six mois mais il faut impérativement conserver le plafond de trente-six mois car il faut du temps pour former la population concernée et lui redonner le goût du travail. La question de l'application des conventions collectives à ces contrats doit être clarifiée faute de quoi les prestataires et les salariés risquent d'avoir de mauvaises surprises au fil du temps. Enfin, le dernier article sur le logement paraît dénué de sens.

M. Daniel Paul a tout d'abord relevé que le secteur des aides à la personne est en plein développement mais que cela vaut aussi bien pour les services aux personnes âgées que pour les services aux personnes handicapées. Il s'est ensuite étonné du chiffre de 500 000 nouveaux emplois avancé par le gouvernement et a souhaité des éclaircissements sur les modalités d'un tel chiffrage qui ne saurait en aucun cas s'appuyer sur une comparaison avec d'autres pays dont la situation n'est pas comparable à celle de la France.

Le second problème touche à la solvabilité des personnes. Il est en effet clair que si les personnes disposent de moyens suffisants, il n'y a pas de problèmes. Mais la situation actuelle se caractérise par l'insuffisance des salaires, du montant des pensions et des ressources dont disposent les personnes handicapées. Ce problème doit donc être pris en compte par le projet de loi.

Le projet de loi procède à un amalgame entre des secteurs d'activité très divers tels que les personnes âgées, l'autonomie, les devoirs scolaires ou encore le jardinage. Les artisans, les entreprises et le secteur médico-social sont placés sur le même plan, ce qui sous prétexte de cohérence contribue à tirer l'ensemble du dispositif vers le bas.

Il est également à craindre que l'essentiel des créations d'emplois se traduira par des contrats à temps partiel. On peut s'interroger sur la réalité des droits sociaux des personnes qui seront employées moins de 200 heures par trimestre.

Alors qu'il est nécessaire de favoriser les structures publiques et les associations, le projet de loi va dans le sens des accords de gré à gré et des grosses entreprises privées. Il est légitime de s'interroger sur le contrôle de ces pratiques, alors que les moyens de l'inspection du travail sont en baisse et sur le rôle réduit dévolu aux comités d'entreprise.

La question des exonérations fiscales doit être tranchée car en l'état le risque consiste à favoriser les familles aisées au détriment des véritables destinataires.

Enfin, le chèque-emploi-service universel n'est autre qu'un nouvel instrument de dérégulation du droit du travail.

Mme Hélène Mignon a souligné le caractère insatisfaisant de ce texte qui fait l'objet de critiques sur l'ensemble des bancs de la commission : il faut certes créer des emplois, mais pas des temps partiels, pas des emplois dérogeant aux dispositifs existants comme dans le cas des gardes d'enfants ; il faut être conscient que les personnes fragiles pourront à la fois être bénéficiaires et prestataires de ces services est source de difficultés. Elle a néanmoins indiqué n'avoir pas de critique à formuler sur le principe du chèque-emploi-service universel.

En réponse aux intervenants, **le rapporteur** a fait état des éléments suivants :

– Le projet de loi permet de traiter les problèmes de concurrence déloyale auxquels les entreprises en place pourraient être confrontées. Il y a deux façons de faire appel aux emplois à domicile : soit par l'intermédiaire des associations et des entreprises, soit directement en tant que particulier employeur. Pour les entreprises de services existantes, il est tout à fait possible, non seulement d'obtenir un agrément, mais aussi de créer ou de rejoindre un groupement d'intérêt économique rassemblant plusieurs entreprises artisanales pour fournir des prestations d'accueil ou de services à domicile, et mettre ainsi en commun le traitement des demandes et la comptabilité. Du point de vue du particulier employeur, celui-ci pourra désormais se cantonner dans le rôle d'utilisateur en faisant appel à un prestataire de services et ne plus endosser les responsabilités attachées au statut d'employeur.

– L'adoption d'un amendement plafonnant les interventions à domicile permettra d'endiguer les risques de concurrence déloyale.

– Il est nécessaire de créer des entreprises si l'on veut créer des emplois et la concurrence est le moyen le plus sain d'y parvenir.

– L'agrément de l'Etat prévu par le projet de loi existe depuis 1987. Les structures qui disposent déjà d'un agrément ne verront pas celui-ci remis en cause. Par ailleurs, le projet ne concerne pas le secteur médical, c'est-à-dire les prestations de soins.

– Il n'existe pas d'obligation de contrat de travail entre un particulier et un prestataire des services. Entre le particulier employeur et son salarié, l'obligation d'établir un contrat de travail écrit est limitée aux emplois d'une durée supérieure à huit heures par semaine ou quatre semaines consécutives dans l'année. Dès lors qu'il y a contrat écrit, les dispositions du code du travail s'appliquent pleinement.

– L'Agence nationale des services à la personne répond à une demande de l'ensemble des parties prenantes à la convention nationale du 22 novembre 2004. Son action sera particulièrement importante en matière d'insertion. Une disposition législative est nécessaire pour permettre aux établissements publics administratifs de recruter des contractuels de droit privé.

– Toutes les mesures d'abattement ou d'exonération de cotisations sociales sont compensées par le budget de l'Etat au bénéfice de la sécurité sociale.

– L'article 4 maintient la possibilité d'un versement direct de l'APA. Il précise seulement que le bénéficiaire de l'APA peut modifier les conditions de ce versement direct.

– Toutes les organisations qui ont demandé à être auditionnées par le rapporteur l'ont été : la Fédération nationale des particuliers employeurs, l'Union

professionnelle artisanale, l'Assemblée permanente des chambres de métiers et la Fédération bancaire française.

– Il n'existe pas de risque nouveau de susciter du travail au noir puisqu'au contraire le CESU offre une meilleure couverture sociale et des droits à pension de retraite.

– L'agrément de l'Etat, délivré par le préfet, aura une portée nationale. Les associations et entreprises n'auront donc pas à renouveler la procédure d'agrément dans chaque département dans lequel elle serait amenée à intervenir.

– En ce qui concerne les temps partiel inférieurs à 200 heures par trimestre, il n'est pas possible de tordre le marché pour considérer qu'il y a du temps plein là où il n'y a que du temps partiel.

– Le chèque-service existe depuis 1996, voire 1993 dans sa première forme, et il n'a pas fait perdre de son importance au code du travail.

– L'abaissement de la durée minimale du contrat d'avenir constitue une simple adaptation pour prendre en compte des demandes du terrain, qui émanent en particulier des chantiers d'insertion, et répondre à une exigence de souplesse plus grande.

– Concernant la suppression de l'indemnité dite « de précarité » dans le cas des contrats insertion-revenu minimum d'activité, il convient de rappeler qu'il s'agit d'une mesure de coordination, car cette règle prévaut s'agissant de tous les contrats aidés ; au demeurant, il ne faut pas oublier que les CI-RMA peuvent revêtir la forme de contrats de travail temporaire depuis la loi du 18 décembre 2003.

– En ce qui concerne le logement, il est nécessaire de répondre à la pénurie des logements destinés aux étudiants et de concentrer les effets de la mesure proposée par le présent projet sur cette question et sur celle du logement des apprentis. Un amendement sera proposé à cet effet, qui exclura en outre du dispositif les associations œuvrant dans le domaine de l'insertion par le logement, la préoccupation légitime au fondement de cette mesure devant plutôt relever des dispositions générales mise en œuvre dans le cadre de la politique du logement social. Il faut noter que s'agissant des locations offertes ainsi aux étudiants, il conviendra de veiller à ce que les normes sanitaires soient renforcées et les loyers plafonnés.

Mme Hélène Mignon a interrogé le rapporteur sur la portée nationale de l'agrément délivré par le préfet.

Le rapporteur a confirmé que l'agrément préfectoral aurait une valeur nationale.

Mme Danièle Hoffman-Rispal a considéré que la concurrence existe déjà dans le secteur des services à la personne. L'arrivée sur le marché d'entreprises est une chose fondamentalement différente.

La commission est ensuite passée à l'examen des articles.

II.- EXAMEN DES ARTICLES

TITRE I^{ER}

LES SERVICES À LA PERSONNE

Article 1^{er}

Régime de la fourniture des services à la personne et création du chèque-emploi-service universel

Cet article réécrit la totalité du chapitre IX du titre II du livre I^{er} du code du travail afin de redéfinir le régime de la fourniture des services à la personne par les associations et les entreprises et transformer le chèque-service et le titre emploi service en un chèque-emploi-service universel.

Article L. 129-1 du code du travail : *régime des services à la personne*

L'activité de prestation de service à la personne est en principe libre. Toutefois, un agrément de l'Etat est exigé, en vertu de l'article L. 129-1 du code du travail, dans deux cas :

1° Pour les « *associations et entreprises qui consacrent exclusivement leur activité à des services aux personnes physiques à leur domicile ainsi qu'à des services favorisant le maintien à leur domicile des personnes âgées, handicapées ou dépendantes* » lorsqu'elles ont pour objet :

– soit « *le placement de travailleurs auprès de personnes physiques employeurs ainsi que, pour le compte de ces dernières, l'accomplissement des formalités administratives et des déclarations sociales et fiscales liées à l'emploi de ces travailleurs* » ;

– soit « *l'embauche de travailleurs pour les mettre, à titre onéreux, à la disposition de personnes physiques* ».

et dont l'activité concernent :

– la garde des enfants ;

– l'assistance aux personnes âgées ou handicapées ;

– l'aide personnelle aux personnes âgées, handicapées à leur domicile ou aide à la mobilité dans l'environnement de proximité favorisant leur maintien à domicile.

2° Pour « *les entreprises et les associations dont les activités concernent exclusivement les tâches ménagères ou familiales [qui] doivent également*

lorsqu'elles souhaitent que la fourniture de leurs services au domicile des personnes physiques et de leurs services favorisant le maintien à leur domicile des personnes âgées, handicapées ou dépendantes ouvre droit au bénéfice de la réduction d'impôt prévue à l'article 199 sexdecies du code général des impôts ».

L'agrément est donc facultatif lorsque les associations ou entreprises visées ci-dessus « assurent la fourniture de prestations de services aux personnes physiques » qui consistent en des tâches ménagères ou familiales. Des circulaires ont définies le contenu des tâches ménagères ou familiales.

Ce régime d'agrément a été mis en place par l'article 51 de la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 relative à la formation professionnelle et à l'emploi. Il a été modifié et complété à plusieurs reprises en 1996, 1998, 2002 et 2004.

Aux termes de l'article D. 129-7 du code du travail, l'agrément est délivré, pour un exercice civil (avec renouvellement automatique), par le préfet de région sur proposition du directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (cas où l'agrément est facultatif, agrément dit simple) ou par le préfet du département, sur proposition du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, pour les services de garde d'enfant de moins de trois ans ou d'assistance aux personnes âgées, handicapées ou dépendantes (cas où l'agrément est obligatoire, agrément dit de qualité).

Le champ d'intervention de l'agrément est conservé par le projet de loi. Sont concernées les associations, sans exigence particulière quant aux modalités de leur constitution, et les entreprises, sans exigence quant à leur forme (les particuliers exerçant leur activité sous la forme d'entreprise individuelle sont englobés, mais la délivrance d'un agrément de l'Etat à une personne physique a peu de sens juridique).

L'agrément de l'Etat peut être facultatif ou obligatoire pour une association ou une entreprise consacrant son activité à des services aux personnes pour la réalisation de tâches ménagères ou familiales. L'agrément de l'Etat est nécessaire dans deux cas :

– conformément au premier alinéa de l'article : au regard de la nature de l'activité exercée, pour fournir des prestations de garde d'enfants ou des prestations d'assistance « *aux personnes âgées, aux personnes handicapées ou aux autres personnes qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile ou d'une aide à la mobilité dans l'environnement de proximité favorisant leur maintien à domicile* » (premier alinéa de l'article). Le dispositif vise à englober les personnes dites vulnérables ou dépendantes. Les termes du premier alinéa reprennent ceux de l'actuel cinquième alinéa de l'article L. 129-1. Le besoin d'aide personnelle à domicile qui est visé doit donc résulter d'une situation d'incapacité physique, intellectuelle, mentale ou psychique du bénéficiaire de l'aide, et non d'une indisponibilité liée, par exemple, à une surcharge de travail ;

– conformément au deuxième alinéa de l'article : pour bénéficier du taux réduit de TVA à 5,5 % (article 279 du code général des impôts), de la réduction d'impôt sur le revenu égale à 50 % des dépenses engagées pour l'emploi d'un salarié à domicile (article 199 *sexdecies* du code général des impôts) ou de l'exonération de cotisations patronales d'assurances sociales, d'accident du travail et d'allocation familiales prévue par le nouvel article L. 129-3 du code du travail et le nouveau paragraphe VI de l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale (article 3 du projet de loi).

Ces deux premiers alinéas de l'article L. 129-1 constituent une clarification de la rédaction de l'actuel article L. 129-1.

Il résulte du deuxième alinéa de l'article que, outre les associations et entreprises dont l'activité exige un agrément de l'Etat conformément au premier alinéa, toutes les associations et entreprises consacrant leur activité à des services aux personnes pour la réalisation de tâches ménagères ou familiales peuvent obtenir cet agrément de l'Etat à des fins fiscales ou de cotisations et contributions sociales.

L'article L. 129-1 ne définit que les cas où un agrément de l'Etat est obligatoire. Une association ou une entreprise proposant d'effectuer des tâches ménagères ou familiales n'est pas tenue d'avoir un agrément sauf si elles concernent les personnes dépendantes visées au premier alinéa de l'article L. 129-1. L'article L. 129-1 ne place donc aucunement le secteur des services à la personne sous le régime de l'agrément.

La condition d'activité exclusive de ces associations ou entreprises dans les domaines d'activité définis précédemment est maintenue. Cette condition figure désormais à la première phrase du dernier alinéa de l'article L. 129-1. En l'absence de respect de cette condition, l'agrément ne peut être délivré. Il résulte de ce dispositif que l'activité des associations et entreprises proposant des services de garde d'enfants à domicile ou d'assistance de personnes dépendantes à domicile doit s'exercer exclusivement dans ces domaines. En outre, conformément à l'article D. 129-8 du code du travail, les entreprises doivent être « *en mesure de justifier à tout moment du caractère exclusif de leurs activités concernant les tâches ménagères ou familiales* ».

Cette condition d'exclusivité est capitale pour éviter tout détournement du dispositif en faveur d'entreprises ou d'associations qui, sous couvert de tâches ménagères ou familiales, obtiendraient un contrat auprès d'un particulier pour lui fournir d'autres prestations commerciales ou des services autres que d'aide à la personne.

Le caractère absolu de cette condition d'exclusivité est toutefois assorti d'une exception, prévue par le dernier alinéa de l'article L. 129-1 : les associations intermédiaires et les établissements publics assurant l'hébergement des personnes

âgées peuvent être agréées pour leur activité d'assistance à domicile des personnes âgées ou handicapées.

Si les dirigeants d'une entreprise artisanale ou commerciale ordinaire (qui ne consacre pas toute son activité à ces prestations d'aide personnelle à domicile) souhaitent obtenir un agrément, ils devront créer une filiale ou constituer une nouvelle société pour obtenir cet agrément. Ainsi, un salon de coiffure peut bénéficier du chèque-emploi-service universel et des avantages définis aux articles L. 129-3 et L. 129-4 à condition de constituer une nouvelle société qui aura une comptabilité distincte.

Un décret précisera le contenu des activités visées par les deux premiers alinéas de l'article L. 129-1 (décret prévu par l'article L. 129-17 : cf. ci-après). L'annexe 3 du plan de développement des services à la personne du 16 février 2005, qui dresse une liste indicative des services payables par chèque-emploi-service universel, fournit une bonne indication quant au contenu de ces activités.

Plan de développement des services à la personne, annexe 3 — Liste indicative des services qui pourraient faire l'objet d'un paiement via le chèque-emploi-service universel

- Garde d'enfants à domicile et hors du domicile ;
 - Soutien scolaire à domicile ;
 - Préparation de repas à domicile, y compris le temps passé aux commissions, à la condition que cette prestation soit comprise dans une offre de services incluant un ensemble d'activités effectuées à domicile ;
 - Livraison de repas à domicile, à la condition que cette prestation soit comprise dans une offre de services incluant un ensemble d'activités effectuées à domicile ;
 - Livraison de courses à domicile, à la condition que cette prestation soit comprise dans une offre de services comprenant un ensemble d'activités effectuées à domicile ;
 - Assistance aux personnes âgées, handicapées ou dépendantes, à l'exception des soins relevant d'actes médicaux ;
 - Garde-malade à l'exclusion des soins ;
 - Entretien de la maison et travaux ménagers ;
 - Assistance informatique à domicile ;
 - Soins et promenades d'animaux domestiques ;
 - Coiffure et soins d'esthétique à domicile pour les personnes dépendantes ;
 - Accompagnement des personnes âgées ou handicapées en dehors de leur domicile (promenades, transports, actes de la vie courante...), à la condition que cette prestation soit comprise dans une offre de services incluant un ensemble d'activités effectuées à domicile ;
 - Petits travaux de jardinage ;
 - Prestations de petit bricolage dites « hommes toutes mains » ;
 - Aide à la mobilité et transport de personnes ayant des difficultés de déplacement, lorsque cette activité est incluse dans une offre de services d'assistance à domicile.
- NB : le contenu effectif de cette liste sera arrêté en concertation avec les professionnels et les organisations représentatives du secteur.*

La délivrance de l'agrément par le préfet n'est pas automatique. L'autorité administrative doit apprécier la qualité de service rendue par l'association ou l'entreprise. Le décret prévu par l'article L. 129-4 du code du travail précisera le contenu des critères de qualité. Actuellement, les critères d'appréciation figurent à l'article D. 129-10 du code du travail ; ils touchent la situation des personnes

dirigeantes et, pour les associations, l'usage des excédents de recettes et l'existence de moyens humains, matériels et financiers suffisants et adaptés.

Dans une démarche de qualité, les acteurs du service à la personne ont obtenu la réalisation de référentiels *Qualicert* et *Afnor* de certification permettant d'attester du respect, par les associations ou entreprises, des normes de qualité retenues par la profession. Face au fort développement attendu du secteur, cette démarche paraît capitale pour crédibiliser les associations et entreprises auprès des utilisateurs potentiels et sécuriser les démarches des particuliers qui sont souvent des personnes fragiles.

En application du I de l'article L. 129-17, la demande d'agrément sera soumise à un régime de décision implicite d'acceptation selon des modalités arrêtées par un décret en Conseil d'Etat (voir ci-après).

Article L. 129-2 du code du travail : *modalités d'exercice de l'activité de service à la personne*

Cet article du code du travail définit les trois modalités par lesquelles une association ou une entreprise exerce son activité d'aide à la personne définie à l'article L. 129-1 :

1° Placement de travailleurs auprès de personnes physiques employeurs et accomplissement de formalités liées à l'emploi de ces travailleurs. Cette première hypothèse vise l'activité de mandataire.

2° Embauche de travailleurs mis à disposition, à titre onéreux, de personnes physiques. Cette deuxième hypothèse vise l'activité de prestataire.

3° Fourniture de prestations de services aux personnes physiques. Ce dernier cas de figure vise la consommation directe de services d'assistance ou l'emploi direct de personnes par la mère de famille ou la personne dépendante.

Cette rédaction couvre, en fait, l'ensemble du champ des activités de prestations de services à la personne. Elle reprend les termes actuels des alinéas 2, 3 et 4 de l'article L. 129-1.

Le dernier alinéa de l'article L. 129-2 reprend les dispositions des cinquième et sixième alinéas de l'actuel article L. 129-1. Il autorise les associations et entreprises mandataires à répercuter leurs frais de gestion sur les personnes physiques employeurs qui font appel à leurs services. Ces frais de gestion doivent apparaître sous la forme d'une contribution identifiable en tant que telle.

Lorsque la personne dépendante fait appel à une entreprise prestataire de service qui lui met à disposition un travailleur à domicile (activité visée au 1° de l'article L. 129-2), il va de soi que le coût de la prestation inclut les frais de gestion de l'entreprise.

En revanche, lorsqu'un travailleur à domicile est mis à disposition par une association prestataire de service, qui est son employeur (activité visée au 2° de l'article L. 129-2), le même dernier alinéa précise que cette activité associative est réputée non lucrative. Aucun report de frais de gestion ne saurait donc être imposé au particulier bénéficiaire de la prestation.

Article L. 129-3 du code du travail : *taux minoré de TVA et réduction d'impôt sur le revenu*

Cet article reprend les avantages fiscaux en vigueur accordés aux associations et entreprises de service aux personnes agréées par l'Etat. Il rappelle que la fourniture des services, tels que définis à l'article L. 129-1 du code du travail, par une association ou une entreprise agréée ouvre droit, en application de l'article 279 du code général des impôts (point *i*), au taux minoré de 5,5 % de taxe sur la valeur ajoutée et, en application de l'article 199 *sexdecies* du code général des impôts, à une réduction d'impôt sur le revenu.

La réduction d'impôt est égale à 50 % des dépenses engagées pour l'emploi d'un salarié à domicile. Ces dépenses sont plafonnées à 12 000 euros ou 20 000 euros pour les personnes invalides ou les personnes ayant à leur charge une personne invalide vivant sous leur toit ou un enfant donnant droit au complément d'allocation d'éducation spéciale. Le plafond de 12 000 euros est majoré de 1 500 euros par enfant à charge, le plafond total ne pouvant pas excéder 15 000 euros. Ces plafonds ont été relevés par la loi de finances pour 2005. La dépense fiscale résultant de l'article 199 *sexdecies* du code général des impôts s'est élevée en 2003 à 1,52 milliard d'euros. Le projet de loi de finances pour 2005 a évalué la dépense pour l'année 2005 à 1,78 milliard d'euros (1,715 milliard avait été budgété pour 2004).

La dépense fiscale correspondant à l'application du taux minoré de TVA pour les prestations de services des entreprises agréées s'est élevée, en 2003, à 65 millions d'euros. Le projet de loi de finances pour 2005 a évalué la dépense pour l'année 2005 à 110 millions d'euros (80 millions avaient été budgétés pour 2004).

Article L. 129-4 du code du travail : *exonération de cotisations patronales pour les prestataires de services*

Cet article rappelle que les rémunérations des salariés employés par une association ou une entreprise agréée et exerçant une activité visée à l'article L. 129-1 bénéficient d'une exonération totale de cotisations patronales de sécurité sociale, d'accidents du travail et d'allocations familiales. Le régime de cette exonération est défini par le nouveau paragraphe III *bis* de l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale, dont la rédaction résulte de l'article 3 du projet de loi.

Cet avantage ne concerne pas les entreprises mandataires puisque dans ce cas le travailleur à domicile est un employé de la personne dépendante.

La dépense fiscale devrait s'accroître substantiellement puisqu'à ce jour l'exonération totale de charges patronales ne bénéficie qu'aux prestataires agréés fournissant une aide au domicile d'une personne âgée de plus de 70 ans ou d'une personne âgée dépendante ou handicapée, dans la limite d'un plafond mensuel de 494,65 €, alors que tous les publics et les activités visés à l'article L. 129-1 du code du travail seront concernés (voir le commentaire de l'article 3 du projet de loi).

Compte tenu du faible nombre d'entreprises prestataires pour les services d'aide à domicile destinés aux personnes autres que celles actuellement concernées par l'actuel article L. 241-10 du code de la sécurité sociale (*cf.* commentaire de l'article 4 du projet de loi), le gouvernement estime que le coût pour les finances publiques de cette mesure sera faible (inférieur à 10 millions d'euros, sans doute de 7 à 8 millions d'euros). En revanche, on peut s'attendre à de très fortes créations d'emplois rémunérés un à deux SMIC mensuels (au-delà, les entreprises pourraient estimer plus avantageux de prendre la forme de mandataire afin de faire supporter aux bénéficiaires employeurs les charges sociales et ne plus être assujetties à la TVA et à la taxe sur les salaires pour la rémunération de l'aidant) par de nouvelles entreprises prestataires de services : l'exonération de cotisations patronales sera alors largement compensée par les recettes induites par la création d'emplois et d'activité.

Article L. 129-5 du code du travail : *régime du chèque-emploi-service universel*

Cet article opère une refonte des régimes du chèque-service (actuel article L. 129-2) et du titre emploi service (actuel article L. 129-2-1) dans le but de mettre en place un nouvel instrument, le chèque-emploi-service universel, intégrant, simplifiant, sécurisant et élargissant les emplois des deux instruments financiers existants.

Le régime actuel du chèque-service

Le chèque-service, communément appelé « chèque emploi-service », a été institué par la loi n° 96-63 du 29 janvier 1996 en faveur du développement des emplois de services aux particuliers. Cet instrument financier est émis et délivré, sous forme de carnet comportant vingt chèques et vingt volets sociaux, par les banques, La Poste, le Trésor public, la Banque de France, l'institut d'émission des départements d'outre-mer ou la Caisse des dépôts et consignations, sous réserve pour l'établissement d'avoir passé une convention à cet effet avec l'Etat. Il permet à son bénéficiaire de rémunérer et déclarer les travailleurs qu'il emploie pour les activités et dans les conditions visées à l'article L. 129-1 du code du travail, à l'exclusion de toute emploi lié à son activité professionnelle.

Le chèque-service s'utilise donc comme un chèque bancaire ou postal pour son volet financier de rémunération de l'employé. Il possède également un volet social attaché à chacun des chèques qui permet de déclarer l'employé, usuellement dénommé « intervenant ». Ce volet social succinct doit être rempli pour y indiquer les nom, adresse, numéro de sécurité sociale ou, à défaut, date et

lieu de naissance du salarié, le nombre d'heures travaillées, le salaire net horaire, le total net payé, la période d'emploi et le régime de cotisation sociale retenu (base forfaitaire ou salaire réel). Il est ensuite adressé par l'employeur au Centre national de traitement du chèque-emploi-service, qui dépend de l'URSSAF, par voie postale (des enveloppes préimprimées sont fournies) ou par Internet, dans les quinze jours suivant le paiement du salaire ou dans le mois au cours duquel le travail a été effectué.

Le salarié intervenant reçoit du Centre national de traitement du chèque-emploi-service, dans les dix jours suivant la réception du volet social, une attestation d'emploi tenant lieu de fiche de paie.

Les cotisations sociales salariales et patronales, calculées par l'URSSAF en fonction du régime retenu et des droits à exonérations, sont ensuite prélevées sur le compte bancaire de l'employeur bénéficiaire du chèque-service dans les six semaines suivant l'envoi du volet social. Le Centre national de traitement du chèque-emploi-service adresse également à l'employeur une attestation fiscale annuelle permettant d'obtenir la réduction d'impôt sur le revenu.

L'utilisation du chèque-service n'exonère toutefois pas systématiquement son bénéficiaire de passer un contrat de travail avec son intervenant. L'article 7 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, étendue par arrêté du 2 mars 2000, dispose que :

« L'accord entre l'employeur et le salarié est établi par un contrat écrit. Il est rédigé soit à l'embauche, soit à la fin de la période d'essai au plus tard. »

« Dans ce dernier cas, une lettre d'embauche est établie lors de l'engagement. Elle précise la période d'essai. »

« Le contrat à durée déterminée est soumis à des règles spécifiques prévues par le code du travail. »

« Le chèque emploi-service : les employeurs utilisant le chèque emploi-service doivent se reporter à l'annexe III : accord paritaire du 13 octobre 1995. »

Cette annexe III de l'accord paritaire du 13 octobre 1995, étendue par arrêté du 5 mars 1996, prévoit que :

– Article 5 : *« Le chèque emploi-service peut être utilisé pour des prestations de travail occasionnelles dont la durée hebdomadaire n'excède pas 8 heures ou pour une durée dans l'année d'un mois non renouvelable. »*

« Pour ces emplois, le chèque emploi-service tient lieu de contrat de travail. »

– Article 6 : *« Le chèque emploi-service peut également être utilisé pour des prestations de travail non occasionnelles. »*

« Dans ce cas, un contrat de travail doit être signé. Un modèle rédigé par les partenaires sociaux en application de la convention collective nationale de travail du personnel employé de maison est annexé au présent accord. »

Ces dispositions reprennent les dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 129-2 du code du travail, qui ont été insérées par la loi n° 96-63 du 29 janvier 1996 précitée dès la création du chèque-service.

Le régime actuel du titre emploi service

Le titre emploi service a été mis en place très ultérieurement par rapport au chèque-service, par l'ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 relative à la simplification du droit dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Par son mode d'usage, il s'apparente au chèque-restaurant.

Il s'agit d'un titre de paiement fiduciaire à valeur faciale prédéfinie. Il permet de payer tout ou partie des prestations de services à la personne fournies par une association ou une entreprise agréée dans les conditions prévues par l'actuel article L. 129-1 du code du travail, pour les services à domicile visés par cet article ou les services d'accueil d'un enfant de moins de six ans en établissement ou par un service agréé.

Les titres emploi service sont financés par les comités d'entreprise ou les entreprises pour leurs salariés (à l'exclusion de leurs gérants salariés et leurs mandataires sociaux), les administrations pour leurs agents, les mutuelles et les caisses de retraite pour leurs adhérents, les collectivités pour les personnes en difficulté. Les critères d'attribution sont définis par le financeur, qui distribue les titres. Le financeur détermine la valeur faciale des titres avec leur émetteur qui les imprime et les lui vend sous forme de carnets.

Le financeur prend à sa charge, le plus souvent, une fraction ou la totalité de ce montant. La participation accordée par la collectivité financeur est exonérée de charges sociales et de taxe sur les salaires dans la limite de 1830 € par an et par bénéficiaire. Elle doit être déclarée au titre des revenus imposables du bénéficiaire du titre emploi service.

Le salarié, l'agent public ou l'adhérent reçoit de sa collectivité les titres emploi service et en acquitte le prix auprès de celle-ci compte tenu de la prise en charge arrêtée par la collectivité. Avec ces titres, leur bénéficiaire peut payer, sur facture, toutes les associations ou entreprises agréées intervenant pour les activités ménagères ou familiales prévues par la loi, qu'il choisit librement. Aucune formalité administrative n'est exigée puisque le bénéficiaire n'est pas l'employeur de l'intervenant. L'intervenant n'a qu'à envoyer le titre emploi service à l'émetteur pour recevoir de ce dernier la contrepartie monétaire de la valeur faciale du titre.

Le titre emploi service ouvre droit à la réduction d'impôt sur le revenu de 50 % prévue par l'article 199 *sexdecies* du code général des impôts (voir ci-dessus

le commentaire de l'article L. 129-3). Le financeur doit fournir à son salarié, agent ou adhérent une attestation fiscale annuelle permettant d'obtenir la réduction d'impôt.

La réforme opérée par le projet de loi

Le chèque-service et le titre emploi service sont fusionnés en un unique instrument, le chèque-emploi-service universel (CESU). Le CESU peut prendre la forme soit d'un chèque sur lequel le bénéficiaire inscrit la valeur fiduciaire lui permettant de rémunérer un intervenant salarié ou de payer une prestation de service, soit d'un titre de paiement avec valeur faciale prédéterminée qui permet également à son bénéficiaire rémunérer un salarié ou de payer une prestation. Dans le premier cas, le carnet de CESU reste identique au chèque-service avec son volet social ; dans le second cas, il prend la forme du titre de paiement auquel est ajouté un volet social identique en tous points au volet social du CESU sous forme de chèque.

Le CESU est en fait un chèque de paiement, doublé d'un formulaire simplifié de déclaration sociale, qui, lorsqu'il fait l'objet d'un préfinancement de la part d'une collectivité (dans les conditions fixées par les articles L. 129-8 et L. 129-9), devient un titre de paiement avec valeur faciale préétablie.

Dès lors qu'un salarié, une association ou une entreprise remplit les conditions prévues par la loi pour exercer une activité de service à la personne, le bénéficiaire d'un CESU peut le rémunérer indifféremment au moyen du CESU sous forme de chèque ou du CESU sous forme de titre spécial de paiement.

Le volet social doit être utilisé lorsque le bénéficiaire du CESU recourt à l'emploi direct d'un salarié ou à une association ou une entreprise mandataire lui fournissant un employé. Le volet social du CESU sera identique à celui du chèque-service.

Compte tenu du champ des activités de service à la personne défini à l'article L. 129-1, le volet social servira à déclarer un intervenant assurant une prestation de services définie à l'article L. 129-1 (avec ou non exigence de l'agrément de l'Etat) ou – ce qui est nouveau – un assistant maternel agréé en application de l'article L. 421-1 du code de l'action sociale et des familles. Le bénéficiaire choisit le paiement sous forme de chèque ou de titre spécial de paiement (si son employeur, comité d'entreprise, mutuelle ou caisse de sécurité sociale lui en a attribué) selon les possibilités ouvertes par la loi. Ces situations sont celles visées au 1°.

Sans utilisation de son volet social, le CESU sert à payer un prestataire de service, le bénéficiaire du CESU n'ayant pas en ce cas le statut d'employeur. Ces situations sont celles visées au 2°. Le CESU peut être utilisé pour payer une association ou une entreprise agréée dans les conditions fixées par l'article L. 129-1 pour une prestation de services visée à ce même article ou pour la garde d'un enfant de moins de six ans hors du domicile familial

(article L. 2324-1 du code de la sécurité sociale) ou un accueil d'enfant scolarisé dans les heures précédant ou suivant la classe (article L. 227-6 du code de l'action sociale et des familles).

Que le bénéficiaire du CESU se trouve dans la situation du 1° ou celle du 2°, il peut librement choisir, avec son intervenant et selon les possibilités qui lui sont offertes de disposer d'un titre spécial de paiement, le mode de rémunération par chèque ou par titre spécial de paiement.

Si les fonctionnalités du chèque-service et du titre emploi service sont reprises, le champ d'usage de l'actuel chèque-service et du titre emploi service se trouve considérablement élargi puisque le CESU s'apparente à un chèque-service qui peut prendre la forme d'un titre de paiement à valeur faciale préétablie et que, dans sa forme de titre spécial de paiement, le CESU peut désormais servir à rémunérer directement un employé et payer des prestataires visés à l'article L. 129-1 sans limitation de la catégorie des bénéficiaires ou de la nature de l'intervenant (le paiement d'un mandataire étant à ce jour impossible).

En outre, l'usage de cet instrument financier est étendu par la réforme même de l'article L. 129-1 du code du travail opérée par le projet de loi. L'usage du chèque est élargi aux prestations des assistants maternels agréés et par la possibilité d'utiliser le titre à valeur faciale pour payer les prestations visées à l'article L. 129-1 sans limitation de la catégorie des bénéficiaires ou de la nature de l'intervenant.

Les particuliers peuvent obtenir, comme ils le souhaitent, des carnets de CESU sous leur forme de chèque. Le CESU sous forme de titre de paiement est attribué dans les conditions définies à l'article L. 129-8.

Le dernier alinéa de l'article L. 129-5 ouvre un nouveau champ d'usage du CESU : le paiement des prestations sociales ayant le caractère de prestation en nature recouvrant le champ des services pouvant être acquittés par le CESU. Toutes les prestations sociales sont visées, qu'elles soient obligatoires ou facultatives. Cette nouvelle possibilité permettra notamment aux départements de verser tout ou partie de l'allocation personnalisée d'autonomie ou de la nouvelle prestation de compensation d'un handicap au moyen de titres CESU (*cf.* commentaire de l'article 3 du projet de loi). De même, les mutuelles et les caisses de sécurité sociale pourront verser leurs multiples prestations d'action sociale facultative sous forme de CESU.

Le versement visé à cet alinéa ne peut matériellement être effectué qu'au moyen du CESU sous sa forme de titre spécial de paiement à valeur faciale préimprimée puisqu'un chèque ne pourrait être encaissé que par un service d'aide à la personne. Le versement au moyen du CESU nécessite toutefois l'accord du bénéficiaire. En ce cas, la personne âgée ou handicapée recevra une somme d'argent sous forme de CESU ayant la nature de titre spécial de paiement. Il lui appartiendra de choisir le bénéficiaire de ces fonds conformément à la destination

pour laquelle les titres lui auront été donnés. Les modalités de déclaration et de contrôle permettront à la collectivité ou l'organisme attributaire, via l'émetteur du CESU, de contrôler leur bon usage.

Article L. 129-6 du code du travail : *modalités d'emploi du chèque-emploi-service universel*

Cet article reprend la plupart des modalités actuelles d'emploi du chèque-service au bénéfice du nouveau chèque-emploi-service universel (CESU).

Le CESU ne peut être utilisé qu'avec l'accord du salarié, c'est-à-dire de l'intervenant rémunéré par le bénéficiaire du CESU.

Comme à présent, le CESU comportera un volet social servant à déclarer auprès de l'URSSAF le salarié, pour l'acquittement des « *cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle* ». Les contributions ou cotisations légales ont une valeur obligatoire ; les contributions ou cotisations conventionnelles présente un caractère facultatif sauf si elles sont rendues obligatoires par la loi ou un décret.

Le projet de loi insère une précision nouvelle dans la loi : l'organisme auquel le volet social est adressé est désigné par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale. Mais, comme aujourd'hui, la déclaration pourra être effectuée par voie électronique.

La dernière phrase du deuxième alinéa de l'article L. 129-6 règle le cas particulier où le bénéficiaire du CESU est également bénéficiaire du complément de libre choix du mode de garde de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) (article L. 531-5 du code de la sécurité sociale). En ce cas, afin d'éviter une double déclaration avec le chéquier PAJE-emploi, qui est en fait un ensemble de volets sociaux de déclaration d'emploi sans titre fiduciaire de paiement, le particulier employeur doit procéder à la déclaration d'emploi auprès de l'URSSAF au moyen du formulaire de déclaration attaché à la PAJE. Le CESU pourra donc être utilisé pour le paiement de l'assistant maternel ou l'employé de maison assurant la garde du jeune enfant, mais son volet social sera jeté pour utiliser le volet social de la PAJE, selon les modalités prévues pour la déclaration du montant du complément de libre choix de la PAJE utilisé.

Les quatrième, cinquième et sixième alinéas de l'article L. 129-6 maintiennent ensuite les règles du droit du travail en vigueur pour l'usage du chèque-service :

– A réception du volet social par l'URSSAF, celle-ci adresse à l'intervenant une attestation d'emploi. Cette formalité est assimilée à la remise du bulletin de paie (quatrième alinéa).

– La signature d'un contrat de travail entre le bénéficiaire du CESU et l'intervenant est réputée satisfaite lorsque la durée de travail n'excède pas huit

heures par semaine ou ne dépasse pas quatre semaines consécutives dans l'année (il s'agit d'une reprise des dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 129-2 et de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 et de l'annexe III de l'accord paritaire du 13 octobre 1995 : voir ci-dessus) (cinquième alinéa).

– Au-delà de ces seuils, un contrat de travail doit être établi par écrit selon les règles de droit commun (sixième alinéa, qui reprend les dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 129-2).

La première phrase du septième alinéa de l'article reprend l'actuel sixième alinéa de l'article L. 129-2 : la rémunération portée par le bénéficiaire sur le CESU doit inclure une indemnité de congés payés dont le montant doit être égal à 10 % de cette rémunération. La seconde phrase de l'alinéa est une précision nouvelle : pour l'ouverture des droits aux prestations sociales, le temps d'emploi effectif mentionné sur le CESU est majoré à due proportion de ces 10 % de congés payés.

Cette précision nouvelle vise à renforcer la couverture sociale des intervenants. En effet, jusqu'à présent, il revient au bénéficiaire du chèque-service de choisir le régime de couverture sociale de son employé en l'indiquant sur le volet social. La plupart du temps, une cotisation sur la base forfaitaire est retenue par souci de simplicité, de préférence à un calcul sur le salaire réel. Avec cette base forfaitaire, les cotisations sociales sont calculées sur la base du SMIC horaire brut majoré de 10 % au titre des congés payés, quel que soit le salaire net effectivement versé. Si cette modalité d'imposition a l'avantage de la simplicité et constitue une solution économique pour l'employeur, elle offre une couverture sociale très réduite à l'intervenant, notamment pour la constitution de droits à pension de retraite. L'option de cotisation selon le salaire réel versé est plus onéreuse mais permet à l'intervenant d'acquérir des droits à prestations sociales plus importants.

Le projet de loi propose de favoriser le choix de la cotisation selon la base réelle mais, en tout état de cause, quel que soit le régime de cotisation retenu, la seconde phrase du septième alinéa assoie le calcul des droits aux prestations sociales sur le temps d'emploi effectif majoré de 10 % au titre des congés payés. Cette avancée sociale n'a cependant pas d'effet rétroactif sur les embauches par chèque-service réalisées jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau CESU.

En dernier lieu, l'article L. 129-6 reprend en son dernier alinéa l'interdiction d'utilisation du CESU, par son bénéficiaire, à des fins professionnelles. Un intervenant ne saurait être employé, même partiellement, pour une activité « *contribuant à l'exercice de la profession de leur employeur ou de l'acheteur de la prestation, [...] pour le compte de celui-ci.* » l'objectif est de ne permettre en aucune manière au bénéficiaire du CESU d'utiliser cet instrument financier comme un outil professionnel.

Article L. 129-7 du code du travail : *émission du chèque-emploi-service universel*

Cet article définit les établissements habilités à émettre les chèques-emploi-service universel (CESU). Il reprend les dispositions en vigueur pour le chèque-service et le titre emploi service.

Lorsque le CESU prend la forme du chèque, sont habilités, d'une part, les établissements de crédits et, d'autre part, le Trésor public, la Banque de France, La Poste, l'Institut d'émission des départements d'outre-mer, l'Institut d'émission d'outre-mer et la Caisse des dépôts et consignations (visés par l'article L. 518-1 du code monétaire et financier), à condition qu'ils aient passé avec l'Etat une convention à cet effet. La loi n° 2005-516 du 20 mai 2005 a supprimé les services financiers de La Poste (les services visés au présent article L. 129-7 sont donc uniquement ceux du Trésor public) au bénéfice de filiales de La Poste ayant le statut d'établissement de crédit, d'entreprise d'investissement ou d'entreprise d'assurance. Les filiales de crédit de La Poste seront donc directement habilitées à émettre des chèques-emploi-service universels dès lors qu'elles auront – elles-mêmes et non La Poste – passé une convention avec l'Etat.

Lorsque le CESU prend la forme du titre spécial de paiement, sont habilités, d'une part, les établissements habilités à émettre le CESU sous forme de chèque et, d'autre part, des organismes et établissements spécialisés, à l'instar de ceux émettant actuellement les chèques-restaurant ou les chèques-vacances. L'habilitation doit respecter les conditions fixées par décret. Elle ne peut être accordée qu'aux établissements ou organismes en mesure d'assurer le remboursement de la contre-valeur monétaire du titre aux intervenants qui le leur présentent, et qui s'y engagent.

L'article précise en outre, comme c'est le cas aujourd'hui, que le CESU ayant la nature de titre spécial de paiement n'est ni endossable, ni remboursable auprès de l'émetteur. Le détenteur d'un tel titre ne peut donc pas demander à l'émetteur de payer la contre-valeur du titre à une tierce personne dont il aurait mentionné le nom au dos du titre. Par ailleurs, une fois acheté par le financeur et attribué à un bénéficiaire, le titre ne peut être remboursé pour sa valeur ; il doit impérativement être utilisé pour les objets et dans les conditions fixées par la loi et définies par la structure financeur ayant attribué le titre.

Article L. 129-8 du code du travail : *préfinancement du titre spécial de paiement*

Cet article formalise les principes de cofinancement du chèque-emploi-service universel (CESU) ayant la nature d'un titre spécial de paiement.

Il indique que les employeurs, administrations, comités d'entreprises, caisses d'assurance sociales ou d'action sociale, mutuelles, associations peuvent préfinancer des titres spéciaux de paiement qu'ils attribuent à leurs « *salariés, agents, ayants droit, retraités, administrés ou adhérents* ». Ainsi, pour une valeur faciale déterminée avec l'émetteur du titre, ces structures, outre la commission due

à l'émetteur (en général calculée en pourcentage de la valeur faciale du titre), peuvent décider de prendre à leur charge tout ou partie de cette valeur. Le bénéficiaire ne devra acquitter auprès de cette structure, à la réception du titre, que le solde non financé.

Dès lors qu'il y a préfinancement, l'article L. 129-8 autorise le cofinanceur à réserver l'utilisation du titre à certaines des catégories de services visées à l'article L. 129-1. Cette disposition, déjà appliquée pour le titre emploi service, répond à l'exigence d'utilisation des fonds du cofinanceur pour un objet conforme à l'objet social de la structure et répondant à la politique d'action sociale décidée par ses organes dirigeants.

Cette faculté doit permettre de réserver l'usage du CESU à des catégories de services et non à des services précis ou des modalités précises de prestations de services. Par exemple, un comité d'entreprise peut réserver son aide financière à la garde d'enfants, mais pas la restreindre à une garde d'enfants en crèche à l'exclusion d'un recours à un assistant maternel.

La deuxième phrase du premier alinéa de l'article L. 129-8 introduit une précision nouvelle : la valeur faciale des titres spéciaux de paiement sera plafonnée à un montant fixé par arrêté conjoint des ministres chargés du travail, de la sécurité sociale et de l'économie. Cette disposition vise à consolider la sécurité du système de paiement des titres, en limitant les conséquences financières d'une fraude ou falsification possible. L'objectif est en effet que le titre permette de financer des interventions ponctuelles de petit montant : des valeurs faciales de quinze à trente euros devraient être les plus courantes.

Le deuxième alinéa de l'article précise que les titres spéciaux de paiement sont nominatifs. A savoir, ils doivent mentionner le nom du bénéficiaire, c'est-à-dire la personne physique recevant le titre du cofinanceur. Cependant, dans les conditions fixées par décret, le titre pourra stipuler nommément la personne qu'il peut rémunérer, à savoir l'intervenant, et donc qui peut en obtenir le paiement auprès de l'émetteur. Cette indication devrait rester exceptionnelle. Le rapporteur estime que l'impression par l'émetteur, à la demande du cofinanceur, du nom d'un intervenant doit répondre à des objectifs de la politique sociale décidée par le cofinanceur ou à des contraintes réglementaires ou matérielles.

En pratique, le titre spécial de paiement mentionnera également l'émetteur agréé auprès duquel le bénéficiaire peut obtenir le remboursement de la contre-valeur du titre, et le nom du cofinanceur à des fins de promotion de son action sociale.

Enfin, le dernier alinéa de l'article précise que les mentions portées sur le titre spécial de paiement et ses caractéristiques, ainsi que son volet social (qui est identique à celui du CESU-chèque), sont déterminées par arrêté conjoint des ministres chargés du travail, de la sécurité sociale et de l'économie. Les mentions et caractéristiques techniques du titre spécial de paiement devraient être identiques

à celles du titre emploi service actuel. Les mentions et caractéristiques techniques du volet social du CESU ne devraient pas être modifiées par rapport au volet social actuel ; dans sa présentation, l'option de choix du régime de contribution sociale entre la cotisation forfaitaire et la cotisation sur les salaires réellement versés pourrait être modifiée pour tenir compte du choix par défaut du régime assis sur le salaire réel.

Article L. 129-9 du code du travail : *préfinancement du titre spécial de paiement par les personnes publiques*

Les dispositions de cet article sont nécessaires pour donner aux comptables publics un titre légal de paiement pour les chèques-emploi-service universel ayant la nature de titre spécial de paiement car, selon la règle fondamentale de la comptabilité publique, une dépense ne peut être liquidée et payée qu'après service fait. Or, par nature, au moment où l'Etat, une collectivité territoriale ou un établissement public national ou local acquiert auprès de l'émetteur des titres spéciaux de paiement, le service qu'elle vise à financer n'a pas été rendu et ni le bénéficiaire, ni l'intervenant payé par le titre ne sont connus.

Cet article donne également un titre légal de paiement à la commission due à l'émetteur du titre pour sa fabrication, son remboursement au bénéfice de l'intervenant et le contrôle du bon usage du titre spécial de paiement.

Article L. 129-10 du code du travail : *encaissement du chèque-emploi-service universel*

Cet article dispose que le chèque-emploi-service universel (CESU) est encaissable⁽¹⁾ – tel un chèque bancaire ou postal – auprès des établissements ou services émetteurs du chèque conformément au premier alinéa de l'article L. 129-7. Cependant, cette facilité d'encaissement est réservée au CESU sous sa forme de chèque classique à remplir. En effet, pour des raisons de sécurité, les banques ne peuvent assurer l'encaissement que de ces seuls types de CESU.

Si l'intervenant recevant le CESU de son bénéficiaire veut en obtenir le remboursement⁽¹⁾, il ne le peut que pour des titres spéciaux de paiement auprès des organismes et établissements spécialisés émetteurs conformément au second alinéa de l'article L. 129-7. Le traitement de ces titres sera alors similaire à celui des chèques-restaurant.

Article L. 129-11 du code du travail : *communication des coordonnées des salariés employés*

Les dispositions contenues dans cet article sont nouvelles. Elles sont rendues nécessaires par la nouvelle possibilité pour le bénéficiaire d'un titre

⁽¹⁾ L'encaissement consiste à créditer un compte du montant porté ou imprimé sur le CESU. Le remboursement consiste à obtenir le versement en argent liquide de la valeur du CESU.

spécial de paiement ⁽¹⁾ de rémunérer des intervenants employés directement ou par le biais de mandataires. Les coordonnées de ces salariés, qui peuvent être des intervenants assurant une prestation de service ménager ou familial répondant aux critères de l'article L. 129-1 ou des assistants maternels agréés, devront être communiquées à l'organisme ou l'établissement émetteur du titre qui est chargé d'en effectuer le remboursement auprès de ces salariés, afin qu'il puisse remplir ses obligations de contrôle, de vérification et de vigilance prévues par l'article L. 129-17.

Article L. 129-12 du code du travail : *recouvrement par voie contentieuse des sommes restant dues*

Cet article reprend, sans les modifier, les dispositions du dernier alinéa de l'actuel article L. 129-2. L'émetteur du chèque-emploi-service universel est ainsi habilité à poursuivre le recouvrement par voie contentieuse des sommes restant dues au titre du paiement des cotisations sociales, pour le compte de l'ensemble des régimes concernés. Il bénéficie des garanties et sanctions dont dispose l'URSSAF pour le recouvrement des cotisations du régime général de sécurité sociale assises sur les salaires (articles L. 243-1 et suivants du code de la sécurité sociale).

Article L. 129-13 du code du travail : *aide financière du comité d'entreprise ou de l'entreprise*

Cet article définit le statut de l'aide apportée par un comité d'entreprise ou une entreprise au financement des chèques-emploi-service universel (CESU) dans leur version titre spécial de paiement. Il reprend les dispositions de l'actuel article L. 129-3 du code du travail.

L'article dispose que l'aide financière dont bénéficie les salariés de l'entreprise pour l'acquisition des titres spéciaux de paiement n'a pas le caractère de rémunération pour le calcul de l'assiette des cotisations d'assurance sociale, d'accident du travail et des allocations familiales, ni pour l'application de la législation du travail, à savoir notamment le calcul des contributions patronales versées pour le fonctionnement du comité d'entreprise (article L. 432-8 du code du travail) ou des institutions sociales du comité d'entreprise (article L. 432-9 du code du travail), dès lors que les titres sont utilisés pour financer une activité ménagère ou familiale visée à l'article L. 129-1 du code du travail, l'accueil hors du domicile d'un enfant de moins de six ans (article L. 2324-1 du code de la santé publique), l'accueil d'un enfant scolarisé aux heures précédant et suivant la classe (article L. 227-6 du code de l'action sociale et des familles) ou les services d'un assistant maternel agréé (article L. 421-1 du code de l'action sociale et des familles). Sont ainsi visées toutes les prestations susceptibles d'être payées au moyen du titre spécial de paiement.

(1) Les termes de « chèques-emploi-service universels préfinancés » visent les CESU sous forme de titre spécial de paiement qui seuls peuvent faire l'objet d'un préfinancement par une personne physique ou morale, conformément aux dispositions de l'article L. 129-8.

Le dernier alinéa de l'article L. 129-16 constitue une disposition nouvelle. Des titres spéciaux de paiement avec préfinancement de l'entreprise peuvent être attribués aux dirigeants d'entreprise. Jusqu'à présent, le premier alinéa de l'article L. 129-3 donnait un caractère de rémunération à l'aide financière allouée aux gérants salariés et aux mandataires sociaux.

Le projet de loi modifie la règle : l'aide financière versée au chef d'entreprise ou aux dirigeants de la société ne sera pas assimilée à une rémunération entrant dans le calcul de l'assiette des cotisations sociales à condition qu'elle bénéficie également à l'ensemble des salariés de l'entreprise selon les mêmes règles d'attribution. Cet alinéa tend donc à mettre en place une règle d'égalité dans l'attribution des titres spéciaux de paiement au sein d'une même entreprise ; elle évite également toute naissance de suspicion à l'égard des dirigeants qui pourraient bénéficier du CESU.

Article L. 129-14 du code du travail : *gestion de l'aide financière du comité d'entreprise ou de l'entreprise*

Cet article précise les modalités de gestion de l'aide financière de l'entreprise.

Le premier alinéa permet à l'entreprise, soit d'assurer directement la gestion de l'aide financière, soit de confier celle-ci à son comité d'entreprise, soit de mettre en place une gestion conjointe de l'entreprise et du comité d'entreprise.

Le deuxième alinéa impose une consultation préalable et une procédure d'évaluation annuelle *a posteriori* associant l'entreprise et le comité d'entreprise sur la gestion de l'aide financière, quel que soit le mode de gestion retenu.

Le dernier alinéa constitue également une disposition nouvelle. Il précise que l'aide financière de l'entreprise n'entre pas dans le cadre des activités sociales et culturelles de l'entreprise – celles-ci étant d'ailleurs gérées par le comité d'entreprise – et ne peut pas être comptabilisée au titre des dépenses sociales de l'entreprise. *A contrario*, l'aide financière du comité d'entreprise, c'est-à-dire financée sur les fonds du comité d'entreprise (à distinguer de l'aide de l'entreprise gérée par le comité d'entreprise), est comptabilisable au titre des activités sociales de l'entreprise.

Article L. 129-15 du code du travail : *régime fiscal de l'aide financière du comité d'entreprise ou de l'entreprise*

Cet article rappelle le statut fiscal de l'aide financière du comité d'entreprise ou de l'entreprise, qui est défini par le code général des impôts, dont les dispositions sont modifiées par l'article 5 du projet de loi.

Le premier alinéa de l'article L. 129-15 modifie le statut fiscal de l'aide financière actuellement défini actuellement par le premier alinéa de l'article L. 129-3. Celui-ci soumet à l'impôt sur le revenu l'aide financière selon les règles habituelles de l'imposition des revenus provenant de traitements publics

et privés, indemnités, émoluments, salaires et pensions. Le projet de loi renverse la situation en exonérant d'imposition sur le revenu l'aide financière. C'est une conséquence logique de l'absence de caractère de rémunération de cette aide financière établie par le premier alinéa de l'article L. 129-13 (voir ci-dessus).

De ce fait, l'aide financière n'est pas prise en compte dans les dépenses retenues pour le calcul de l'assiette de la réduction d'impôt sur le revenu de 50 % prévue par l'article 199 *sexdecies* du code général des impôts (voir article L. 129-3 ci-dessus). Cette situation modifie donc le système actuel où l'aide financière est soumise à l'impôt sur le revenu mais bénéficie de la réduction d'impôt de 50 %.

Le deuxième alinéa de l'article indique que, pour les entreprises imposées au bénéfice réel, l'aide financière pourra bénéficier, à compter du 1^{er} janvier 2006, du crédit d'impôt de 25 % prévu par l'article 244 *quater* F du code général des impôts. Cet avantage fiscal nouveau est mis en place par l'article 5 du projet de loi qui modifie en ce sens l'article 244 *quater* F du code général des impôts.

Article L. 129-16 du code du travail : *création de l'Agence nationale des services à la personne*

Cet article crée un nouvel établissement public : l'Agence nationale des services à la personne (ANSP). Cet établissement public sera chargé de promouvoir le développement économique des activités de services à la personne. Au travers de cet objet l'ANSP devrait avoir une triple mission d'intervention, d'expertise et de proposition.

Trois motifs militent en faveur de la mise en place d'un établissement public pour assurer ces missions au sein de l'Etat :

– l'établissement public constitue une instance de décision centrale autonome ayant la capacité de mobiliser les différentes administrations pour le soutien des activités de services à la personne. L'élaboration du plan de développement des services à la personne du 16 février 2005 a nécessité le concours de vingt-deux ministères différents. Si les administrations maîtrisent les circuits de décision internes à l'Etat et peuvent mettre en place des procédures coordonnées, une personne physique, un syndicat, une association ou une entreprise extérieure a besoin d'un guichet unique pour soumettre une requête par nature interministérielle. Un établissement public sera en mesure de recevoir des demandes, expertiser les propositions et proposer des solutions et des réformes après coordination entre les différentes administrations qui seront représentées en son sein et qu'elle aura la capacité de mobiliser ;

– en termes de gestion, un établissement public présente davantage de transparence et de simplicité de gestion qu'un service en régie, comme dans le cas d'une mission interministérielle. Le contrôle de cette structure administrative sera ainsi plus facile. L'établissement pourra en outre maintenir aisément ses missions en cas de modification des structures ministérielles tandis qu'une mission interministérielle doit constamment solliciter les différents ministères

contributeurs pour qu'ils lui fournissent des moyens humains, matériels et financiers. Ces avantages de gestion sont récemment apparus au grand jour quand il a fallu donner, après moins d'un an d'existence, une personnalité morale sous forme d'établissement public administratif – l'Institut national du cancer – à la mission cancer ;

– l'établissement public constitue également une enceinte de réflexion disposant de moyens propres pour continuer à faire vivre la réunion des quarante-deux signataires (outre l'Etat) de la convention nationale pour le développement des services à la personne du 22 novembre 2004. Il marquera la volonté de l'Etat de soutenir administrativement le développement du secteur et contrôler l'état d'avancement de la mise en œuvre du plan de développement du 16 février 2005.

Ce nouvel établissement public présente des caractéristiques qui peuvent en faire une catégorie originale. En effet, outre ses missions d'observation, d'expertise et de proposition, et les moyens de fonctionnement qui sont habituellement alloués à un établissement public administratif, l'ANSP disposera de crédits d'intervention pour assurer une mission de promotion et d'évaluation.

Les crédits d'intervention de l'ANSP seront regroupés au sein d'un fonds gérés par l'établissement. Les crédits prévisionnels de ce fonds évolueront comme suit.

Fonds d'intervention de l'Agence nationale des services à la personne

(en millions d'euros)

	2005	2006	2007	2008	2009
Développement des enseignes de services à la personne	11,1	13,3	14,2	9,1	3,1
Bonification des intérêts payés sur des emprunts souscrits pour financer des investissements en matière de certification	–	1,0	2,0	6,0	8,0
Information et communication	10,0	9,0	7,0	5,0	5,0
Développement du chèque-emploi-service universel	5,2	5,5	7,0	12,0	12,0
Total	26,3	28,8	30,2	32,1	28,1

Source : plan de développement des services à la personne du 16 février 2005 (p. 27)

Selon les informations fournies au rapporteur, les missions de l'ANSP pourraient être définies comme suit :

– favoriser la promotion et l'évaluation de la qualité des services rendus aux personnes : le fonds d'intervention sera mis en place pour financer ces actions. Sera notamment aidé le réseau associatif engagé dans les démarches de certification de la qualité de service (voir le commentaire de l'article L. 129-1) ;

– diffuser de l'information sur la réglementation des services à la personne : le fonds d'intervention sera également utilisé pour financer cette

mission, qui permettra de faire connaître les avantages et les obligations attachés aux activités de services à la personne ;

– encourager la négociation collective et promouvoir les filières de formation : le développement attendu du secteur rend nécessaire l’approfondissement des règles contenues dans la convention nationale du 24 novembre 1999 et ses annexes ainsi que l’amélioration de la formation initiale et continue des intervenants. Le noyau des trente-cinq signataires de la convention nationale pour le développement des services à la personne du 22 novembre 2004 devrait être sollicité pour l’engagement de cette démarche. L’article 2 du projet de loi invite d’ailleurs les partenaires sociaux à conclure un accord collectif pour la fixation du délai de prévenance préalable à une modification des horaires de travail des salariés à temps partiel en cas d’urgence ;

– assurer un rôle d’observatoire de l’évolution de l’emploi dans le secteur des services à la personne ;

– mobiliser l’expertise des services administratifs et centraliser l’information.

Selon les informations communiquées au rapporteur, l’ANSP sera placée sous la tutelle du ministre chargé de l’emploi. Des représentants de l’Etat, des collectivités territoriales, des partenaires sociaux et des opérateurs ainsi que des personnalités qualifiées devraient siéger à son conseil d’administration.

Selon les règles habituelles des établissements publics administratifs, les agents de l’ANSP seront des agents de droit public (fonctionnaires ou contractuels), mais le projet de loi autorise l’établissement à recruter des agents contractuels de droit privé pour une durée déterminée.

Conformément aux règles du droit administratif, ces agents de droit privé n’ont pas vocation à occuper de manière pérenne les emplois des agents publics ; ils ne peuvent qu’effectuer des remplacements temporaires ou exécuter des tâches ou des missions spéciales, notamment au regard de leur technicité, qui ne constituent pas l’exécution d’une mission de service public.

L’article L. 129-16 est succinct dans sa rédaction car il se limite aux seules dispositions législatives utiles à la mise en place de l’établissement public. L’article L. 129-17 renvoie à un décret la fixation des règles d’organisation et de fonctionnement de l’ANSP.

Selon le calendrier accompagnant la présentation du projet de loi en conseil des ministres du 25 mai 2005, l’ANSP devrait être mise en place au mois de septembre 2005, sous réserve que la loi relative au développement des services à la personne et à diverses mesures en faveur de la cohésion sociale soit promulguée au mois de juillet.

Article L. 129-17 du code du travail : *décrets d'application*

Cet article renvoie à un décret en Conseil d'Etat et à des décrets simples la définition des mesures d'application nécessaires à la mise en œuvre des dispositions de l'article premier du projet de loi.

Un décret en Conseil d'Etat déterminera les conditions de délivrance, de contrôle et de retrait des agréments. A ce titre, il précisera les critères de qualité sur la base desquels les préfets apprécieront les demandes d'agrément. Les différences de situations ou la spécificité des activités pour lesquelles l'agrément est obligatoire (garde d'enfant de moins de six ans, assistance à domicile de personnes âgées, handicapées ou dépendantes) peuvent appeler à définir des conditions particulières pour les associations et entreprises exerçant leur activité en ces domaines ; c'est pourquoi l'article L. 129-4 vise explicitement ces situations.

Par ailleurs, le paragraphe I du présent article prévoit que ce décret en Conseil d'Etat définira le régime de décision implicite d'acceptation auquel sera soumise la demande d'agrément. Ce régime est nouveau. Il doit faciliter la création d'activité en matière d'aide aux personnes à domicile. L'article 22 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations prévoit que « *le silence gardé pendant deux mois par l'autorité administrative sur une demande vaut décision d'acceptation dans les cas prévus par décrets en Conseil d'Etat. Cette décision peut, à la demande de l'intéressé, faire l'objet d'une attestation délivrée par l'autorité administrative. Lorsque la complexité ou l'urgence de la procédure le justifie, ces décrets prévoient un délai différent. Ils définissent, lorsque cela est nécessaire, les mesures destinées à assurer l'information des tiers.* »

Le paragraphe II définit l'objet des décrets simples d'application.

Le premier décret précisera le contenu des activités mentionnées à l'article L. 129-1 du code du travail. L'annexe 3 du plan de développement des services à la personne du 16 février 2005, qui dresse une liste indicative des services payables par chèque-emploi-service universel, fournit une bonne indication quant au contenu de ces activités : voir ci-dessus le commentaire de l'article L. 129-1.

Le 2° du paragraphe II est consacré aux mesures réglementaires de mise en application du chèque-emploi-service universel (CESU). Quatre types de dispositions sont renvoyés expressément à un décret :

a) Les conditions de mise en œuvre de ces encaissements ou remboursements, ainsi que les « *obligations de contrôle, de vérification et de vigilance* » attachés aux titres spéciaux de paiement. Le code monétaire et financier impose en effet une obligation de « *vigilance* » aux établissements de crédit et aux établissements habilités à effectuer des opérations bancaires, conformément aux engagements internationaux de la France. Un grave défaut de vigilance est susceptible d'entraîner des poursuites disciplinaires.

b) Les conditions d'utilisation des CESU dans leur version de titre spécial de paiement ⁽¹⁾ lorsqu'ils sont utilisés pour rémunérer ou payer les services de personnes effectuant des tâches sensibles eu égard à leur nature, à savoir les assistants maternels agréés (visés à l'article L. 421-1 du code de l'action sociale et des familles), les personnes organisant l'accueil des enfants scolarisés aux heures précédant et suivant la classe (visés à l'article L. 227-6 du code de l'action sociale et des familles) et les établissements ou services accueillant des enfants de moins de six ans (visés à l'article L. 2324-1 du code de la santé publique).

c) La fixation des conditions d'utilisation des CESU dans leur version titre spécial de paiement ⁽²⁾ lorsqu'ils sont utilisés pour rémunérer des jardiniers.

Une disposition législative d'habilitation est en effet apparue nécessaire en raison de l'incertitude de la qualification de l'activité de jardinage au regard des critères figurant à l'article L. 129-1 (« *tâches ménagères ou familiales* »).

Le c du 2° du II de l'article L. 129-17 vise les « *jardiniers mentionnés au 2° du L. 722-20 du code rural employés par des particuliers* ». Or, ce 2° mentionne d'autres personnes que les jardiniers, *stricto sensu*, susceptibles d'effectuer des travaux de jardinage. Toutes les personnes visées à ce 2° sont placées sous le même régime de protection sociale des salariés de la profession agricole (à savoir la Mutualité sociale agricole) que les jardiniers. Ce 2° est ainsi rédigé :

« *2° Gardes-chasse, gardes-pêche, gardes forestiers, jardiniers, jardiniers gardes de propriété et, de manière générale, toutes les personnes qui, n'ayant pas la qualité d'entrepreneur, sont occupées par des groupements et sociétés de toute nature ou des particuliers à la mise en état et à l'entretien des jardins ;* »

Pour ne pas causer une rupture d'égalité entre ces différentes personnes, il convient d'englober dans le champ du décret d'application toutes les personnes visés par le 2° de l'article L. 722-20 du code rural dès lors qu'elles employées par des particuliers pour la mise en état et l'entretien des jardins.

d) Les échanges d'information entre l'URSSAF et les établissements et organismes émetteurs des CESU

Enfin, le dernier alinéa (3°) de l'article renvoie à un décret la fixation des conditions d'application de l'article L. 129-13. Ce décret fixera notamment le montant maximum de l'aide financière susceptible d'être accordée. Ce plafonnement est justifié par l'exonération de cotisation sociale et de taxe sur les

(1) Les termes de « chèques emploi service universels préfinancés » visent les CESU sous forme de titre spécial de paiement qui seuls peuvent faire l'objet d'un préfinancement par une personne physique ou morale, conformément aux dispositions de l'article L. 129-8.

(2) Les termes de « chèques-emploi-service universels préfinancés » visent les CESU sous forme de titre spécial de paiement qui seuls peuvent faire l'objet d'un préfinancement par une personne physique ou morale, conformément aux dispositions de l'article L. 129-8.

salaires dont bénéficie l'aide. Le plafond est actuellement de 1830 € par an et par salarié. L'intention du gouvernement est de reconduire ce plafond, qui figure à l'article R. 129-2 du code du travail.

Le décret définira en outre les modalités de justification de la destination de l'aide. Ces règles font actuellement l'objet des articles R. 129-3, R. 129-4 et R. 129-5 du code du travail. Elles devraient être maintenues dans leurs principes mais adaptées aux nouvelles modalités du CESU.

*

Article L. 129-1 du code du travail

La commission a examiné un amendement du rapporteur visant à préciser la notion de personne nécessitant une aide personnelle ou une aide à la mobilité.

Le rapporteur a précisé que l'agrément de qualité concerne depuis toujours les « personnes vulnérables ». La rédaction proposée peut paraître trop large : le besoin d'aide personnelle à domicile qui est visé doit résulter d'une situation d'incapacité physique, intellectuelle, mentale ou psychique du bénéficiaire de l'aide, et non d'une indisponibilité liée par exemple à une surcharge de travail.

La commission a *adopté* l'amendement.

La commission a examiné un amendement de M. Daniel Paul visant à renforcer les conditions de délivrance de l'agrément en prévoyant comme critère les efforts faits par les acteurs du secteur des services en matière de formation, de politique salariale et de promotion.

Le rapporteur s'est déclaré en accord avec le souci de garantir la formation et la qualification des salariés, mais en désaccord avec le souhait d'imposer un minimum de rémunération et une garantie de promotion de carrière. Il a proposé de rectifier l'amendement afin que seul un critère de qualification des salariés soit ajouté.

M. Daniel Paul a refusé de rectifier son amendement dans le sens suggéré par le rapporteur.

Suivant l'avis défavorable du **rapporteur**, la commission a *rejeté* l'amendement.

Article L. 129-3 du code du travail

La commission a *adopté* un amendement rédactionnel du rapporteur.

Article L. 129-4 du code du travail

La commission a ensuite examiné un amendement de M. Daniel Paul visant à supprimer la rédaction proposée pour l'article L. 129-4 du code du travail.

Le rapporteur a souligné que l'exonération totale des cotisations patronales de sécurité sociale est capitale pour le succès de la réforme auprès des prestataires de services agréés.

La commission a *rejeté* l'amendement.

Article L. 129-5 du code du travail

La commission a *adopté* deux amendements rédactionnels du rapporteur.

Article L. 129-6 du code du travail

La commission a *adopté* un amendement rédactionnel du rapporteur.

La commission a ensuite examiné un amendement de M. Daniel Paul visant à permettre aux salariés effectuant des services au domicile d'un particulier employeur de façon régulière mais sur une année incomplète de percevoir un salaire mensuel moyen égal sur toute l'année.

Le rapporteur a estimé inopportun de prévoir un dispositif de lissage des rémunérations car :

– il pose des difficultés de mise en œuvre pratique évidents : il est très difficile de savoir *a priori* quelles seront les fluctuations de l'activité sur l'année, et d'en déduire une moyenne ;

– le propre du dispositif « services à la personne » est de préserver une souplesse dans la variation de l'activité, contraire au principe du lissage ;

– le régime ne peut être comparé à celui des assistants maternels, dont l'activité est étalée de manière assez régulière sur l'ensemble de l'année ;

– en tout état de cause, l'expérience seule permettra de déterminer si certains des services à la personne se prêtent à ce régime d'harmonisation annuelle : il est donc trop tôt pour légiférer sur cette question.

Suivant l'avis défavorable du **rapporteur**, la commission a *rejeté* l'amendement.

Article L. 129-8 du code du travail

Suivant l'avis favorable du **rapporteur**, la commission a *adopté* un amendement de M. Daniel Paul tendant à recueillir, préalablement à une décision de préfinancer le chèque-emploi-service universel, l'avis du comité d'entreprise lorsqu'il en existe un.

La commission a examiné un amendement de M. Daniel Paul limitant l'emploi du chèque-emploi-service universel au financement de l'emploi direct de salariés.

Le rapporteur a jugé que la proposition limiterait excessivement les possibilités du chèque.

Suivant l'avis défavorable du **rapporteur**, la commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a examiné un amendement du rapporteur relatif au mode de paiement du chèque-emploi-service universel. La dernière phrase du deuxième alinéa de l'article L. 129-8 du code du travail permet au gouvernement de déterminer par décret des cas dans lequel le chèque-emploi-service universel, lorsqu'il a la nature d'un titre spécial de paiement et qu'il est préfinancé par une entreprise, une personne publique, une caisse de sécurité sociale, *etc.*, ne peut être payable qu'à une personne dénommée. L'amendement propose de limiter cette possibilité exceptionnelle, de prédéfinir l'endosseur ou l'encaisseur par remboursement du titre spécial de paiement aux seuls cas où ce titre est préfinancé par une personne publique ou une personne privée chargée d'une mission de service public. En revanche, il semble excessif d'autoriser les structures privées de l'économie marchande ou sociale à imposer le choix d'un intervenant. Cette faculté pourrait être détournée vers des structures marchandes liées directement ou indirectement au cofinanceur privé.

La commission a *adopté* l'amendement.

Article L. 129-10 du code du travail

La commission a *adopté* un amendement de précision du rapporteur.

Article L. 129-11 du code du travail

La commission a ensuite examiné un amendement de M. Daniel Paul visant à supprimer la rédaction proposée pour l'article L. 129-11 du code du travail.

Le rapporteur, après avoir souligné que l'échange d'informations dans le circuit du traitement du chèque-emploi-service universel est indispensable, a émis un avis défavorable en invitant la commission à adopter l'amendement qu'il a déposé sur le même sujet et visant à renforcer les garanties de protection des données personnelles.

Suivant l'avis défavorable du rapporteur, la commission a *rejeté* l'amendement.

Puis elle a *adopté* un amendement du rapporteur ayant trois objets : définir la finalité de la transmission des informations sur les personnes concernées, à savoir le contrôle du bon usage des titres ; limiter leur transmission aux

organismes chargés de la lutte contre la fraude ; intégrer des garanties quant au respect des principes de proportionnalité, de confidentialité des données et d'information des personnes concernées par le dispositif de contrôle.

Le rapporteur a précisé qu'il s'agit d'un amendement inspiré par les suggestions de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

Article L. 129-12 du code du travail

La commission a ensuite *adopté* deux amendements rédactionnels du rapporteur.

Article L. 129-13 du code du travail

La commission a ensuite *adopté* un amendement rédactionnel du rapporteur.

La commission a *adopté* un amendement du rapporteur visant à prendre en compte le cas où il existe plusieurs directeurs généraux délégués dans une société anonyme à conseil d'administration.

Article L. 129-14 du code du travail

La commission a examiné un amendement de M. Daniel Paul visant à réserver au comité d'entreprise, lorsqu'il existe, la gestion de l'aide financière destinée aux chèques-emploi-service universels.

Le rapporteur a émis un avis défavorable à cet amendement qui bride trop l'initiative des entreprises. Les partenaires sociaux ont indiqué au gouvernement qu'ils sont d'accord pour permettre aux entreprises, en plus de leur comité d'entreprise, d'apporter une aide financière pour l'allocation de chèques-emplois-services universels.

Suivant l'avis défavorable du rapporteur, la commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a ensuite *adopté* un amendement rédactionnel du rapporteur.

Article L. 129-15 du code du travail

La commission a *adopté* un amendement rédactionnel du rapporteur.

Elle a également *adopté* un amendement de coordination du rapporteur.

Article L. 129-16 du code du travail

La commission a examiné un amendement du rapporteur visant à autoriser l'Agence nationale des services à la personne à recruter des contractuels de droit privé pour des missions déterminées.

Le rapporteur a souligné que, dans la rédaction proposée par le projet de loi, l'article L. 129-16 du code du travail autorise l'Agence nationale des services à la personne à recruter des contractuels de droit privé pour une durée déterminée. Conformément aux règles du droit administratif, ces agents ne peuvent occuper de manière pérenne les emplois des agents publics. Compte tenu des missions d'intervention, d'expertise et de proposition de l'Agence, il est plus adapté de permettre le recrutement de ces agents pour des missions déterminées que pour une durée déterminée.

La commission a *adopté* l'amendement.

La commission a examiné un amendement de M. Daniel Paul définissant la composition du conseil d'administration de l'Agence nationale des services à la personne.

Le rapporteur a fait valoir que la détermination de la composition d'un conseil d'administration relève du pouvoir réglementaire.

Suivant l'avis défavorable du rapporteur, la commission a *rejeté* l'amendement.

Article L. 129-17 du code du travail

La commission a examiné un amendement de M. Daniel Paul visant, d'une part, à ce que le décret en Conseil d'Etat fixant les conditions de délivrance de l'agrément soit soumis pour avis au Conseil national consultatif des personnes handicapées et, d'autre part, à supprimer la procédure de l'agrément simplifié.

Le rapporteur a indiqué que le gouvernement a l'intention de consulter le Conseil national consultatif sur les dispositions réglementaires concernant directement les personnes handicapées. Le gouvernement pourra s'y engager formellement en séance publique.

Suivant l'avis défavorable du rapporteur, la commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a examiné deux amendements de M. Daniel Paul visant à apporter des garanties en matière de formation, de qualité de service, de promotion des carrières et de rémunérations.

Le rapporteur a précisé qu'il paraît impossible d'organiser des carrières dans les services à domicile. En outre, l'Agence pourra se saisir, sans disposition législative, de toutes ces questions.

Suivant l'avis défavorable du rapporteur, la commission a *rejeté* les deux amendements.

La commission a examiné un amendement du rapporteur visant à fixer un plafond en valeur ou en temps de travail pour les interventions à domicile.

Le rapporteur a expliqué que le gouvernement entend élargir substantiellement la liste des activités ménagères et familiales et des activités d'assistance à domicile visées à l'article L. 129-1 du code du travail à la suite de l'adoption du projet de loi. L'assistance informatique et les prestations de petit bricolage dites hommes toutes mains pourront notamment bénéficier des facilités du chèque-emploi-service universel, des avantages fiscaux et des réductions de cotisation sociale.

Il faut éviter de créer une concurrence frontale et déloyale avec les entreprises en place qui ne peuvent pas bénéficier des mêmes avantages financiers. L'amendement propose donc de limiter les activités de bricolage ou d'assistance technique à des interventions ponctuelles de dépannage pour lesquelles les personnes bénéficiaires de chèques-emploi-service universels ont du mal à trouver des professionnels à des prix d'intervention qui soient abordables.

La commission a *adopté* l'amendement.

La commission a ensuite *adopté* un amendement du rapporteur visant à intégrer dans le dispositif créé par la loi toutes les personnes effectuant des travaux de jardinage et soumises au même régime de protection sociale que les salariés agricoles et à mieux définir les travaux de jardinage concernés par le projet de loi, à savoir la mise en état et l'entretien de jardins, selon les termes du 2° de l'article L. 722-20 du code rural. Le chèque-emploi-service universel n'est en effet pas destiné à financer la création de jardins.

Puis, la commission a *adopté* l'article 1^{er} ainsi modifié.

Article 2

Durée de travail dans les services d'aide à domicile

Cet article modifie les articles L. 212-4-3, L. 212-4-4 et L. 212-4-6 du code du travail afin d'adapter la réglementation relative à la fixation de la durée de travail dans les services d'aide à domicile. Ces adaptations sont souhaitables du fait de l'évolution du secteur des services à la personne imprimée par plan de développement du 16 février 2005 et le présent projet de loi.

Article L. 212-4-3 du code du travail : *fixation de la durée et des horaires de travail*

L'article L. 212-4-3 du code du travail encadre la durée du travail applicable aux salariés disposant d'un contrat de travail à temps partiel. Il prévoit notamment une dérogation en faveur des « *associations d'aide à domicile* » employeurs en ne leur imposant pas de mentionner dans le contrat de travail écrit « *la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois* ». Seule doit figurer dans le contrat la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle du travail.

Cette dérogation est justifiée par le travail fluctuant et difficilement prévisible d'un mois à l'autre sur la totalité d'un trimestre ou d'un semestre des services d'aide à domicile. Les associations doivent en effet constamment s'adapter aux besoins des bénéficiaires de leur aide, qui évoluent notamment selon leur état physique, aux sollicitations des personnes dépendantes, aux disponibilités et aux demandes des services publics en charge de l'aide à domicile, etc.

Le 1° du paragraphe I de l'article 2 étend cette dérogation aux entreprises.

Jusqu'à présent, le secteur de l'aide à domicile est, en effet, dominé par les structures associatives : environ 6 200 sont agréées, tandis que les entreprises ne comptent qu'environ 500 unités agréées. Le développement attendu du secteur de l'aide à la personne, sous l'impulsion du plan de développement du 16 février 2005 et des réformes engagées par le présent projet de loi, il faut s'attendre à de nombreuses créations d'entreprises. Il est donc justifié de ne pas créer une distorsion de concurrence au regard des règles du droit du travail entre les deux formes d'intervention en matière d'aide à domicile. Cette mesure est d'autant plus justifiée que la dérogation était fondée non pas sur le statut associatif de l'employeur du salarié à temps partiel, mais sur les modalités mêmes du travail d'aide à domicile des salariés à temps partiel.

Le 2° du paragraphe I de l'article 2 complète le premier alinéa de l'article L. 212-4-3 du code du travail afin que le code du travail prévoit une procédure particulière pour la fixation des horaires de travail des salariés à temps partiel des associations et entreprises d'aide à domicile.

Selon le droit commun, le contrat de travail des salariés à temps partiel doit déterminer « *les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié* » (dernière phrase du premier alinéa de l'article L. 212-4-3).

Le projet de loi apporte une garantie supplémentaire au bénéfice des salariés à temps partiel des associations et entreprises d'aide à domicile, qui subissent des horaires de travail difficilement prévisibles : l'employeur devra leur communiquer par écrit, chaque mois, leurs horaires de travail.

Ce délai de prévenance d'un mois est adapté aux conditions de travail de l'aide à domicile. Un délai de prévenance hebdomadaire serait d'une gestion inextricable pour les associations et les entreprises.

La rédaction de la disposition insérée par le 2° du paragraphe I ne fait pas référence au contrat de travail du salarié à temps partiel. Cependant, l'article L. 212-4-3 est entièrement consacré au contrat de travail écrit du salarié à temps partiel. Ainsi rédigée, la communication, chaque mois, par écrit des horaires de travail ne s'applique donc qu'aux titulaires d'un contrat de travail écrit. La disposition du 2° du paragraphe I exclut donc de son champ d'application les salariés à temps partiel du secteur dont la durée de l'emploi ne dépasse pas huit heures par semaine ou quatre semaines consécutives dans l'année, en application

de l'article L. 129-6 du code du travail qui les soustrait leur employeur à l'obligation d'établir un contrat écrit (voir ci-dessus le commentaire de l'article 1^{er}). La disposition du projet de loi est en effet inadaptée à la situation des employés effectuant des tâches très ponctuelles et dont l'activité répond souvent aux demandes mal prévisibles des particuliers.

Article L. 212-4-4 du code du travail : *fixation du délai de prévenance en cas d'urgence*

Selon le droit commun, le contrat de travail des salariés à temps partiel doit mentionner les cas où une modification peut être apportée à la durée hebdomadaire ou mensuelle du temps de travail ou à la répartition de cette durée entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, qui sont prévues par le contrat de travail. Le premier alinéa de l'article L. 212-4-3 du code du travail impose à l'employeur un délai de prévenance de sept jours avant la date à laquelle intervient la modification pour notifier cette dernière à son salarié. L'article L. 212-4-4 permet à une convention ou un accord de branche étendu ou à un accord collectif d'entreprise ou d'établissement de réduire ce délai de sept jours, sans pouvoir l'abaisser en deçà de trois jours ouvrés.

Le projet de loi renvoie à la négociation collective le soin de déterminer les cas d'urgence permettant de réduire le délai de prévenance dans les services d'aide à domicile. Il faut comprendre cette disposition comme permettant aux partenaires sociaux de s'accorder également sur le *quantum* de réduction du délai de prévenance lorsque ces cas d'urgence se présentent. Une convention ou un accord collectif pourra être conclu à cette fin au niveau d'une branche, d'un groupe, d'une entreprise ou d'un établissement. En cas d'accord de branche, un accord étendu par arrêté ministériel est exigé mais, depuis la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement peut déroger à un accord étendu.

La notion d'urgence doit être interprétée au regard des besoins des bénéficiaires de l'aide et non de la gestion de l'entreprise ou de l'association. Ainsi, la réalisation de travaux de jardinage ou de soins esthétiques ne saurait justifier une réduction du délai de prévenance.

Une réduction est toutefois indispensable pour remplacer temporairement un service défaillant qui apporte des repas au domicile de personnes dépendantes ou lorsqu'aucun personnel n'est disponible ou ne peut être recruté en urgence pour assurer une garde de malade ou l'accompagnement d'une personne âgée dépendante ou d'une personne handicapée pour qu'elle accomplisse hors de son domicile une démarche impérative, notamment médicale.

La négociation collective prévue par le projet de loi pourra bénéficier du soutien de la nouvelle Agence nationale des services à la personne qui disposera de crédits d'intervention à cet effet (*cf.* article 1^{er} du projet de loi).

Article L. 212-4-6 du code du travail : *dérogations pour le temps de travail annualisé*

L'article L. 212-4-6 du code du travail renvoie à la négociation collective de branche (par accord étendu) ou d'entreprise ou d'établissement les modalités de calcul, de répartition, de notification et de modification de la durée du temps de travail en cas de temps de travail annualisé. L'accord collectif doit notamment fixer :

« 6° Les modalités selon lesquelles le programme indicatif de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié ; »

.....
« 8° Les modalités et les délais selon lesquels ces horaires peuvent être modifiés, cette modification ne pouvant intervenir moins de sept jours après la date à laquelle le salarié en a été informé ; ce délai peut être ramené à trois jours par convention ou accord collectif de branche étendu ou convention ou accord d'entreprise ou d'établissement. »

Conformément aux mesures proposées aux 1° et 2° du présent article 2, le 3° permet aux partenaires sociaux du secteur des services d'aide à domicile de déroger, par accord collectif, aux dispositions arrêtées en application des 6° et 8° de l'article L. 212-4-6 du code du travail. Pour le 6°, le principe est la communication chaque mois, par écrit, des horaires de travail et, pour le 8°, le renvoi à la négociation collective de la réduction du délai de prévenance en deçà des sept jours.

*

La commission a examiné un amendement de M. Daniel Paul établissant un plancher à 200 heures par trimestre ou 78 heures par mois pour le temps de travail des salariés des associations et des entreprises de services à la personne.

Le rapporteur a observé que cette disposition irait à l'encontre même de la notion de temps partiel, limiterait le développement des services à la personne et créerait une inégalité de statut entre les salariés à temps partiel selon leur structure de rattachement ou leur domaine d'activité.

Suivant l'avis défavorable du rapporteur, la commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a *adopté* l'article 2 sans modification.

Article 3

Régime des cotisations et contributions sociales patronales

L'article 3 aménage le régime des cotisations et contributions sociales patronales dues par les particuliers employeurs (paragraphe I) et les associations et entreprises prestataires de services à la personne (paragraphe II et III).

Article L. 133-7 du code de la sécurité sociale : *cotisations et contributions sociales patronales des particuliers employeurs*

L'article L. 133-7 du code de la sécurité sociale définit l'assiette et les modalités de recouvrement des cotisations et contributions sociales obligatoires dues par les particuliers employeurs au titre des rémunérations qu'ils versent à leurs salariés. Le premier alinéa dispose que cette assiette est égale, pour chaque heure travaillée, à la valeur du SMIC horaire applicable au premier jour du trimestre civil considéré. Toutefois, l'employeur et le salarié peuvent, d'un commun accord, décider que ces cotisations sont assises sur les rémunérations réellement versées.

Conformément au septième alinéa de l'article L. 129-6 du code du travail, inséré par l'article 1^{er} du projet de loi, le paragraphe I de l'article 3 améliore les droits sociaux des salariés en incitant les particuliers employeurs à cotiser sur l'assiette des salaires réels versés.

Aux termes du projet de loi, la définition de l'assiette des cotisations sociales obligatoires relève d'un accord commun entre l'employeur et son salarié. Les cotisations et contributions sociales concernées restent celles « *d'origine légale* » et celles « *conventionnelles rendues obligatoires par la loi* ».

Le projet de loi met ensuite sur le même plan le choix de la cotisation sur la base forfaitaire du SMIC horaire (1^o) ou sur les rémunérations réellement versées (2^o). Cependant, il offre deux dispositions favorables à la cotisation sur la base réelle :

– le taux de cotisation patronale sur les rémunérations réellement versées bénéficie d'un abattement de quinze points. L'abattement ne s'appliquera donc qu'en cas de déclaration sur la base des salaires réellement versés. Les modalités de calcul de cet abattement de quinze points seront fixées par décret ;

– en l'absence d'accord entre l'employeur et son salarié, la cotisation patronale est calculée sur les rémunérations versées avec l'abattement de quinze points.

Cet abattement est d'autant plus justifié que les particuliers employeurs ne bénéficient pas de la réduction de charges, dite « allègement Fillon », sur les bas salaires (égale à 26 % du SMIC horaire pour un salaire au SMIC, au 1^{er} juillet 2005, le taux étant dégressif jusqu'à s'annuler pour les salaires de 1,6 SMIC). De même, les particuliers employeurs sont exclus des avantages de nombreux contrats de soutien à l'emploi, comme les contrats d'insertion ou les contrats d'accès à l'emploi.

Cotisations et contributions sociales applicables aux particuliers employeurs

	A ce jour		Projet de loi	
	patronales	salariales	patronales	salariales
Cotisations de sécurité sociale				
Maladie, maternité, invalidité, décès	12,80 %	0,75 %	- 15 points	0,75 %
Assurance vieillesse déplafonnée	1,60 %	0,10 %		0,10 %
Assurance vieillesse plafonnée	8,20 %	6,55 %		6,55 %
Accidents du travail	3,10 %	—		
Allocations familiales	5,40 %	—		
Sous-total	31,10 %	7,40 %	16,10 %	7,40 %
Autres cotisations et contributions				
Retraite complémentaire (IRCEM)	3,75 %	3,75 %	3,75 %	3,75 %
AGFF	1,20 %	0,80 %	1,20 %	0,80 %
Assurance chômage (Assedic)	4,00 %	2,40 %	4,00 %	2,40 %
Prévoyance (IRCEM) (*)	0,81 %	0,70 %	0,81 %	0,70 %
Contribution sociale de solidarité	0,30 %	—	0,30 %	—
Formation professionnelle	0,15 %	—	0,15 %	—
Fonds national d'aide au logement	0,10 %	—	0,10 %	—
Sous-total	10,31 %	7,65 %	10,31 %	7,65 %
TOTAL	41,41 %	15,05 %	26,41 %	15,05 %
CSG déductible	—	5,10 %	—	5,10 %
CSG non déductible	—	2,40 %	—	2,40 %
CRDS (non déductible) soit sur salaire forfaitaire, soit sur 97 % du salaire réel	—	0,50 %	—	0,50 %
Total sur assiette réelle	41,41 %	22,81 %	26,41 %	22,81 %
Total sur assiette forfaitaire	41,41 %	23,05 %	—	—

(*) Comprend la cotisation pour la prévoyance : 0,69 % et la contribution au Fonds du paritarisme : 0,12 %.
IRCEM : groupement professionnel de protection sociale des emplois de la famille (retraite complémentaire, mutuelle, prévoyance, action sociale).

Source : Fédération nationale des particuliers employeurs

**Calcul des allègements de charges et des salaires nets
en cas de passage à une base de cotisation sur le salaire réel versé**

Pour un salaire horaire brut de 8 € et 40 heures de travail par mois	A ce jour		Projet de loi	
	employeur	salarié	employeur	salarié
SMIC horaire	7,61 €		Pas d'allègement de cotisations sociales	
Assiette de déclaration au forfait	304,40 €	304,40 €		
Total des cotisations sur l'assiette au forfait	126,05 €	70,16 €		
Salaire net versé		249,84 €		
Coût total pour le particulier employeur	446,05 €			
Assiette de déclaration au réel	320,00 €	320,00 €	320,00 €	320,00 €
Total des cotisations sur l'assiette réelle	132,51 €	72,99 €	84,51 €	72,99 €
Salaire net versé		247,01 €		247,01 €
Coût total pour le particulier employeur	452,51 €		404,51 €	
Allègement de charges direct	—	—	- 41,54 €	—
Si compensation de la perte de pouvoir d'achat du salarié (différence des salaires nets des calculs au forfait et au réel)		+ 2,83 €		+ 2,83 €
Allègement de charges en cas de compensation			- 38,71 €	

Pour un salaire horaire brut de 10 € et 40 heures de travail par mois	A ce jour		Projet de loi	
	employeur	salarié	employeur	salarié
SMIC horaire	7,61 €		Pas d'allègement de cotisations sociales	
Assiette de déclaration au forfait	304,40 €	304,40 €		
Total des cotisations sur l'assiette au forfait	126,05 €	70,16 €		
Salaire net versé		329,84 €		
Coût total pour le particulier employeur	526,05 €			
Assiette de déclaration au réel	400,00 €	400,00 €	400,00 €	400,00 €
Total des cotisations sur l'assiette réelle	165,64 €	91,24 €	105,64 €	91,24 €
Salaire net versé		308,76 €		308,76 €
Coût total pour le particulier employeur	565,64 €		505,64 €	
Allègement de charges direct	—		- 20,42 €	
Si compensation de la perte de pouvoir d'achat du salarié (différence des salaires nets des calculs au forfait et au réel)		+ 21,08 €		+ 21,08 €
Alourdissement de charges en cas de compensation			+ 0,66 €	

Nota : pour salaire horaire brut de 12 €, l'alourdissement de charges pour l'employeur en cas de compensation salariale atteint 40,04 € (606,05 € de coût au forfait ; 678,77 € de coût au réel ; 646,09 € de coût au réel avec allègement de 15 points de cotisations).

Source : Fédération nationale des particuliers employeurs

Ces calculs s'appuient sur l'hypothèse que le particulier employeur compensera la perte de salaire net de son salarié du fait du passage d'une déclaration au forfait à une déclaration au réel. La déclaration sociale de l'employeur *via* le volet social du chèque-service comme du CESU vaut en effet également pour le régime de prélèvement des cotisations sociales salariales. Ces cotisations salariales seront donc relevées en cas de cotisation sur le salaire réellement versé, ce qui réduira le salaire net perçu.

Cette méthode montre que la réduction de quinze points de cotisations patronales de sécurité sociale ne se traduira par une réduction de charge que pour les rémunérations horaires inférieure à 1,3 SMIC.

Or les salaires horaires bruts accordés tournent autour de 9 à 10 euros, soit 1,2 à 1,3 fois le SMIC horaire. L'allègement réel de coût pour le particulier employeur sera donc dans de nombreux cas nul. Pour les salaires bruts les plus élevés, le mécanisme d'allègement conduira les particuliers employeurs à ne pas compenser, du moins intégralement, la perte de pouvoir d'achat de leur salarié dont les cotisations sociales seront prélevées sur l'assiette des salaires réellement versés.

A ce jour, environ trois quarts des particuliers employeurs optent pour une déclaration de la rémunération de leur salarié selon la base forfaitaire. L'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) estime que cet avantage représente en moyenne une réduction de neuf points du taux de cotisations patronales de sécurité sociale. Le coût financier est évalué à 180 millions d'euros.

L'abattement de quinze points mis en place par le projet de loi ne représente pas un doublement de l'avantage net pour le particulier et un

doublement des charges pour l'ACOSS car l'assiette de calcul des taux de cotisation est modifiée par le passage d'une base forfaitaire à une base réelle.

Le coût de l'abattement de quinze points sur le taux de cotisation sociale des particuliers employeurs est estimé à 240 millions d'euros pour 2006 (estimation revenue en baisse par rapport à la prévision figurant en annexe du plan de développement des services à la personne du 16 février 2005).

Pour 2007, le coût devrait être ramené à 180 millions d'euros et pour 2008, à 90 millions.

Le dernier alinéa du paragraphe I de l'article interdit de cumuler l'abattement de quinze points avec une exonération totale ou partielle de cotisations patronales (comme celle offerte par le paragraphe II du présent article 3 ou pour certaines embauches soutenues au titre des aides à l'emploi, comme par exemple les contrats d'accompagnement dans l'emploi) ou avec l'application d'une assiette spécifique ou un montant forfaitaire de cotisations (comme cela est le cas pour les embauches de travailleurs à temps partiel jusqu'au 30 juin 2005 qui bénéficient d'un abattement de 30 %, ou pour certaines embauches soutenues au titre des aides à l'emploi, comme par exemple celles touchant les personnes handicapées).

En application du II de l'article 18 du projet de loi, le nouveau régime des cotisations et contributions sociales obligatoires des particuliers employeurs entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2006.

Articles L. 241-10 du code de la sécurité sociale et L. 741-27 du code rural :
cotisations et contributions sociales patronales des associations et entreprises prestataires de services à la personne

L'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale contient deux dispositifs d'exonération totale des cotisations patronales d'assurances sociales, d'accident du travail et d'allocations familiales.

Le premier, figurant à son paragraphe I, accorde une exonération totale sur les rémunérations des aides à domicile lorsque celles-ci travaillent au service personnel de leur employeur, à son domicile ou chez les membres de sa famille. L'exonération n'est ouverte que si l'aide à domicile concerne une des personnes suivantes :

– personne âgée de 70 ans (les rémunérations bénéficiant de l'exonération étant plafonnées à 65 fois le SMIC horaire par mois, soit, 494,65 €, en application de l'article D. 241-5) ;

– personne ayant à charge un enfant ouvrant droit au complément de l'allocation d'éducation spéciale (enfant atteint d'un handicap exigeant des dépenses particulièrement coûteuses ou nécessitant le recours fréquent à l'aide d'une tierce personne) ;

– personne bénéficiaire de l'élément de la prestation de compensation (créée par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005) accordé au titre des besoins en aides humaines de la personne handicapée ;

– personne titulaire de la majoration pour tierce personne servie au titre de l'assurance invalidité, de la législation sur les accidents du travail, d'un régime spécial de sécurité sociale ou de l'article L. 18 du code des pensions militaires d'invalidité ou au titre de victime de guerre ;

– personne âgée de 60 ans se trouvant dans l'obligation de recourir à l'assistance d'une tierce personne pour l'accomplissement des actes ordinaires de la vie ;

– personne titulaire de l'allocation personnalisée d'autonomie.

Le second dispositif, figurant à son paragraphe III, accorde l'exonération totale sur les rémunérations des aides à domicile employées, sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée pour remplacer les salariés absents ou dont le contrat a été suspendu, par une association ou une entreprise agréée en application de l'article L. 129-1 du code du travail pour l'exécution de tâches chez les personnes suivantes :

– personnes visées au paragraphe I de l'article L. 241-10 (le plafond de 494,65 € s'appliquant aux personnes âgées de 70 ans) ;

– bénéficiaires de prestations d'aide ménagère aux personnes âgées ou handicapées au titre de l'aide sociale légale ou dans le cadre d'une convention conclue entre ces structures et un organisme de sécurité sociale.

Le 2° du paragraphe II de l'article 3 du projet de loi ajoute une nouvelle catégorie de bénéficiaires de l'exonération totale de cotisations patronales. L'objectif est d'étendre cette exonération totale à toutes les rémunérations versées à des salariés employés par des associations et entreprises prestataires de services à la personne, quel que soit le bénéficiaire de la prestation, dès lors que ces associations ou entreprises sont titulaires d'un agrément de l'Etat conformément à l'article L. 129-1 du code du travail et que les rémunérations sont versées pour une activité visée à ce même article.

Le projet de loi pose deux restrictions usuelles :

– l'exonération n'est pas accordée si l'association ou l'entreprise est éligible à une autre exonération prévue par l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale ;

– l'exonération n'est pas cumulable avec une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales ou avec l'application d'une assiette spécifique ou un montant forfaitaire de cotisations.

La nouvelle exonération de cotisations patronales est ouverte dans la limite d'un plafond de rémunération fixé par décret. Selon les informations dont dispose le rapporteur, le plafond serait différent du plafond actuel de 65 fois la valeur du SMIC horaire (494,65 €) ; une franchise d'un montant supérieur pourrait être accordée.

Le paragraphe III de l'article applique ce nouveau dispositif aux rémunérations des salariés affiliés au régime de protection sociale agricole (Mutualité sociale agricole).

Le coût de cette mesure d'exonération totale de cotisations patronales est évalué à moins de 10 millions d'euros, sans doute de 7 à 8 millions, car la sécurité sociale bénéficiera de recettes supplémentaires grâce à la création d'activité par les nouvelles entreprises de services à la personne et la disparition d'une grande part du travail au noir (voir le commentaire de l'article L. 129-4, à l'article 1^{er}).

Cette exonération fait l'objet d'une compensation par le budget de l'Etat au profit des caisses de sécurité sociale, selon les règles de droit commun fixées par l'article L. 131-7 du code de la sécurité sociale⁽¹⁾. En effet, le nouveau III *bis* de l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale n'est pas visé au IV du même article qui définit les exonérations non compensées par le budget de l'Etat.

Le III de l'article 18 du projet de loi prévoit que le nouveau dispositif d'exonération totale de cotisations patronales entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2006.

Par ailleurs, le 1^o du paragraphe II de l'article modifie le neuvième alinéa du I de l'article L. 241-10. Cet alinéa dispose que l'exonération est accordée sur demande des intéressés par l'URSSAF. Le projet de loi exonère les personnes âgées de 70 ans éligibles de cette formalité de demande. L'exonération totale des cotisations patronales leur sera donc accordée automatiquement par l'URSSAF.

*

Après que **le rapporteur** a souligné l'utilité du régime d'abattement et d'exonération sur les cotisations sociales que prévoit l'article 3, la commission a *rejeté* un amendement de suppression de l'article de M. Daniel Paul.

La commission a examiné un amendement de M. Daniel Paul supprimant la possibilité d'une assiette forfaitaire pour le calcul des cotisations sociales des salariés employés par des particuliers.

(1) Art. L. 131-7, 1^{er} alinéa : « Toute mesure de réduction ou d'exonération de cotisations de sécurité sociale, instituée à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi n° 94-637 du 25 juillet 1994 relative à la sécurité sociale, donne lieu à compensation intégrale aux régimes concernés par le budget de l'Etat pendant toute la durée de son application. »

Le rapporteur a considéré que l'option pour une assiette forfaitaire, qui existe déjà, doit être maintenue afin de laisser la liberté de choix aux employeurs et à leurs salariés.

Suivant l'avis défavorable du rapporteur, la commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a *adopté* un amendement du rapporteur visant, comme à l'article 1^{er} (article L. 129-17), à couvrir l'ensemble des personnes employées par des particulier pour l'entretien des jardins, qu'elles soient ou non qualifiées de jardinier, tout en excluant du champ de l'allègement des cotisations la création de jardins.

La commission a *adopté* un amendement du rapporteur substituant à la réduction de quinze points du taux des cotisations de sécurité sociale une réduction de 50 % de leur montant, dispositif à peine plus coûteux mais beaucoup plus clair pour les particuliers employeurs.

La commission a *adopté* l'article 3 ainsi modifié.

Article 4

Régime de l'allocation personnalisée d'autonomie

Cet article adapte les dispositions du code de l'action sociale et des familles concernant le versement de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) afin de prendre en compte les nouvelles possibilités ouvertes par l'article L. 129-1 du code du travail d'intervention en faveur de l'emploi direct de salariés ou le recours à des mandataires pour l'embauche de salariés et par l'article L. 129-5 pour l'utilisation du chèque-emploi-service universel (CESU).

Articles L. 232-7 du code de l'action sociale et des familles : *utilisation de l'allocation personnalisée pour la rémunération de salariés au moyen du chèque-emploi-service universel*

L'article L. 232-7 du code de l'action sociale et des familles autorise actuellement le département à verser l'APA sous forme de titre emploi-service lorsque l'allocation est destinée à un bénéficiaire qui a décidé de faire appel à un service d'aide à domicile agréé dans les conditions fixées par l'article L. 129-1 du code de l'action sociale et des familles.

Le paragraphe I de l'article étend cette possibilité à la rémunération versée, par le bénéficiaire de l'APA, à un salarié assurant une prestation d'aide à domicile comprise dans le champ de l'article L. 129-1. Aucun agrément de l'Etat n'est exigé de ce salarié.

Le même paragraphe substitue au titre emploi-service le CESU. Est, en fait, concerné le CESU sous sa forme de titre spécial de paiement (voir le commentaire de l'article 1^{er} du projet de loi, article L. 129-15, ci-dessus).

Article L. 232-15 du code de l'action sociale et des familles : *versement direct de l'allocation personnalisée aux services d'aide à domicile*

L'article L. 232-7 du code de l'action sociale et des familles permet au conseil général de verser directement l'APA aux personnes et structures utilisées par le bénéficiaire de l'allocation. Ces personnes, associations et entreprises peuvent être les suivantes :

- les salariés ;
- les services d'aide à domicile, notamment ceux visés à l'article L. 129-1 ;
- les établissements qui accueillent des personnes âgées ou qui leur apportent à domicile une assistance dans les actes quotidiens de la vie, des prestations de soins ou une aide à l'insertion sociale (visés au 6° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles) ;
- les établissements de soins de longue durée, comportant un hébergement, pour des personnes n'ayant pas leur autonomie de vie dont l'état nécessite une surveillance médicale constante et des traitements d'entretien (visés au 2° de l'article L. 6111-2 du code de la santé publique).

Le paragraphe II de l'article 4 du projet de loi retire tout d'abord les salariés de la liste des bénéficiaires du versement direct.

Il s'agit d'une simplification rédactionnelle car les salariés visés à cet article du code de l'action sociale et des familles sont en fait les salariés des prestataires de services. Il ne peut s'agir des salariés directement employés par les bénéficiaires de l'APA. Dès lors, les départements ont versé l'APA aux services employeurs et non à leurs salariés.

Les trois autres catégories de destinataires directs de l'APA sont maintenues sans changement.

Par ailleurs, le paragraphe II précise que ce versement direct ne peut intervenir qu'après accord du bénéficiaire de l'APA. Cette garantie n'existait pas dans la loi. Ce bénéficiaire peut, en outre, modifier à tout moment les conditions de ce versement direct.

*

M. Daniel Paul a présenté un amendement supprimant la possibilité d'un versement de l'allocation personnalisée d'autonomie sous forme de CESU lorsque l'allocataire recourt directement à un salarié et non à un service d'aide à domicile. Il a expliqué que le recours au gré à gré pourrait être dangereux dans le cas de personnes dépendantes et qu'il faut orienter celles-ci en priorité vers les structures agréées.

Suivant l'avis défavorable du **rapporteur**, la commission a *rejeté* cet amendement.

La commission a *adopté* l'article 4 sans modification.

Article 5

Régime fiscal

Cet article modifie plusieurs articles du code général des impôts afin de redéfinir le traitement fiscal des dépenses engagées au titre de l'aide financière accordée par un comité d'entreprise ou une entreprise pour le cofinancement d'un chèque-emploi-service universel (CESU) sous sa forme de titre spécial de paiement (*cf.* commentaire de l'article 1^{er}, article L. 129-13).

Article 81 du code général des impôts : *exonération d'impôt en faveur de l'aide financière accordée au titre du CESU*

L'article 81 du code général des impôts dresse la liste des différents revenus affranchis d'impôt. Quarante-deux types de revenus figurent dans cette liste.

Le paragraphe I de l'article 4 du projet de loi ajoute une nouvelle catégorie : l'aide financière accordée par un comité d'entreprise ou une entreprise pour le cofinancement d'un CESU sous sa forme de titre spéciale de paiement (*cf.* commentaire de l'article 1^{er}, article L. 129-13).

Article 158 du code général des impôts : *suppression de l'incorporation de l'aide financière accordée au titre du CESU de l'assiette des revenus imposables*

L'article 158 du code général des impôts définit l'assiette des revenus imposables. Le *b* de son 5 indique que l'aide financière accordée pour l'émission de titres emploi-service est imposable.

Le paragraphe II de l'article soustrait de l'imposition sur le revenu cette aide financière en la retirant de la liste des allocations imposables.

L'article 1^{er} du projet de loi (article L. 129-13 du code du travail) *a*, par ailleurs, indiqué que cette aide financière n'a pas le caractère de rémunération pour le calcul de l'assiette des cotisations sociales ou au sens de la législation du travail. Le statut fiscal de l'aide financière est donc mis en cohérence avec son statut social au sein de l'entreprise.

Article 199 *sexdecies* du code général des impôts : *réduction d'impôt pour l'aide financière*

Actuellement, l'aide financière est imposable conformément aux prescriptions de l'avant-dernière phrase du premier alinéa de l'article L. 129-3 du code du travail et du *a* du 5 de l'article 158 du code général des impôts. En conséquence, la dernière phrase du premier alinéa du même article L. 129-3 et le

quatrième alinéa du 1° de l'article 199 *sexdecies* du code général des impôts ne permettent pas d'incorporer cette aide financière dans l'assiette des revenus ouvrant droit à la réduction d'impôt de 50 % accordée par ce même article 199 *sexdecies*.

Le projet de loi renverse la règle en rendant l'aide financière non imposable (voir le paragraphe I du présent article, insérant un 37° dans l'article 81 du code général des impôts).

Le paragraphe III de l'article 5 du projet de loi en tire les conséquences en modifiant le quatrième alinéa du 1° de l'article 199 *sexdecies* du code général des impôts afin d'indiquer que l'aide financière n'ouvre pas droit à la réduction d'impôt de 50 %.

Article 244 *quater* F du code général des impôts : *crédit d'impôt pour l'aide financière*

L'article 244 *quater* F du code général des impôts accorde, sous conditions, un crédit d'impôt de 25 % aux entreprises imposables au titre de l'impôt sur les sociétés pour leur bénéfice réel. Le paragraphe I de cet article dresse la liste des dépenses et rémunérations entrant dans l'assiette de calcul de ce crédit d'impôt.

Le paragraphe III de l'article 5 du projet de loi étend cet avantage fiscal aux « *dépenses engagées au titre de l'aide financière de l'entreprise* » en ajoutant un point *e* à cet effet au paragraphe I de l'article 244 *quater* F.

Ne sont donc pas concernées les dépenses du comité d'entreprise relatives au financement du chèque-emploi-service universel ayant la nature de titre spécial de paiement. En revanche, l'aide financière de l'entreprise gérée par le comité d'entreprise, conformément aux dispositions de l'article L. 129-14 du code du travail (*cf.* article 1^{er} du projet de loi), entre dans le champ de ce nouveau point *e* du I de l'article 244 *quater* F.

Le IV de l'article 18 du projet de loi prévoit que ce crédit d'impôt s'applique pour les dépenses engagées à compter du 1^{er} janvier 2006.

Le coût de cette mesure fiscale est estimée à 54 millions d'euros pour 2006, puis à 215 millions pour 2007 et 340 millions pour 2008 sous l'effet de la croissance du nombre des entreprises.

Article 279 du code général des impôts : *assujettissement au taux minoré de TVA des prestations de services des entreprises d'aide à la personne agréées*

Le paragraphe IV de l'article 5 du projet de loi modifie l'article 279 du code général des impôts pour effectuer une coordination rédactionnelle destinée à prendre en compte la nouvelle rédaction de l'article L. 129-1 du code du travail résultant de l'article 1^{er} du projet de loi. L'assujettissement au taux minoré de TVA de 5,5 % des prestations de services des entreprises d'aide à la personne

titulaires d'un agrément de l'Etat en application de l'article L. 129-1 n'est aucunement modifié.

*

Suivant l'avis défavorable du **rapporteur**, la commission a *rejeté* deux amendements de M. Daniel Paul concernant la réduction d'impôt prévue à l'article 199 *sexdecies* du code général des impôts, le premier modulant cet avantage pour favoriser le recours à des structures agréées plutôt qu'à des salariés directement engagés par les particuliers, le second transformant cette réduction en crédit d'impôt afin que l'avantage fiscal bénéficie également aux foyers non imposables.

La commission a ensuite *adopté* deux amendements de précision du rapporteur visant à assurer la coordination avec l'article 9 du projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes qui est en cours de navette.

La commission a examiné un amendement de M. Daniel Paul réservant aux entreprises de moins de 1 000 salariés le bénéfice du crédit d'impôt lié à leur participation éventuelle au financement du CESU pour leurs salariés.

M. Daniel Paul a considéré que de grandes entreprises telles que Total n'ont vraiment pas besoin de cet avantage fiscal.

Le rapporteur ayant en revanche souligné le rôle moteur que certaines grandes entreprises pourraient jouer dans la diffusion du CESU, la commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a *adopté* l'article 5 ainsi modifié.

Article 6

Activité de prestation de service et de distribution de matériels à domicile pour l'autonomie des personnes malades ou handicapées

L'activité des entreprises de distribution de matériels, qui peuvent être des équipements médicaux, et des entreprises de prestation de services destinés à assurer l'autonomie d'une personne malade, d'une personne présentant une incapacité ou d'une personne handicapée à son domicile n'est pas encadrée. Aucun agrément n'est imposé pour l'exercice de ces activités. Aucune qualification des personnels n'est exigée. Seuls les équipements remboursés par l'assurance maladie doivent être agréés, mais les structures de distribution et de mise en place des matériels et les entreprises assurant les prestations de services également remboursés n'ont pas besoin de l'être.

L'activité de ces entreprises est pourtant particulièrement sensible puisqu'elle peut toucher des personnes ne disposant d'aucune autonomie et concerner des matériels de haute technologie et vitaux pour leur utilisateur,

comme les équipements d'oxygénothérapie, les matériels de nutrition entérale ou les pompes à insuline ou à chimiothérapie. Les matériels peuvent être également d'usage très courant comme les fauteuils roulants, les lits médicaux ou les moyens d'aide pour déficience visuelle ou auditive.

Les professionnels de l'assistance technique et des services de santé à domicile réclament un encadrement minimal de ces activités de mise à disposition d'équipements et de prestation de services. Sont exclues de l'encadrement proposé les services de soins à domicile.

Le projet de loi propose d'imposer aux distributeurs de ces matériels et aux prestataires de service de :

1° « *disposer de personnels titulaires de diplômes ou équivalence attestant d'une formation à la délivrance de ces matériels ou de ces services* » ;

2° « *respecter des conditions d'exercice et règles de bonne pratique* ».

Les modalités d'application de ces dispositions seront précisées par décret.

Par ailleurs, un arrêté du ministre chargé de la santé fixera la liste des matériels et services concernés.

*

La commission a examiné un amendement de M. Daniel Paul ayant pour objet, d'une part, d'insérer dans le dispositif de l'article une référence à la nouvelle définition du handicap issue de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la citoyenneté et la participation des personnes handicapées, d'autre part, de prévoir une obligation de formation continue au bénéfice des personnels des prestataires de services et distributeurs de matériels permettant aux personnes handicapées de vivre chez elles.

Le **rapporteur** a proposé d'adopter l'amendement sous réserve d'en supprimer les trois dernières lignes concernant la formation obligatoire, qui accumulent des précisions ne relevant pas de la loi.

M. Daniel Paul a refusé de rectifier son amendement en ce sens.

Suivant l'avis défavorable du **rapporteur**, la commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a *adopté* l'article 6 sans modification.

Article 7

Application dans les départements d'outre-mer et à Saint-Pierre-et-Miquelon

L'article L. 812-1 du code du travail prévoit que les dispositions de l'article L. 129-2 relatives au chèque-service ne sont pas applicables dans les départements d'outre-mer et à Saint-Pierre-et-Miquelon. Ces collectivités bénéficient d'un titre de travail simplifié pour la rémunération des salariés et leur déclaration auprès de l'URSSAF.

Le présent article maintient le principe d'absence d'application dans les départements d'outre-mer et à Saint-Pierre-et-Miquelon du chèque-emploi-service universel lorsqu'il a la nature de chèque de rémunération et de déclaration. Le titre de travail simplifié sera maintenu.

En revanche, l'article 7 rend applicable dans les départements d'outre-mer et à Saint-Pierre-et-Miquelon le chèque-emploi-service universel lorsqu'il a la nature de titre spécial de paiement. Ses règles d'utilisation, ses modalités de financement et son régime fiscal et social prévus par les articles L. 129-5 à L. 129-12 du code du travail seront applicables.

*

La commission a *adopté* un amendement de coordination du rapporteur.

Elle a *adopté* l'article 7 ainsi modifié.

Article additionnel après l'article 7

Coordination

La commission a *adopté* un amendement présenté par **le rapporteur** portant article additionnel et supprimant l'article 5 de la loi quinquennale du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, cette disposition n'ayant plus de portée. Cet article fait obligation au gouvernement de remettre au Parlement, avant le 2 octobre 1996, un rapport sur le coût des avantages fiscaux, les effets sur l'emploi et les régimes de sécurité sociale du chèque-service. L'Agence nationale des services à la personne effectuera cette tâche d'évaluation en permanence. En outre, les références au code du travail contenues dans cet article de la loi du 20 décembre 1993 sont devenues erronées.

Article additionnel après l'article 7

Utilisation du chèque-emploi-service universel par les élus locaux

La commission a *adopté* un amendement de coordination présenté par **le rapporteur** portant article additionnel et modifiant le code général des collectivités territoriales pour prendre en compte la mise en place du chèque-emploi-service universel (CESU).

Les articles L. 2123-18-4, L. 3123-19-1 et L. 4135-19-1 du code général des collectivités territoriales permettent aux maires, à leurs adjoints dans les communes d'au moins 20 000 habitants et aux présidents et vice-présidents des conseils généraux et des conseils régionaux ayant interrompu leur activité professionnelle pour exercer leur mandat, d'utiliser le chèque-service pour la rémunération des salariés chargés de la garde des enfants ou de l'assistance aux personnes âgées, handicapées ou à celles qui ont besoin d'une aide à domicile.

L'amendement assure la coordination avec la réforme du chèque-service transformé en CESU, élargit au paiement de prestataires de services les possibilités d'usage actuellement accordées aux élus et ajoute aux services pouvant être financés par le CESU les aides à la mobilité dans l'environnement de proximité favorisant le maintien à domicile des personnes âgées, handicapées ou dépendantes comme le fait l'article 1^{er} du projet de loi (premier alinéa de l'article L. 129-1 du code du travail).

TITRE II - LA COHÉSION SOCIALE

Article 8

Modification de la durée minimale du contrat d'avenir

Cet article porte modification de la durée minimale du contrat d'avenir en l'abaissant de vingt-quatre à six mois.

Le contrat d'avenir a été créé par l'article 49 de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale. Il s'agit d'un contrat dont la mise en place « *constitue la clef de voûte de la réforme des dispositifs d'aide au retour vers l'emploi des personnes qui en sont le plus éloignées* »⁽¹⁾. Il s'adresse en effet aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation de parent isolé. On ne détaillera pas dans ce développement l'ensemble du régime de ce contrat, mais il convient, avant de présenter les modifications proposées par le présent article, d'envisager la manière dont a été établie la durée du contrat d'avenir.

(1) Voir sur cette question le rapport (n° 1930) fait au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale sur le projet de loi de programmation pour la cohésion sociale par Mme Françoise de Panafieu et M. Dominique Dord.

1. La détermination de la durée du contrat d'avenir lors de la discussion du projet de loi de programmation pour la cohésion sociale

Le contrat d'avenir constitue, comme la plupart des contrats aidés, un contrat à durée déterminée conclu dans le cadre défini à l'article L. 122-2 du code du travail.

Le projet de loi de programmation pour la cohésion sociale initialement déposé par le gouvernement fixait déjà la durée minimale du contrat d'avenir à six mois, celui-ci étant renouvelable dans la limite totale de trente-six mois.

Au cours de la discussion, le Sénat avait modifié cette disposition pour prévoir que les contrats seraient passés pour deux ans au moins et pourraient être renouvelés pour un an, ce qui conduisait au même plafond de trois ans. C'est cette rédaction qui a été retenue dans la version finale du texte telle qu'elle figure aujourd'hui aux articles L. 322-4-11 et L. 322-4-12 du code du travail.

Il convient de noter qu'elle concerne donc à la fois la convention signée par le bénéficiaire du contrat d'avenir, convention qui définit le projet professionnel du bénéficiaire du contrat (*article L. 322-4-11*) et le contrat d'avenir lui-même (*article L. 322-4-12*), l'un et l'autre étant conclus pour une même durée.

Cette modification avait résulté de l'adoption de deux amendements présentés au nom de la commission des affaires sociales au Sénat, lors de la séance du 2 novembre 2004, et défendus en ces termes par le rapporteur, M. Louis Souvet : « *La commission a souhaité donner plus de stabilité au contrat d'avenir, ce qui lui paraît être le gage d'une insertion professionnelle durable de ses bénéficiaires* ».

2. La modification proposée par le présent projet de loi : abaisser le « plancher » de la durée du contrat d'avenir à six mois

L'établissement à vingt-quatre mois de la durée minimale du contrat d'avenir pose aujourd'hui une difficulté, identifiée « sur le terrain » : la modification proposée – abaisser le niveau de la durée minimale du contrat d'avenir – correspond en effet à une préoccupation des chantiers d'insertion, qui ont besoin de recourir à des contrats dont une durée trop longue aurait un effet désincitatif, par définition contraire à l'objectif de réinsertion poursuivi.

C'est pourquoi **le 1° du I** du présent article vise, dans le dernier alinéa de l'article L. 322-4-11 du code du travail, à substituer à la référence à la durée « *de deux ans* » la référence à une durée « *comprise entre six et vingt-quatre mois* ». Il convient donc de noter que le nouveau plancher de six mois est une possibilité mais non une obligation : le plafond reste établi à deux ans (vingt-quatre mois) pour la première convention.

Le 2° du I procède, par coordination, à une modification analogue, s'agissant cette fois du renouvellement de la convention, en substituant au

renouvellement initialement prévu « *pour une durée de douze mois* » (permettant donc de passer de vingt-quatre à trente-six mois) un renouvellement « *une fois dans la limite de douze mois* », qui rend possible de porter la durée totale à trente-six mois, mais pas au-delà – étant donné qu'en tout état de cause, une convention conclue initialement pour une durée inférieure à vingt-quatre mois ne permettra pas d'atteindre ce plafond de trente-six mois.

En outre, ce même 2° insère dans le dernier alinéa de l'article L. 322-4-11 une phrase selon laquelle « *pour les bénéficiaires âgés de plus de cinquante ans, [la convention] est renouvelable trois fois dans la limite de trente-six mois* ».

Cette limite de trente-six mois pour les bénéficiaires âgés de plus de cinquante ans figure déjà dans l'article L. 322-4-12 du code du travail. Il ne s'agit donc que d'une précision nouvelle, qui permet de mettre en adéquation la rédaction de l'article L. 322-4-11, relatif au régime des conventions, avec celle de l'article L. 322-4-12, relatif au régime des contrats.

La disposition spécifique existant à l'article L. 322-4-12 pour les plus de cinquante ans avait été introduite par un amendement du gouvernement au cours de la discussion du projet de loi de programmation pour la cohésion sociale devant l'Assemblée nationale, lors de la première séance du jeudi 2 décembre 2004, de façon à permettre aux « seniors » de bénéficier d'un dispositif pouvant aller jusqu'à cinq ans maximum, compte tenu du fait qu'il est plus difficile pour une personne de plus de cinquante ans de retrouver un travail après son contrat d'avenir.

Le 1° du II de cet article procède à la même modification concernant le contrat, dans l'article L. 322-4-12 du code du travail, en y substituant la référence à la conclusion « *pour une durée de deux ans* » du contrat d'avenir la mention de la conclusion « *pour une durée minimale comprise entre six et vingt-quatre mois* ».

Enfin, **le 2° du II** complète le premier alinéa du même article d'une phrase selon laquelle « *un bilan est réalisé tous les six mois avec l'employeur et le référent* ».

La définition d'un projet professionnel et la présence d'un référent constituent des éléments fondamentaux du contrat d'avenir. Chaque contrat d'avenir est subordonné à la signature d'une convention par le bénéficiaire du contrat, convention qui définit un projet professionnel et se trouve assortie de la désignation d'une personne physique chargée d'assurer, en tant que référent, le suivi du parcours d'insertion professionnelle du bénéficiaire.

L'idée d'un réexamen de la situation tous les six mois est, à ce titre, présente dans le dispositif dès l'origine. A tel point que la dernière phrase du dernier alinéa de l'article L. 322-4-11 dispose déjà : « *La situation du bénéficiaire du contrat d'avenir est réexaminée tous les six mois* ».

L'ajout d'une nouvelle référence à ce bilan dans l'article L. 322-4-12 ne constitue donc pas une véritable nouveauté, et peut tout au plus être considéré, là encore, comme motivé par un souci de coordination entre les rédactions respectives des articles L. 322-4-11 et L. 322-4-12.

Le rapporteur est sensible à cette préoccupation des chantiers d'insertion, mais s'interroge consécutivement sur l'opportunité de procéder à une modification de caractère général, qui vise en outre à remettre en cause l'un des apports de la discussion parlementaire. Pour cette raison, il proposera un amendement tendant à réserver cette possibilité d'abaisser la durée minimale du contrat d'avenir aux seuls cas – dérogatoires – où des conditions particulières, liées au secteur professionnel ou au profil des postes, le justifient.

*

La commission a *adopté* un amendement de rédaction globale présenté par **le rapporteur** ayant pour objet de rendre dérogatoire et de conditionner à des circonstances particulières la réduction éventuelle à six mois de la durée des contrats d'avenir, cette réduction ne correspondant pas à une demande générale mais seulement à celle de certaines structures d'insertion par l'activité économique.

En conséquence, l'article 8 a été ainsi *rédigé*.

Article additionnel après l'article 8

Extension aux bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés du contrat d'avenir et du contrat insertion-revenu minimum d'activité

Suivant l'avis favorable du **rapporteur**, la commission a *adopté* l'amendement n° 3 du gouvernement étendant aux bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés le contrat d'avenir et le contrat insertion-revenu minimum d'activité.

Article additionnel après l'article 8

Conventions de contrat d'avenir passées par l'Etat avec les établissements publics nationaux ou les organismes nationaux chargés d'une mission de service public

Suivant l'avis favorable du **rapporteur**, la commission a *adopté* l'amendement n° 4 du gouvernement prévoyant qu'à titre dérogatoire, lorsque l'employeur est un établissement public national ou un organisme national chargé d'une mission de service public, les conventions de contrat d'avenir sont passées avec l'Etat (et non avec les collectivités territoriales).

Article additionnel après l'article 8

Possibilité de conventionnement des ateliers et chantiers d'insertion portés par des communes

Suivant l'avis favorable du **rapporteur**, la commission a *adopté* l'amendement n° 5 du gouvernement rendant possible le conventionnement et le financement d'ateliers et de chantiers d'insertion portés directement par des communes.

Article 9

Modification pour coordination du régime indemnitaire de précarité pour les contrats insertion-RMA revêtant la forme de contrats de travail temporaire

Cet article vise à modifier l'article L. 124-4-4 du code du travail, relatif au régime de l'indemnité dite « de précarité », pour ce qui concerne le contrat insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA) lorsque celui-ci a été conclu sous la forme d'un contrat de travail temporaire.

1. Le CI-RMA est un contrat de travail à durée déterminée

Le CI-RMA a été créé par la loi n° 2003-1200 du 18 décembre 2003 portant décentralisation en matière de revenu minimum d'insertion et créant un revenu minimum d'activité, et aménagé par la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale. Ce contrat, qui concerne l'emploi dans le secteur marchand, s'adresse aux bénéficiaires de minima sociaux (allocataires du revenu minimum d'insertion, de l'allocation de solidarité spécifique ou encore de l'allocation de parent isolé). Il s'agissait alors du premier véritable mécanisme d'activation d'un minimum social, c'est-à-dire de « recyclage » d'une allocation de cette nature en revenu d'activité, et ce contrat constituait à ce titre une mesure particulièrement innovante.

On ne reviendra pas sur l'ensemble de ce dispositif ⁽¹⁾, mais seulement sur le problème de coordination juridique auquel le présent article apporte une solution.

Le premier alinéa de l'article L. 322-4-15-4 du code du travail définit le contrat insertion-revenu minimum d'activité comme un contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 122-2, cet article constituant le support traditionnel des contrats dits « aidés ».

Il est donc naturel que soit applicable la législation relative à ces contrats à durée déterminée.

Pour ce qui concerne particulièrement la question de la fin du contrat de travail à durée déterminée, dans l'hypothèse où les relations contractuelles ne se

(1) Comme pour le contrat d'avenir, il convient de se référer ici au rapport (n° 1930) précité dans le commentaire de l'article 8.

poursuivent pas alors par un contrat de travail à durée indéterminée, le premier alinéa de l'article L. 122-3-4 du code du travail prévoit que le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation.

Toutefois, le même article précise que cette indemnité n'est pas due dans un certain nombre de cas, parmi lesquels les cas où le contrat de travail a été conclu en application de l'article L. 122-2 – sauf disposition conventionnelle plus favorable.

2. Le CI-RMA peut aussi revêtir, dans le même temps, la forme d'un contrat de travail temporaire

Parallèlement à l'application du droit des contrats de travail à durée déterminée, est applicable à certains CI-RMA la réglementation relative au travail temporaire.

En effet, depuis la loi du 18 décembre 2003, le premier alinéa de l'article L. 322-4-15-4 prévoit aussi que le CI-RMA peut revêtir la forme d'un contrat de travail temporaire conclu avec un employeur visé à l'article L. 124-1 du code du travail.

Or le régime de l'indemnité de précarité relève, en matière de travail temporaire, de l'article L. 124-4-4 du code du travail, qui pose le principe – identique à celui qui figure à l'article L. 122-3-4 – selon lequel lorsqu'à l'issue d'une mission, le salarié sous contrat de travail temporaire ne bénéficie pas immédiatement d'un contrat de travail à durée indéterminée avec l'utilisateur, il a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation.

Mais, contrairement à ce qui prévaut en matière de contrat à durée déterminée, parmi les exceptions prévues ne figure pas le cas du CI-RMA : seuls sont expressément exclus du bénéfice de l'indemnité les contrats de travail temporaire conclus en application du 3° de l'article L. 124-2-1 (emplois à caractère saisonnier pour l'essentiel) ou de l'article L. 124-21 (cas des salariés en formation).

Dans un souci de cohérence, il convenait donc d'ajouter à cette liste la mention des contrats de travail temporaire qui sont aussi des CI-RMA.

C'est l'objet du présent article, qui, dans le sixième alinéa de l'article L. 124-4-4 du code du travail, insère après la référence à l'article L. 124-21 la référence à l'article L. 322-4-15-4 relatif aux contrats insertion-revenu minimum d'activité.

*

La commission a examiné un amendement de M. Daniel Paul de suppression de l'article.

Le rapporteur ayant observé que l'exposé des motifs de l'amendement est inexact lorsqu'il affirme que le présent article 9 a pour objet de faire revêtir au CI-RMA la forme d'un contrat de travail temporaire, puisque cette possibilité existe depuis la création de ce contrat en 2003, la commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a *adopté* l'article 9 sans modification.

Après l'article 9

La commission a examiné un amendement de M. Daniel Paul modifiant les conditions d'attribution de l'allocation aux adultes handicapés afin de revenir sur l'exigence d'inactivité professionnelle introduite par la loi précitée du 11 février 2005 pour bénéficier de cette allocation à certains taux d'incapacité.

Suivant l'avis défavorable du **rapporteur**, qui n'a pas jugé opportun de modifier déjà la loi du 11 février 2005, la commission a *rejeté* cet amendement.

Article additionnel après l'article 9

Aide de l'Etat pour les emplois-jeunes consolidés en contrats à durée indéterminée dans les associations

Suivant l'avis favorable du **rapporteur**, la commission a *adopté* l'amendement n° 6 du gouvernement permettant aux associations de bénéficier, en sortie d'emplois-jeunes consolidés en contrats à durée indéterminée, de l'aide normalement attribuée dans le cadre des contrats initiative-emploi.

Article 10

Mise en œuvre de la convention de reclassement personnalisé instituée par la loi de programmation pour la cohésion sociale

L'article 74 de loi de programmation pour la cohésion sociale a créé, dans l'article L. 321-4-2 du code du travail, un dispositif nouveau de convention de reclassement personnalisé destiné à favoriser le reclassement externe des salariés dont le licenciement économique est envisagé, en substituant au régime préexistant du plan d'aide au retour à l'emploi anticipé, dit pré-PARE, applicable dans les entreprises de moins de mille salariés, une convention de reclassement personnalisé s'inspirant des anciennes conventions de conversion.

Le présent article vise à procéder aux modifications législatives rendues nécessaires ou souhaitables par l'adoption, en application de ce nouvel article L. 321-4-2, d'une convention par les partenaires sociaux le 27 avril 2005 sur cette question.

1. La mise en œuvre de l'article 74 de la loi de programmation pour la cohésion sociale relatif à la création d'une convention de reclassement personnalisé

A la suite de l'adoption de l'article 74 de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, le premier alinéa du I de l'article L. 321-4-2 du code du travail dispose que « *dans les entreprises non soumises aux dispositions de l'article L. 321-4-3 [soit les entreprises de moins de mille salariés] l'employeur est tenu de proposer à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique le bénéfice d'une convention de reclassement personnalisé lui permettant de bénéficier, après la rupture de son contrat de travail, d'actions de soutien psychologique, d'orientation, d'accompagnement, d'évaluation des compétences professionnelles et de formation destinées à favoriser son reclassement* ».

Le cinquième alinéa du même article prévoit qu'un accord conclu et agréé définit les modalités d'application de ce dispositif.

C'est dans ce cadre qu'un accord national interprofessionnel a été signé le 5 avril 2005, puis retranscrit dans une « convention relative à la convention de reclassement personnalisé » en date du 27 avril 2005, signée par l'ensemble des partenaires sociaux à l'exception de la CGT.

Dès lors a pu être engagée la procédure d'agrément de cet accord : la consultation du comité supérieur de l'emploi a eu lieu le 10 mai 2005 et la signature de l'arrêté d'agrément le 24 mai 2005.

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont annexé à l'accord national interprofessionnel du 5 avril 2005 une lettre paritaire, aux termes de laquelle ils demandent « *aux pouvoirs publics dans le cadre d'une convention conclue entre l'Etat et l'UNEDIC : de concourir par la mobilisation des services et des moyens de l'ANPE et de l'AFPA à la mise en œuvre, pour la part qui les concerne, des conventions de reclassement personnalisé ; d'assumer leurs responsabilités dans le financement du doublement du reliquat du droit individuel à la formation tel que prévu par l'article 74 de loi du 18 janvier 2005* ».

Consécutivement à cette lettre, l'Etat négocie aujourd'hui avec l'Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (UNEDIC) une autre convention, de caractère plus directement financier, qui devrait être conclue prochainement.

On ne reviendra pas ici sur l'ensemble de la démarche entreprise non plus qu'on ne se livrera à une analyse systématique de l'ensemble des dispositions de la convention du 27 avril 2005. En revanche, il est important de s'arrêter sur celles de ces dispositions qui nécessitent aujourd'hui des aménagements législatifs.

2. Les modifications législatives rendues nécessaires – ou souhaitables – par la conclusion de la convention relative à la convention de reclassement personnalisé en date du 27 avril 2005

Diverses modifications législatives concernant des questions assez différentes les unes des autres sont effectuées par le présent projet de loi.

a) La prise en charge par l'association pour la garantie des salaires (AGS) des contributions de l'employeur au financement de la convention de reclassement personnalisé

Aux termes de l'article L. 321-4-2 du code du travail, les contributions de l'employeur au financement de la convention de reclassement personnalisé sont de deux ordres :

– la dernière phrase du cinquième alinéa de l'article prévoit que l'employeur contribue au financement de l'allocation par un versement à l'UNEDIC équivalent au minimum à deux mois de salaire de l'intéressé ;

– le deuxième alinéa de l'article prévoit aussi que peut être utilisé pour la mise en œuvre des actions découlant de l'application de la convention de reclassement personnalisé le reliquat des droits que le salarié a acquis à la date de la rupture de son contrat au titre du droit individuel à la formation.

L'association pour la garantie des salaires (AGS) est une association créée par les organisations nationales professionnelles d'employeurs les plus représentatives et agréée par le ministre chargé du travail. La question de la garantie, dans le cadre de l'AGS, des contributions dues par l'employeur n'est pas apparue expressément dans la convention du 27 avril 2005, mais devait en tout état de cause être abordée. C'est l'objet des I, II et III de cet article.

Le I de l'article 10 porte modification de l'article L. 143-10 du code du travail.

Rappelons que cet article pose le principe suivant : lorsqu'une entreprise est en cessation de paiement et qu'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire est ouverte, les salariés bénéficient de garanties spéciales à l'égard du paiement de leurs salaires.

Il s'agit d'un superprivilège qui porte sur tous les meubles et immeubles du débiteur et prime toutes les autres créances. Les créances ainsi garanties sont par exemple les salaires des soixante derniers jours de travail avant le jugement d'ouverture de la procédure. Ces créances, précise le même article L. 143-10, doivent être payées par priorité à toute autre créance.

L'objet du I est de compléter la liste des accessoires au salaire qui font l'objet de cette garantie par la mention des « *contributions dues par l'employeur* »

dans le cadre des conventions de reclassement personnalisé mentionnées à l'article L. 321-4-2 ».

Sans doute étaient déjà visés dans l'article, de façon générale, tous les accessoires au salaire, la liste suivant étant précédée de l'adverbe « notamment » et ne devant à ce titre pas apparaître comme limitative. Néanmoins, il a paru préférable de faire expressément mention de cette garantie.

Le II de l'article 10 porte modification de l'article L. 143-11-1 du code du travail.

L'article L. 143-11-1 fait obligation à tout employeur ayant la qualité de commerçant, artisan, agriculteur ou personne morale de droit privé d'assurer ses salariés en vue de garantir le paiement de leurs créances en cas de redressement ou de liquidation judiciaire. Cette obligation se traduit par le paiement d'une cotisation exclusivement patronale, dite cotisation AGS, recouvrée dans les mêmes conditions que les cotisations aux associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (ASSEDIC).

L'article précise ensuite quelles créances couvre cette assurance.

Il s'agit avant tout (c'est le 1° de l'article L. 143-11-1) des sommes dues aux salariés à la date du jugement d'ouverture de toute procédure de redressement ou de liquidation judiciaire. Ce sont donc les créances qui sont nées antérieurement au jugement d'ouverture de la procédure de redressement ou de liquidation. On compte parmi elles les créances superprivilégiées mentionnées à l'article L. 143-10 du code du travail.

Le 1° du II de cet article 10 complète le 1° de l'article L. 143-11-1 de façon à préciser expressément que l'assurance couvre aussi les « *contributions dues par l'employeur dans le cadre des conventions de reclassement personnalisé mentionnées à l'article L. 321-4-2* ». Cette modification était nécessaire : en effet, le 1° de l'article L. 143-11-1 ne vise aujourd'hui que les sommes « *dues aux salariés* » ; or les contributions de l'employeur, précisément, ne sont pas versées aux salariés, mais sont remises directement à l'UNEDIC.

Par ailleurs, quel qu'en soit le moment, certaines créances résultent de la rupture du contrat de travail. L'AGS garantit ces créances si la rupture intervient (selon le 2° de l'article L. 143-11-1) pendant la période d'observation, dans le mois suivant le jugement qui arrête le plan de redressement, dans les quinze jours suivant le jugement de liquidation ou pendant le maintien provisoire de l'activité autorisé par le jugement de liquidation judiciaire.

Dans le cadre des conventions de conversion auxquelles succèdent les conventions de reclassement personnalisé, un alinéa avait été prévu de sorte qu'il soit garanti que les créances résultant de la rupture du contrat, dans ce cas aussi, soient couvertes par l'assurance, sous réserve que l'administrateur, l'employeur ou

le liquidateur ait proposé cette convention aux intéressés au cours d'une des périodes mentionnées au 2°.

Une même inspiration conduit aujourd'hui le législateur, par **le 2° du II** de cet article 10, à insérer après le 2° un 2° *bis* ainsi rédigé :

« Les créances résultant de la rupture du contrat de travail des salariés auxquels a été proposée la convention de reclassement personnalisé mentionnée à l'article L. 321-4-2, sous réserve que l'administrateur, l'employeur ou le liquidateur, selon le cas, ait proposé cette convention aux intéressés au cours de l'une des périodes indiquées au 2°, y compris les contributions dues par l'employeur dans le cadre de ces conventions et les salaires dus pendant le délai de réponse du salarié ».

Il convient de noter que le dispositif proposé précise expressément que les sommes concernées recouvrent les contributions dues par l'employeur.

Par ailleurs, aux termes de l'article 4 de la convention du 27 avril 2005, le salarié dispose de quatorze jours pour accepter ou refuser une convention de reclassement personnalisé. L'objectif étant que soit couverte par l'AGS également la période de réflexion, la rédaction retenue vise la proposition de la convention et pose l'obligation que celle-ci soit située dans l'une des périodes mentionnées au 2°.

Par cette modification est atteint un double objectif. D'abord, est ainsi précisé que l'AGS garantira nécessairement le paiement des salaires dus pendant la période de redressement – ce qui n'est, dans le droit commun, pas toujours le cas.

Mais cette précision permet d'atteindre un second but : lorsque la convention de reclassement personnalisé est proposée à l'issue d'un entretien préalable de licenciement, sous une forme écrite, cette lettre vaudra, à l'expiration du délai de réflexion de quatorze jours, et en cas de refus du bénéfice de la convention de reclassement personnalisé par le salarié, lettre de notification de licenciement.

Le présent dispositif permet de « sécuriser » les salaires qui seront dus pour cette période de quatorze jours, et d'éviter qu'ils ne constituent une perte pour le salarié considéré, *a posteriori*, comme licencié pendant cette période.

Enfin, **le III** de l'article 10 complète d'un nouvel alinéa l'article L. 143-11-7 du code du travail, qui prévoit notamment que lorsqu'une procédure de redressement judiciaire est ouverte, l'AGS a pour rôle de mettre à disposition du représentant des créanciers, par l'intermédiaire de l'ASSEDIC du siège de l'entreprise, les sommes dues aux salariés lorsque ces sommes ne peuvent être payées en tout ou partie sur les fonds disponibles de l'entreprise.

Ce nouvel alinéa vise à préciser que l'avance des contributions de l'employeur au financement de la convention de reclassement personnalisé est versée directement « *aux organismes gestionnaires mentionnés à l'article L. 351-21* », c'est-à-dire les ASSEDIC.

Cet alinéa se présente comme établi « *par dérogation aux dispositions des trois alinéas précédents* », selon lesquels, en effet, c'est à l'AGS que le représentant des créanciers, désigné pour établir les relevés de créances, adresse en principe ces informations, à charge pour elle de lui reverser les sommes correspondantes impayées.

Dans le cas particulier de la convention de reclassement personnalisé, cette avance est adressée directement aux ASSEDIC à qui il revient ensuite de gérer le versement de l'allocation de reclassement.

b) La question des modalités d'utilisation du droit individuel à la formation dans le cadre du financement de la convention de reclassement personnalisé

En application de l'article L. 933-1 du code du travail, tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie, depuis la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de vingt heures (sauf disposition conventionnelle contraire plus favorable).

Les frais de cette formation sont pris en charge par l'employeur et sont, à ce titre, considérés comme des dépenses imputables sur la participation de l'employeur au développement de la formation professionnelle continue.

Il s'agit à la fois du versement d'une allocation de formation (lorsque cette dernière a lieu en dehors du temps de travail, car sinon seul le salaire habituel est perçu), égale à 50 % de la rémunération nette habituelle, et des frais de formation correspondant aux droits ouverts, en application de l'article L. 933-4 du code du travail.

L'article L. 933-6 du même code prévoit les conditions de transférabilité de ces droits en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde : dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise.

Ces sommes ont vocation (exclusive) à financer tout ou partie d'une action de bilan de compétence, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du délai-congé – à défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

Il n'y a donc, dans ce cas de figure, pas de financement supplémentaire par l'employeur au titre des frais de formation : c'est par hypothèse le montant de l'allocation de formation qui est destiné à cela.

L'article L. 321-4-2 du même code a établi un mécanisme dérogatoire à ce dernier dans le cas particulier d'un licenciement pour motif économique lorsqu'est mise en œuvre, après la rupture du contrat de travail, une convention de reclassement personnalisé.

Le deuxième alinéa de cet article prévoit en effet que le reliquat du droit individuel à la formation existant au moment de la rupture du contrat de travail peut permettre, « *par dérogation aux dispositions de l'article L. 933-6* », de mettre en œuvre et financer les actions de reclassement.

Dans ce cas, des modalités particulières de décompte et de financement par l'employeur de ces droits sont prévues : contrairement à ce qui prévaut dans le « droit commun » du licenciement, la durée des droits correspondant à ce reliquat est doublée ; l'allocation de formation n'est pas due.

Le tableau présenté ci-après permet de comparer les différentes situations ainsi décrites.

Le financement par l'employeur du droit individuel à la formation

Article du code du travail	Situation du salarié	Calcul du droit individuel à la formation (DIF)	Objet du DIF	Prise en charge par l'employeur au titre de :	
				Allocation de formation	Frais de formation
L. 933-1	Contrat à durée indéterminée	20 heures par année	Actions de formation visées à l'article L. 933-2	50 % de la rémunération nette de référence	Prise en charge par l'employeur
L. 933-6	Licenciement	20 heures par année	Bilan de compétence, validation des acquis de l'expérience ou formation	Pas d'allocation de formation spécifique	Pas de frais de formation spécifiques mais prise en charge à hauteur de 50 % de la rémunération nette de référence
L. 321-4-2	Licenciement pour motif économique avec proposition d'une convention de reclassement personnalisé <i>(rédaction de la loi de cohésion sociale)</i>	Reliquat doublé	Actions de soutien psychologique, d'orientation, d'accompagnement, d'évaluation des compétences professionnelles et de reclassement destinées à favoriser le reclassement du salarié	Pas d'allocation de formation spécifique	Prise en charge par l'employeur en fonction du coût de l'heure de formation <i>(formulation peu explicite)</i>
L. 321-4-2	Licenciement pour motif économique avec proposition d'une convention de reclassement personnalisé <i>(rédaction du projet de loi)</i>	Reliquat doublé	Actions de soutien psychologique, d'orientation, d'accompagnement, d'évaluation des compétences professionnelles et de reclassement destinées à favoriser le reclassement du salarié	Pas d'allocation de formation spécifique	Pas de frais de formation spécifiques mais prise en charge à hauteur d'une somme correspondant à l'allocation de formation fonction de la rémunération nette de référence

La convention en date du 27 avril 2005 relative à la convention de reclassement personnalisé a validé ce dispositif tel qu'il a été mis en place par le nouvel article L. 321-4-2 du code du travail, mais en y apportant une nuance : la participation de l'employeur au titre du DIF ne devrait pas être établie en fonction des coûts horaires de formation, variables selon la nature des formations, mais par équivalence au montant de l'allocation de formation. En outre, dans la lettre paritaire annexée à la convention, les partenaires sociaux ont demandé à l'Etat d'assumer ses responsabilités dans le financement du doublement du DIF tel qu'il est prévu par l'article 74 de la loi du 18 janvier 2005.

C'est la raison pour laquelle **le 1° du IV** du présent article vise à substituer à la dernière phrase du deuxième alinéa de l'article L. 321-4-2 du code du travail, qui prévoit aujourd'hui que l'allocation de formation n'est pas due, une phrase selon laquelle « *seule est due une somme correspondant à l'allocation de formation prévue à l'article L. 933-4* ».

En effet, dans l'hypothèse où se situait la précédente rédaction, issue de la loi de programmation pour la cohésion sociale, l'employeur n'avait pas à sa charge l'allocation de formation, ni même expressément des frais de formation.

C'était néanmoins à lui, en l'absence d'une telle mention, qu'il convenait, *de facto*, de prendre en charge cette formation. Mais l'absence d'une référence à l'allocation de formation conduisait à ce que sa contribution soit calculée sur la base du coût de l'heure de formation, qui varie selon la nature de la formation effectuée.

La référence à l'allocation de formation permet d'éviter ce mode de calcul et de retenir une base indépendante des types de formations effectuées, et liée au seul salaire net du salarié, sur le fondement de l'allocation de formation, conformément à l'inspiration de la convention du 27 avril 2005.

Par ailleurs, **le a) du 2° du IV** de l'article 10 ajoute une précision à ce dispositif, en prévoyant que l'accord qui définit les modalités d'application de la convention de reclassement personnalisé doit déterminer non seulement le contenu des actions de soutien psychologique, d'orientation, d'évaluation, d'accompagnement et de formation, les modalités selon lesquelles elles sont financées, ou le montant de l'allocation servie aux bénéficiaires, mais également les « *obligations des bénéficiaires de la convention* ».

Cette précision semblait nécessaire car l'article 15 de la convention signée le 27 avril 2005 prévoit un dispositif spécifique de suivi de l'exécution du plan d'action de reclassement personnalisé, fondé notamment sur un document écrit finalisant les relations entre les bénéficiaires et les ASSEDIC, qui précise en particulier les conditions dans lesquelles l'intéressé cesse de bénéficier de la convention de reclassement personnalisé (lorsqu'il refuse une action de reclassement ou ne s'y présente pas, ou refuse une offre d'emploi considérée

comme valable au sens des dispositions réglementaires du code du travail, ou encore fait des déclarations inexactes ou présente des attestations mensongères). La nouvelle mention ainsi insérée dans la deuxième phrase du cinquième alinéa du I de l'article L. 321-4-2 apporte un fondement légal à ces dispositions.

c) Précision relative à la contribution de l'employeur au financement de l'allocation de reclassement

Le b) du 2° du IV apporte une précision à la détermination du niveau de la contribution de l'employeur au financement de la convention.

On rappellera que la contribution de l'employeur se compose des sommes versées dans le cadre du DIF et d'une contribution spécifique. La dernière phrase du cinquième alinéa de l'article L. 321-4-2 prévoyait, s'agissant de cette dernière, que « *l'employeur contribue au financement de l'allocation par un versement [aux ASSEDIC] équivalent au minimum à deux mois de salaire de l'intéressé* ».

Le b) complète cette phrase de la mention selon laquelle il faut « *que la durée légale du délai-congé prévu à l'article L. 122-6 soit au moins égale à deux mois* ».

Or cette durée n'est, aux termes de l'article L. 122-6 du code du travail, égale à deux mois que si l'ancienneté du salarié est de deux ans minimum. C'est le droit commun du préavis. Autrement dit, l'employeur n'est tenu de verser cette contribution que dans ce cas.

Cette modification résulte directement de la signature de la convention du 27 avril 2005, qui a étendu le bénéfice de la convention de reclassement personnalisé aux salariés dont l'ancienneté est inférieure à deux ans. A ces salariés sont toutefois applicables des modalités particulières de la CRP : le montant de leur allocation spécifique de reclassement est égal au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) (*article 10* de la convention) ; la durée de versement de l'allocation spécifique de reclassement ne peut en aucun cas excéder celle à laquelle ils auraient pu prétendre au titre de l'ARE (*article 11*) ; l'indemnité différentielle n'est pas due en cas de reprise d'un emploi salarié moins rémunéré que l'emploi précédent (*article 9*) ; les salariés qui auraient bénéficié d'une indemnité de préavis s'ils n'avaient pas adhéré à la convention de reclassement personnalisé en perçoivent le montant dès la rupture de leur contrat de travail (*article 17*).

Dès lors, il était important de préciser expressément que l'employeur est exonéré du paiement d'une contribution équivalente à ces deux mois de salaire (au profit des ASSEDIC) pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à deux ans.

d) Précision relative aux entreprises concernées

Une lecture combinée des articles L. 321-4-2 et L. 321-4-3 du code du travail conduit à réserver par priorité le bénéfice d'une convention de reclassement

personnalisé aux salariés des entreprises de moins de mille salariés, mais sans exclure entièrement les salariés des entreprises de mille salariés et plus.

En effet, l'article L. 321-4-2 relatif aux conventions de reclassement personnalisé s'applique aux « *entreprises non soumises aux dispositions de l'article L. 321-4-3* ».

Ce dernier article, relatif à la mise en œuvre du congé de reclassement, vise expressément « *les entreprises ou les établissements occupant au moins mille salariés* ».

Néanmoins, à titre supplétif, ce même article réserve la possibilité de faire bénéficier les salariés des entreprises de mille salariés et plus des conventions de reclassement personnalisé, puisque la dernière phrase du premier alinéa dispose : « *Lorsque le salarié refuse ce congé, l'employeur est tenu de lui proposer le bénéfice des mesures prévues à l'article L. 321-4-2* ».

Cette possibilité ne semble pas correspondre à l'esprit de la loi, qui tend à mettre en place une alternative exclusive entre convention de reclassement personnalisé et congé de reclassement selon la taille de l'entreprise. La dernière phrase du premier alinéa de l'article L. 321-4-3 résulte d'ailleurs d'une rédaction issue de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, qui renvoyait donc à la rédaction de l'article L. 321-4-2 issue elle-même de la loi du 17 janvier 2002, et correspondait au dispositif antérieur dit du pré-PARE dont l'inspiration était quelque peu différente.

Au reste, la convention en date du 27 avril 2005 a expressément prévu, dans son article 1^{er}, que le dispositif de l'article L. 321-4-2 s'adresse « *aux salariés visés par une procédure de licenciement pour motif économique qui ne peuvent pas bénéficier d'un congé de reclassement prévu par l'article L. 321-4-3 du même code* ».

Le V du présent article 10 tire donc la conséquence de cette analyse en supprimant la dernière phrase du premier alinéa de l'article L. 321-4-3.

*

Après que **le rapporteur** a indiqué que l'article 10 vise à prendre en compte dans la loi l'accord d'application de la convention de reclassement personnalisé, accord signé par tous les partenaires sociaux sauf la CGT, la commission a *rejeté* un amendement de suppression de l'article présenté par M. Daniel Paul.

La commission a *adopté* deux amendements d'harmonisation rédactionnelle du rapporteur.

Suivant l'avis favorable du **rapporteur**, la commission a *adopté* l'amendement n° 8 du gouvernement précisant les cas, en conséquence de l'accord

des partenaires sociaux du 5 avril 2005, où le salarié bénéficiaire d'une convention de reclassement personnalisé perçoit toutefois une indemnité de préavis.

La commission a *adopté* un amendement d'harmonisation rédactionnelle du rapporteur.

La commission a *adopté* l'amendement n° 9 du gouvernement précisant que l'allocation spécifique de reclassement est cessible et saisissable dans les mêmes conditions que les salaires.

La commission a *adopté* l'article 10 ainsi modifié.

Article 11

Travail de nuit des mineurs dans la pâtisserie

Cet article vise à rendre possible, à titre dérogatoire, le travail de nuit des travailleurs de moins de dix-huit ans (et notamment des apprentis) dans le secteur de la pâtisserie. Jusqu'ici en effet, des dérogations étaient autorisées, par décret en Conseil d'Etat, pour les seules professions de la boulangerie, de la restauration et de l'hôtellerie.

1. Le principe de l'interdiction du travail de nuit des jeunes de moins de dix-huit ans et les dérogations existantes

L'article L. 213-7 du code du travail pose le principe de l'interdiction du travail de nuit pour les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans.

Ce même article établit également des possibilités de déroger à ce principe : d'une part, à titre exceptionnel, sur décision de l'inspecteur du travail, dans les établissements commerciaux et dans ceux du spectacle ; d'autre part, par décret en Conseil d'Etat, pour ce qui concerne les professions de la restauration et de l'hôtellerie.

La loi n° 79-13 du 3 janvier 1979 a ajouté à cette dernière catégorie d'exceptions la profession de la boulangerie.

Un décret en Conseil d'Etat n° 88-121 en date du 4 février 1988 a fixé les conditions de mise en œuvre de cette disposition, en introduisant dans le code du travail trois articles R. 117 *bis*-1, R. 117 *bis*-2 et R. 117 *bis*-3 (ce dernier article ayant été modifié également par décret en 1993 et en 2002).

Désormais, aux termes de l'article R. 117 *bis*-1, le travail des apprentis boulangers de l'un et l'autre sexe âgés de plus de seize ans et de moins de dix-huit ans peut être autorisé avant six heures et au plus tôt à partir de quatre heures du matin, afin qu'il leur soit possible de participer à un cycle complet de fabrication du pain.

Il est en effet en tout état de cause interdit à ces jeunes travailleurs tels qu'ils sont définis au premier alinéa de l'article L. 213-7 du code du travail de travailler entre minuit et quatre heures du matin, en application de l'actuel avant-dernier alinéa du même article, inséré par l'ordonnance n° 2001-174 du 22 février 2001 qui portait transposition de la directive 94/33/CE du Conseil du 22 juin 1994 relative à la protection des jeunes au travail.

L'article R. 117 *bis*-2 dispose que seuls les établissements où toutes les phases de la fabrication du pain ne sont pas assurées entre six heures et vingt-deux heures peuvent bénéficier de cette autorisation particulière. En outre, un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs doit être accordé aux apprentis boulangers.

Enfin, l'article R. 117 *bis*-3 précise que l'autorisation est accordée par l'inspecteur du travail après avis du recteur et qu'elle vaut pour tous les apprentis boulangers de l'établissement – les recours hiérarchiques dirigés contre les décisions de l'inspecteur du travail étant portés devant le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

2. La nécessité d'ouvrir des possibilités dérogatoires à l'interdiction du travail de nuit dans le secteur de la pâtisserie également

Le secteur de la pâtisserie n'étant pas visé directement par la rédaction actuelle de l'article L. 213-7 du code du travail, le travail dans cette profession semble, sans réelle cohérence, mis à l'écart de ces pratiques. Cela concerne les métiers de la pâtisserie entendus au sens strict, mais également les métiers de la boulangerie en ce qu'ils portent sur des produits qui ne sont pas directement liés à l'activité de boulangerie entendue au sens strict, en particulier la viennoiserie.

Or la place de la viennoiserie est très importante dans l'activité de ces professions. Aujourd'hui, il existe environ 34 000 boulangeries et boulangeries pâtisseries en France. Si la boulangerie traditionnelle représente plus de 70 % de parts de marché, c'est qu'elle dispose d'atouts importants au premier rang desquels la diversification des produits, seule à même de correspondre à la demande elle-même devenue multiple des consommateurs : pains spéciaux, pains frais à toute heure, mais aussi viennoiseries diverses et produits traiteurs.

Pour réaliser l'ensemble de ces produits, les techniques ont évolué – les pétrins sont mécaniques et les fours électriques. Toutefois, la pâte fermentée réclame toujours la même attention, sa fabrication reposant sur des matières premières et savoir-faire inchangés depuis l'Antiquité. Selon la technique de la pâte cuite, qui est la plus ancienne, toutes les phases de fabrication sont réalisées dans le même lieu de fabrication et le travail commence donc tôt le matin – même s'il est vrai aussi que les boulangeries artisanales classiques ne sont plus les seules à offrir du pain et de la viennoiserie.

Par ailleurs, le métier de boulanger-pâtissier exige que le candidat à l'ouverture d'un magasin portant l'enseigne « boulangerie » possède un certificat

d'aptitude professionnelle (CAP) ou un brevet d'études professionnelles (BEP), ou encore un titre homologué de niveau égal ou supérieur – à défaut de diplôme, l'intéressé doit justifier de trois ans d'expérience professionnelle.

Pour l'ensemble de ces raisons, il semblait donc opportun d'ouvrir des possibilités de dérogation nouvelles à la règle d'interdiction du travail de nuit des mineurs dans le domaine de la pâtisserie – possibilités qui bénéficieront, notamment, aux apprentis.

Le présent article 11 prévoit donc d'insérer dans le troisième alinéa de l'article L. 213-7 du code du travail, après les mots : « de la boulangerie, », les mots : « de la pâtisserie, », de sorte que soit aussi visée cette profession parmi celles pour lesquelles, selon ce même alinéa, « *un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles [des] dérogations peuvent être accordées* ».

*

La commission a *adopté* l'article 11 sans modification.

Article additionnel après l'article 11

Autorisation à titre dérogatoire du travail des apprentis mineurs les dimanches et jours fériés

M. Daniel Fidelin a présenté un amendement de M. Jean-Jacques Gaultier autorisant le travail le dimanche et les jours fériés des apprentis mineurs dans des secteurs aux caractéristiques particulières dont la liste sera fixée par décret en Conseil d'Etat et sous réserve d'un accord collectif de travail. Il a rappelé que des circulaires de 1975, 1995 et 2002 autorisent déjà des dérogations, mais que ces circulaires, contrairement à des dispositions législatives explicites, sont d'une légalité douteuse. C'est pourquoi, dans la continuité de ce qui a déjà été fait dans le cadre de la loi de programmation pour la cohésion sociale, il est nécessaire de donner une base légale à ces dérogations.

Le rapporteur a approuvé cette proposition, estimant que la mention d'un décret en Conseil d'Etat et le préalable d'un accord collectif de travail constituent de sérieuses garanties.

La commission a *adopté* l'amendement.

Article 12

Réduction de la durée pendant laquelle doit avoir été conclu un contrat d'apprentissage pour l'ouverture du droit au crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage

Le présent article a pour objet de modifier l'une des règles applicables au crédit d'impôt établi par l'article 31 de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de

programmation pour la cohésion sociale : ce crédit d'impôt ne sera plus applicable au nombre moyen d'apprentis apprécié en fonction du nombre d'apprentis dont le contrat avec l'entreprise aura été conclu depuis au moins six mois, mais en fonction du nombre d'apprentis dont le contrat aura été conclu depuis seulement un mois. Il convient de rappeler la teneur du dispositif de ce crédit d'impôt avant de revenir sur les raisons qui motivent cette modification.

1. Le double objectif du crédit d'impôt au bénéfice des entreprises employant des apprentis : relance de l'apprentissage et diminution des ruptures anticipées des contrats

L'objectif principal auquel tend le crédit d'impôt établi par l'article 31 de la loi de programmation pour la cohésion sociale, qui a inséré à cet effet un nouvel article 244 *quater* G dans le code général des impôts, est d'inciter les entreprises à embaucher des apprentis. On ne reviendra pas davantage dans ces développements sur la relance de l'apprentissage, qui constitue l'un des axes centraux de la loi de programmation pour la cohésion sociale, qui se donnait pour finalité l'existence de 500 000 apprentis à l'horizon 2009 ⁽¹⁾.

Ce crédit bénéficie aux entreprises pour un montant égal au produit de la somme de 1 600 euros par le nombre moyen annuel d'apprentis, cette somme étant portée à 2 200 euros lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti ou lorsque celui-ci bénéficie du nouveau dispositif d'accompagnement personnalisé prévu par la loi de programmation pour la cohésion sociale également. Il vise ainsi à inciter à l'embauche d'apprentis plus particulièrement les entreprises qui, traditionnellement, ont peu recours à l'apprentissage – en particulier les entreprises les plus grandes.

La somme totale correspondant à ce crédit d'impôt, estimée à 472 millions d'euros, doit permettre aussi de compenser, au plan global, les charges nouvelles pour les entreprises issues à la fois de la création d'une contribution au développement de l'apprentissage par la loi de finances pour 2005 (n° 2004-1484 du 30 décembre 2004) et la suppression des exonérations au titre de l'apprentissage.

Mais ce dispositif poursuit un autre objectif. En prévoyant que le nombre moyen annuel d'apprentis s'apprécie en fonction du nombre d'apprentis dont le contrat avec l'entreprise a été conclu depuis au moins six mois, l'article 244 *quater* G vise à éviter les « effets d'aubaine » – à savoir l'embauche par l'entreprise d'un apprenti dans le seul but de bénéficier de l'avantage fiscal – ainsi que les ruptures anticipées de contrats d'apprentissage.

(1) On se reportera sur ces questions aux analyses figurant dans le rapport (n° 1930) fait au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale sur le projet de loi de programmation pour la cohésion sociale par Mme Françoise de Panafieu et M. Dominique Dord.

En effet, environ un quart des contrats d'apprentissage, tous secteurs d'activité confondus, donne lieu à une rupture anticipée, et cela le plus souvent en début de contrat. Cette difficulté va souvent de pair avec une mauvaise orientation de l'apprenti.

C'est la raison pour laquelle d'autres mesures réglementaires doivent accompagner la mise en œuvre de la loi de programmation pour la cohésion sociale : étaient prévues, au moment de la discussion du projet, la systématisation de l'évaluation des compétences de l'apprenti qui commence son stage en cours d'année scolaire ; l'établissement d'un entretien formalisé destiné à l'évaluation dans les deux mois suivant la conclusion du contrat ; la mise en place d'une charte de qualité des formations et l'instauration de nouvelles formations au bénéfice des maîtres d'apprentissage.

2. Les difficultés de mise en œuvre pratique du nouveau crédit d'impôt au fondement de la modification proposée

La mise en œuvre du dispositif consécutive à l'inscription dans la loi de cette durée minimale de six mois n'est pas allée sans difficultés, ainsi que l'a mis en évidence la phase de préparation du décret d'application de l'article 31 de la loi de programmation pour la cohésion sociale.

L'article 152 de la loi de programmation pour la cohésion sociale pose, notamment, que les dispositions de l'article 31 s'appliquent aux exercices clos à compter du 31 décembre 2004.

Pour l'exercice 2004, appliquer la règle de la conclusion du contrat d'apprentissage depuis au moins six mois revient à exclure l'ensemble des apprentis qui sont entrés dans l'entreprise en septembre et en octobre 2004, ce qui correspond au début des phases de formation dans les centres de formation d'apprentis donc au moment où sont signés de nombreux contrats. Aussi les entreprises se voient-elles, à ce stade, privées du bénéfice du crédit d'impôt pour cette part non négligeable de contrats.

Une des solutions pour remédier à cette situation caractérisée par une certaine iniquité était de fixer, par décret, la date d'appréciation de cette durée de six mois au 31 mars de chaque année : soit, pour l'année 2004, au 31 mars 2005. C'est cette solution qui a été retenue, pour cette seule année 2004, par un décret n° 2005-304 en date du 31 mars 2005.

Mais pour des raisons de gestion administrative et financière, un tel décompte risque d'engendrer des difficultés nouvelles, notamment en étant à l'origine d'un décalage entre l'année du décompte et l'année civile ou l'année d'imposition.

Finalement, pour les années à venir, la solution de la simplicité semble la meilleure : abaisser ce délai à un mois.

Parallèlement, le même décret d'application a prévu une forme de proratisation du crédit d'impôt – formule qui elle pourrait être reconduite. En pratique, une entreprise qui a conclu un contrat d'apprentissage pour une durée de seulement un mois ne bénéficiera du crédit d'impôt que pour un montant ramené à cette durée.

Cette forme de proratisation était en quelque sorte « en germe » dans l'article 244 *quater* G, qui fait référence au « *nombre moyen annuel d'apprentis* ». : cette moyenne est établie, en pratique, en fonction de la présence, chaque mois, des apprentis dans l'entreprise. Ce mode de calcul devrait à lui seul permettre d'éviter les « effets d'aubaine » précités.

Pour l'ensemble de ces motifs, le présent article 12 vise donc à substituer, dans le IV de l'article 244 *quater* G du code général des impôts, au nombre : « six » le nombre : « un ».

*

La commission a examiné un amendement de suppression de l'article de M. Daniel Paul.

Le rapporteur ayant estimé que les craintes relatives aux effets d'aubaine invoqués par l'auteur de l'amendement ne sont pas fondées, la commission a rejeté cet amendement.

La commission a *adopté* l'article 12 sans modification.

Article 13

Précisions relatives à l'autorité compétente en matière de contrôle administratif et financier des fonds de l'apprentissage

Cet article vise à procéder à une modification de caractère essentiellement rédactionnel par trois fois dans le code du travail, de manière à substituer à la référence au ministre chargé de la formation professionnelle la référence plus générale à l'autorité compétente de l'Etat. Dans un certain nombre de cas, en effet, ce n'est pas le ministre mais le préfet qui, dans le ressort de sa compétence, est habilité à agir en matière de contrôle administratif et financier de l'apprentissage.

La loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale a procédé à une réforme assez substantielle des circuits de financement de l'apprentissage, en particulier en posant le principe de l'intermédiation obligatoire

des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage et en renforçant les procédures de contrôle. C'est l'objet, notamment, des articles 39 et 40 de la loi ⁽¹⁾.

1. Les précisions apportées à l'article L. 119-1-1 du code du travail

L'article 39 de la loi de programmation pour la cohésion sociale porte modification de l'article L. 119-1-1 du code du travail, relatif au contrôle administratif et financier de l'Etat sur les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage, en améliorant les procédures de contrôle des fonds de l'apprentissage et en excluant les pratiques dites « de courtage ».

A cet effet, le sixième alinéa de l'article L. 119-1-1 dispose désormais que *« les sommes indûment collectées, utilisées ou conservées et celles correspondant à des emplois de fonds non conformes aux obligations résultant du présent titre donnent lieu à un versement d'égal montant au Trésor public »*, la loi de programmation pour la cohésion sociale ayant aussi précisé que les décisions de versement au Trésor public *« sont prises par le ministre chargé de la formation professionnelle »*.

Cette précision avait alors été considérée comme opportune, dans la mesure où elle faisait défaut dans la loi n° 96-376 du 6 mai 1996 qui avait entrepris une modification des procédures de contrôle des fonds de l'apprentissage.

Néanmoins, il est apparu nécessaire de prendre en considération les situations où les contrôles portent sur les structures du ressort territorial du préfet et où c'est, à ce titre, à lui que revient la compétence de procéder à ces décisions de versement au Trésor public. C'est donc une simple « omission », pour reprendre le terme de l'exposé des motifs du projet de loi, que corrige cette référence plus large dans le sixième alinéa de l'article L. 119-1-1 à « l'autorité compétente de l'Etat » – et qui, au reste, n'empêche pas l'intervention du ministre dans les cas où le contrôle porte sur des fonds portant sur des structures du ressort de l'Etat.

Les contrôles sont certes effectués, aux termes des articles L. 119-1-1, L. 119-1-2 et L. 991-3 du code du travail, par l'inspection en charge de la formation professionnelle. Mais l'article R. 991-1 du code du travail, issu du décret n° 91-1083 du 16 octobre 1991, prévoit expressément que les inspecteurs et les contrôleurs de la formation professionnelle sont commissionnés par le préfet de région lorsqu'ils n'interviennent que dans les limites d'une région, et par le ministre chargé de la formation professionnelle seulement lorsqu'ils ont vocation à intervenir sur l'ensemble du territoire.

(1) On se reportera là encore – pour des explications plus détaillées relatives à l'ensemble des dispositifs visés – aux analyses figurant dans le rapport (n° 1930) fait au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale sur le projet de loi de programmation pour la cohésion sociale par Mme Françoise de Panafieu et M. Dominique Dord.

Par ailleurs, le dernier alinéa de l'article L. 119-1-1 dispose que « *les manquements constatés aux dispositions législatives et réglementaires applicables aux organismes collecteurs ou aux conditions prévues par la décision d'habilitation prise en application de l'article L. 118-2-4 dans le cadre de la procédure de contrôle mentionnée au présent article peuvent donner lieu à une mise en demeure ou à un retrait de l'habilitation par le ministre chargé de la formation professionnelle* ».

Cet alinéa avait été ajouté également par la loi de programmation pour la cohésion sociale, à l'occasion du débat en première lecture devant le Sénat. Un amendement de la commission des affaires sociales y avait été adopté à l'unanimité ; il visait à « *indiquer les suites possibles que le ministre chargé de la formation professionnelle (...) [pouvait] donner aux manquements constatés auprès des organismes collecteurs, à savoir le retrait de l'habilitation* », comme l'avait précisé lors de la séance publique le rapporteur de la commission, M. Louis Souvet.

Néanmoins, la discussion n'avait pas alors permis de mettre en lumière le fait que le retrait de l'habilitation peut, dans le cas où les décisions portent sur les structures de son ressort, relever de la compétence du préfet. La modification proposée permet, en substituant dans cet alinéa la référence à l'autorité compétente de l'Etat à celle du ministre chargé de la formation professionnelle, de réparer, là encore, ce qui n'est qu'omission.

2. Les précisions apportées à l'article L. 119-1-2 du code du travail

Cet article a été introduit par l'article 40 de la loi de programmation pour la cohésion sociale. Il doit être mis en parallèle avec l'article L. 119-1-1 mais, contrairement à celui-ci, vise non pas le contrôle administratif et financier de l'Etat sur les organismes collecteurs, mais le contrôle portant sur les établissements bénéficiaires et les organismes gestionnaires de la collecte.

L'article L. 119-1-2 définit le champ de ce contrôle, précise quelles autorités l'exercent et détaille ses modalités de mise en œuvre.

A cet égard, son huitième alinéa dispose (en une formulation voisine de celle qui figure à l'article L. 119-1-1) que « *les fonds indûment reçus, utilisés ou conservés, les dépenses et les prises en charge non justifiées ne sont pas admis et donnent lieu à rejet. Les établissements bénéficiaires et les organismes gestionnaires des centres de formation d'apprentis mentionnés au présent article doivent verser au Trésor public une somme égale au montant des rejets* », étant précisé que « *les décisions de versement au Trésor public sont prises par le ministre chargé de la formation professionnelle* ».

Si la dernière phrase de ce même alinéa porte mention du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle, qui doit être tenu informé de ces décisions de versement au Trésor public, pas plus que dans le cadre de l'article L. 119-1-1 n'était envisagé le cas de la compétence territoriale

du préfet. C'est la raison pour laquelle la nouvelle référence proposée, en une acception plus large, renvoie, là encore, à « *l'autorité compétente de l'Etat* ».

*

La commission a *adopté* l'article 13 sans modification.

Article 14

Modalités du financement des centres de formation d'apprentis nationaux

Cet article vise à assouplir les possibilités de financement des centres de formation d'apprentis (CFA) à caractère national, en modifiant les règles applicables à l'affectation à ces centres de la part de la taxe d'apprentissage obligatoirement versée au Trésor public au titre de l'obligation dite du « quota ».

Il convient de revenir sur le dispositif existant de financement des CFA nationaux avant d'analyser la portée des modifications proposées par le présent article.

1. Le dispositif existant

On rappellera certains aspects du système de financement de l'apprentissage, sans revenir sur l'ensemble de la description ⁽¹⁾.

La fraction de la taxe d'apprentissage réservée au financement de l'apprentissage (dite le quota) comprend une partie (un quart de cette fraction de 40 %, soit 10 % du total aujourd'hui) versée obligatoirement au Trésor public, en application de l'article L. 118-2-2 du code du travail.

Ce même article précise que « *le produit des versements effectués à ce titre est intégralement reversé aux fonds régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue (...)* ».

Selon le même article, ces sommes doivent être ensuite « *exclusivement* » affectées au financement :

– des centres de formation d'apprentis et des sections d'apprentissage pour lesquels la région considérée a passé convention et des centres de formation d'apprentis pour lesquels a été passée convention avec l'Etat en application de l'article L. 116-2 du code du travail ;

– des actions arrêtées en application des contrats d'objectifs et de moyens mentionnés à l'article L. 118-1 du code du travail – cette deuxième possibilité

(1) Voir le rapport (n° 1930) fait au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale sur le projet de loi de programmation pour la cohésion sociale par Mme Françoise de Panafieu et M. Dominique Dord.

ayant été ajoutée à l'occasion de la discussion de la loi de programmation pour la cohésion sociale.

Le reversement ainsi décrit est effectué par l'intermédiaire du fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage (dit, avant la loi de programmation pour la cohésion sociale, fonds national de péréquation de la taxe d'apprentissage) qui perçoit, aux termes de l'article L. 118-2-3 du code du travail :

– en recettes, la fraction de la taxe visée au premier alinéa de l'article L. 118-2-2 du code du travail et, depuis la loi de programmation pour la cohésion sociale, les versements effectués au Trésor public par une personne ou une entreprise redevable de la taxe d'apprentissage afin de s'acquitter de tout ou partie de cette dernière ainsi que ceux mentionnés aux articles L. 119-1-1 et L. 119-1-2 (soit les versements correspondant aux sommes indûment perçues par les CFA et les organismes gestionnaires ou collecteurs) ;

– en dépenses, pour deux sections distinctes, chacun des deux types d'affectation décrits ci-dessus, à savoir le financement des CFA régionaux ou nationaux, ou le financement d'actions prévues par les contrats d'objectifs et de moyens conclus en application de l'article L. 118-1 du code du travail.

Tel est donc aujourd'hui le dispositif de financement de l'apprentissage pour ce qui concerne la part du « quota » qui revient au Trésor public.

2. La question du financement des centres de formation d'apprentis nationaux

La plupart des centres de formation d'apprentis ont une vocation régionale.

Certains toutefois sont dits « nationaux », ou parfois « interrégionaux ». Ils ne sont pas très nombreux, mais leur importance, dans les secteurs concernés, est grande, comme l'atteste le tableau présenté ci-après.

Les centres de formation d'apprentis à recrutement national

	Effectifs au 1 ^{er} janvier 2005			
	1 ^{ère} année	2 ^e année	3 ^e année	Total
CFA de la navigation intérieure	33	38	-	71
CFA de la SNCF	273	231	-	504
CFA des industries de carrières et matériaux de construction	134	100	-	234
CFA des industries de la fonderie	35	35	21	91
CFA des compagnons du devoir	1 118	966	-	2084
CFA des métiers de la musique	74	58	-	132
CFA des industries céramiques	0	18	0	18
CFA des facteurs d'orgues	15	8	12	35
CFA EDF-GDF	262	237	-	499
CFA des arts du verre	21	18	-	39
CFA des commerces des sports et loisirs	78	64	-	142
CNFA des métiers du chien et de l'animalerie	<i>Non communiqué</i>	<i>Non communiqué</i>	<i>Non communiqué</i>	139
CNFA auxiliaires spécialisés vétérinaires*	<i>Non communiqué</i>	<i>Non communiqué</i>	<i>Non communiqué</i>	120

* *Ce CNFA est en cours de décentralisation : 3 régions devraient être concernées : Provence-Alpes-Côte d'Azur, Ile de France, Aquitaine : le nombre total sera peut-être différent (négociations en cours).*

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

Aux termes du dispositif existant, deux possibilités de financement des CFA nationaux sont ouvertes – en théorie au moins. D'une part, les fonds régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue peuvent financer les CFA pour lesquels convention a été passée avec l'Etat : dans les faits, il semble que cette possibilité soit fort peu utilisée. D'autre part, il est possible d'imaginer que les nouveaux contrats d'objectifs et de moyens prévoient des actions de financement des CFA nationaux. Mais là aussi, le résultat est incertain : dans quelle mesure une région serait-elle motivée par le financement d'un CFA national ?

C'est la raison pour laquelle le présent article vise, conformément à ce qu'annonce l'exposé des motifs, à ce que « *les CFA pour lesquels une convention a été conclue avec l'Etat (CFA nationaux) puissent bénéficier comme les autres CFA des ressources du fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage* ».

Le I porte modification de l'article L. 118-2-2 du code du travail.

Le 1^o modifie le premier alinéa de cet article en prévoyant d'insérer après la référence aux fonds régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle

continue la référence : « *ou aux centres de formation d'apprentis pour lesquels a été passée convention avec l'Etat* ».

Désormais, la fraction dite « Trésor public » ne sera donc pas intégralement reversée aux fonds régionaux, mais pourra aussi être utilisée directement pour le financement des CFA nationaux.

Le 2° tire la conséquence de cette modification pour réécrire le deuxième alinéa de l'article L. 118-2-2 et définir les sommes concernées non plus comme celles qui sont « *reversées aux fonds régionaux de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue* », mais sans les déterminer de façon particulière, de sorte que puissent être prises en considération aussi les sommes directement affectées aux CFA nationaux.

Le 3° adapte le quatrième alinéa de l'article L. 118-2-2 pour ajouter à la possibilité du financement des actions arrêtées en application des contrats d'objectifs et de moyens, « *dans le cas des centres de formation d'apprentis pour lesquels a été passée convention avec l'Etat, des actions de développement et de modernisation arrêtées dans le cadre de ladite convention* ». En pratique, il ne serait donc pas nécessaire de prévoir, pour les CFA nationaux, un financement par le biais de la conclusion d'un contrat d'objectifs et de moyens : ces actions pourront être financées par simple application de la convention de création initialement passée avec l'Etat.

Par coordination, le **II** précise aussi que chacune des deux sections du fonds national (visées à l'article L. 118-2-3 du code du travail) comporte en dépenses les versements effectués aux fonds régionaux de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue « *ou aux centres de formation d'apprentis pour lesquels a été passée convention avec l'Etat* ».

Au total, les modalités du financement des CFA nationaux se trouvent donc assouplies. Cela permet de revenir sur une forme d'« injustice », en les faisant bénéficier de la réforme entreprise avec la loi de programmation pour la cohésion sociale, et notamment de l'apport du nouveau fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage.

*

La commission a *adopté* l'article 14 sans modification.

Article 15

Abrogation de l'article 49 du code de l'artisanat relatif aux exonérations de taxe d'apprentissage résultant des versements effectués aux chambres de métiers

Cet article procède à la suppression de l'article 49 du code de l'artisanat, relatif aux exonérations de taxe d'apprentissage résultant des versements effectués

aux chambres de métiers, consécutivement à la réforme entreprise avec la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale destinée à réduire le nombre des chefs d'exonération au titre de la taxe d'apprentissage, dans un double but de simplification administrative et de relance de l'apprentissage sur le fondement de la définition d'équilibres financiers nouveaux.

Il convient de revenir sur le principe de l'exonération de taxe d'apprentissage résultant des versements aux chambres de métiers avant de rappeler les finalités et les moyens de la réforme proposée.

1. Les versements aux chambres de métiers, l'une des catégories « traditionnelles » de dépenses exonératoires de la taxe d'apprentissage

L'article 49 du code de l'artisanat se trouve aujourd'hui dans le titre IV du code de l'artisanat intitulé : « *De l'apprentissage artisanal* ».

Aux termes de cet article (qui résulte de l'adoption du décret n° 52-849 du 16 juillet 1952), « *les chambres de métiers peuvent recevoir de leurs ressortissants des versements qui donnent lieu à des exonérations de la taxe d'apprentissage dans les conditions prévues par l'article 230 du code général des impôts* » – l'article 230 du code général des impôts définit les modalités pratiques des demandes d'exonération, en particulier les délais dans lesquels elles doivent être effectuées pour être valides.

Cette disposition fait écho à l'article 5 du décret n° 72-283 du 12 avril 1972 (modifié par le décret n° 96-1052 du 5 décembre 1996), en application duquel entrent en compte pour les exonérations au titre de l'apprentissage notamment « *les versements faits aux chambres de métiers par leurs ressortissants en conformité de l'article 49 du code de l'artisanat* » (point 10).

Il existait en effet, jusqu'à l'adoption de la loi de programmation pour la cohésion sociale, un nombre important de dépenses qui permettaient aux entreprises de s'exonérer de leur obligation d'acquitter la taxe d'apprentissage au titre de la fraction dite « du hors quota » ou « du barème », consacrée de façon générale aux premières formations technologiques et professionnelles.

Parmi ces dépenses figuraient, aux termes du décret de 1972 précité, les versements aux chambres de métiers. Mais il existait de nombreuses autres dépenses exonératoires, au rang desquelles les frais de chambre de commerce et d'industrie ou d'agriculture, les dépenses en faveur des stagiaires de la formation initiale, les salaires des membres des conseils, les frais relatifs à la formation pédagogique des maîtres d'apprentissage,... Au total, un rapport d'enquête des inspections générales (inspection général des finances, inspection générale des affaires sociales, inspection générale de l'administration de l'éducation nationale

et de la recherche et inspection générale de l'administration) sur la taxe d'apprentissage en date d'octobre 2003 estimait le montant total de ces exonérations à 940 millions d'euros.

2. La suppression des chefs d'exonération de la taxe d'apprentissage au titre du « hors quota » entreprise par la loi de programmation pour la cohésion sociale

Le rapport des inspections générales de 2003 précité préconisait la réduction du nombre des chefs d'exonération de la taxe d'apprentissage au titre du « hors quota ». Deux types de considérations, que l'on rappellera pour mémoire, étaient en cause ⁽¹⁾.

D'une part, les mécanismes exonérateurs de la taxe d'apprentissage étaient jugés, de l'avis général, d'une grande complexité pour les entreprises – ce qui, en outre, ne facilitait pas le contrôle des opérations de collecte par l'administration.

D'autre part, la suppression des chefs d'exonération allait pouvoir intervenir dans le cadre plus général d'une relance de l'apprentissage sur le fondement d'une incitation financière : la suppression des exonérations devait constituer une diminution des ressources des entreprises, au même titre que la création d'une contribution au développement de l'apprentissage, forme de taxe additionnelle à la taxe d'apprentissage, réalisée par la loi de finances pour 2005 (n° 2004-1484 du 30 décembre 2004) – le crédit d'impôt créé par ailleurs par l'article 31 de la loi de programmation pour la cohésion sociale devant compenser ces pertes.

La suppression des dépenses libératoires a donc été entreprise par la loi de programmation pour la cohésion sociale.

L'article 30 de cette loi a procédé à la suppression de deux chefs d'exonération qui étaient définis par la loi : les dépenses exposées par les entreprises pour la formation pédagogique des maîtres d'apprentissage ; les dépenses effectuées au titre des salaires (ainsi que les cotisations sociales s'y rattachant) dans le cas où un salarié de l'entreprise est désigné pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratifs ou paritaires appelés à traiter des problèmes d'emploi et de formation ou pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience.

Pour les autres chefs d'exonération, la suppression était alors annoncée (dans l'exposé des motifs du projet de loi) comme devant être réalisée progressivement par la voie réglementaire, de sorte que ne subsisteraient que les versements exonérateurs aux établissements, les dépenses pédagogiques, celles

(1) Pour une explication plus détaillée de la réforme, voir notamment le rapport (n° 1930) fait au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale sur le projet de loi de programmation pour la cohésion sociale par Mme Françoise de Panafieu et M. Dominique Dord.

liées aux activités complémentaires et, partiellement, les dépenses correspondant aux frais de stage.

S'agissant plus particulièrement des frais de chambre, leur suppression, pour un total de deux millions d'euros, était programmée sur deux ans (un million en 2005 et un million en 2006).

Finalement, au cours de la discussion législative fut retenue une solution un peu différente. Pour des raisons techniques, liées notamment au fait que les opérations relatives à la collecte de la taxe d'apprentissage pour 2005 avaient commencé dès l'automne 2004, il fut décidé, par voie d'amendement gouvernemental, de procéder immédiatement à la suppression de l'ensemble des exonérations qui était prévue dans un premier temps par voie réglementaire. C'est l'objet de l'insertion de trois nouveaux paragraphes à la fin de l'article 30 de la loi de programmation pour la cohésion sociale qui, pour les besoins de la cause, porte modification du décret du 12 avril 1972 ⁽¹⁾.

Dès lors, l'ensemble de ces exonérations ont été supprimées dès l'année 2005.

Par coordination, il est donc nécessaire de procéder également à l'abrogation de l'article 49 du code de l'artisanat.

*

La commission a *adopté* l'article 15 sans modification.

Article 16

Modalités de détermination à titre transitoire du concours financier apporté par les personnes ou entreprises employant un apprenti au CFA où est inscrit l'apprenti

Cet article tend à établir, à titre transitoire et dérogatoire, de nouvelles modalités de détermination du concours financier qui doit être, en application de l'article L. 118-2 du code du travail, apporté par les personnes ou entreprises qui emploient un apprenti au centre de formation d'apprentis (CFA) ou à la section d'apprentissage où est inscrit cet apprenti. Le système ainsi mis en place remonte à la loi du 6 mai 1996 pour son principe, et à celle du 17 janvier 2002 pour ses modalités d'application : force est de constater cependant qu'il n'a à ce jour toujours pas réellement pu être mis en œuvre, ce qui motive l'intervention du législateur.

(1) Néanmoins – et de manière transitoire – s'agissant notamment des versements aux chambres de métiers, les personnes ou entreprises redevables de la taxe d'apprentissage due sur les salaires versés pendant l'année 2004 sont tenues de verser au Trésor public une fraction de la taxe d'apprentissage d'un montant au moins équivalent à ces dépenses.

1. L'esprit du dispositif mis en place par la loi du 6 mai 1996 et la loi du 17 janvier 2002

Il existe pour les entreprises plusieurs façons de s'exonérer de leur obligation de payer la taxe d'apprentissage au titre de la part de 40 %, dite part du « quota », entièrement dédiée au financement de l'apprentissage – et qui s'oppose à une part dont le montant est établi aujourd'hui à 60 % (fraction du « hors quota » ou du barème), concernant l'ensemble des premières formations technologiques et professionnelles.

Une première manière de s'en exonérer consiste en une obligation de procéder à un versement direct au Trésor public, en application de l'article L. 118-2-2 du code du travail (*voir le commentaire de l'article 14*).

Mais il existe au moins deux autres manières de s'exonérer de cette obligation : l'une est assez ancienne, elle permet que tout concours apporté à un centre de formation d'apprentis vienne de droit en déduction du montant dû de la taxe d'apprentissage ; l'autre est plus nouvelle : elle vise particulièrement les personnes ou entreprises qui emploient un apprenti. Celles-ci ont depuis la loi n° 96-376 du 6 mai 1996 portant réforme du financement de l'apprentissage l'obligation d'apporter au CFA ou à la section d'apprentissage où est inscrit l'apprenti un concours financier, qui vient s'imputer sur la fraction de la taxe d'apprentissage dite du quota.

Cette obligation correspondait à un double objectif. D'une part, une préoccupation financière, et la volonté d'affecter de façon plus équitable la taxe d'apprentissage : il s'agissait à cet égard de corriger certaines pratiques de « collectes captives », conduisant des entreprises employant des apprentis à affecter une partie de la taxe d'apprentissage à des CFA n'accueillant pas leurs apprentis. D'autre part, cette obligation était destinée à favoriser une relation directe entre l'entreprise et le centre de formation, de façon à améliorer la régulation de l'offre de formation et son adaptation à la demande des apprentis et des entreprises, tout en visant à « *responsabiliser les acteurs en « enrichissant » le dialogue sur la formation de l'apprenti, entre l'employeur et le CFA, d'un « dialogue financier »* », selon l'expression du rapporteur de l'époque ⁽¹⁾.

Les modalités de ce concours ont été précisées à l'occasion de la discussion de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale. Lors de l'examen en deuxième lecture par l'Assemblée nationale, au cours de la troisième séance du 23 mai 2001, un amendement du Gouvernement fut adopté, qui complétait l'article L. 118-2 par la phrase selon laquelle « *le montant de ce concours est au moins égal, dans la limite de la fraction de la taxe réservée à l'apprentissage, au coût par apprenti fixé par la convention de création du centre*

(1) Voir sur cette question le rapport établi par M. Jean Ueberschlag (n° 2510) au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales en février 1996.

de formation d'apprentis ou de la section d'apprentissage, tel que défini au [septième] alinéa de l'article L. 118-2-2 ».

L'objectif général de ce dispositif est double. Il s'agit avant tout d'assurer, par une meilleure connaissance des coûts, une plus grande transparence du système de financement de l'apprentissage. Mais il faut aussi corriger les inégalités constatées entre les différents CFA.

Dans le même but, l'article L. 118-2-2 du code du travail a également été modifié par la loi de modernisation sociale, de manière à ce que soit mis en place un mécanisme de détermination des coûts réels de formation pratiqués par chaque CFA ou chaque section d'apprentissage. Le troisième alinéa de cet article (devenu aujourd'hui septième alinéa, mais inchangé dans sa rédaction) précise que ces coûts sont déterminés dans la convention qui porte création de la structure concernée. Ils doivent être complets, à savoir qu'ils doivent notamment inclure, en les identifiant, les charges d'amortissement des immeubles et des équipements – ces charges étant souvent à l'origine des disparités les plus importantes. Le même alinéa précise enfin que les coûts peuvent être révisés chaque année, par avenant aux conventions.

2. Des difficultés de mise en œuvre importantes

Le système ainsi établi n'a toutefois pas pu être mis en application comme il était espéré.

Aux termes du troisième alinéa de l'article R. 119-3 du code du travail, résultant de la rédaction d'un décret du 24 avril 2002 pris en application de la loi de modernisation sociale, « *le préfet de région publie, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle la taxe est due, la liste, par établissement ou par organisme, des premières formations technologiques et professionnelles (...) dont l'ouverture ou le maintien ont été arrêtés pour l'année suivante* ». Le quatrième alinéa du même article précise que pour les formations assurées dans un centre ou dans une section d'apprentissage, la liste doit indiquer le coût par apprenti selon les dispositions de l'article R. 116-16 du même code, à savoir prenant en compte :

– le coût de formation annuel d'un apprenti, incluant les charges d'amortissement des immeubles et des équipements, calculé pour chacune des formations dispensées ;

– le coût forfaitaire annuel de l'hébergement, de la restauration et des dépenses de transport par apprenti (cette deuxième catégorie constituant en fait un sous-ensemble de la première catégorie).

Il incombait donc au préfet de région de publier la liste des coûts de formation des différents établissements concernés. Cette obligation devait être accomplie dans un délai de deux ans.

Au 31 décembre 2004, il s'avérait que la totalité des organismes habilités et des coûts n'était toujours pas publiée, ou que les informations étaient publiées de manière incomplète, voire incorrecte.

En outre, des difficultés nombreuses ont compliqué la mise en œuvre de ces opérations : aux termes de l'article L. 118-2-2, les coûts devaient être établis par centre de formation ou section d'apprentissage. Il s'agissait donc d'un coût moyen : or celui-ci, en cas de diversité des formations, n'est pas très opérant. Certaines formations par exemple ont des coûts très supérieurs à la moyenne, telles la photographie, la biochimie ou encore la maintenance de véhicules automobiles.

Par ailleurs, les méthodologies retenues par les différents établissements se sont révélées fort diverses, donnant lieu, dès lors, à des résultats parfois difficilement comparables. Des différences significatives sont apparues entre CFA pour des formations équivalentes, entre régions ou même à l'intérieur d'une même région : les services du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement ont ainsi indiqué au rapporteur que le coût de la formation d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) cuisine varie de 70 % au sein de la région Limousin et le coût de la formation d'un CAP carrosserie réparation peut y varier de 100 %.

D'autres difficultés sont apparues, liées à la visibilité des informations collectées : l'accessibilité des listes pour les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA) ou les entreprises a été très variable. Or il est un fait que la plupart des acteurs avaient besoin d'informations relatives à la France entière.

Interrogés par le rapporteur sur cette question, les services du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement ont enfin fait part du constat suivant : *« (...) le montant élevé des coûts affichés entraîne la mobilisation de l'ensemble de la fraction « quota » de la taxe pour la plupart des entreprises pour les centres formant leurs propres apprentis. Dès lors il ne reste plus de « quota » disponible pour financer, comme les années précédentes, d'autres établissements. Il est impossible de savoir, avant l'été, quel sera l'effet de cette disparition et quels seront les CFA ou établissements affectés. Certaines entreprises, notamment des grandes, utilisant tout leur « quota » (ou une part accrue de ce quota) au financement de leurs propres apprentis (du fait du montant des coûts affichés) ne verseront plus rien aux CFA qui ne forment pas leurs apprentis. (...) Les informations provenant du terrain permettent de penser que vont être affectés par ce phénomène les versements que les entreprises affectaient pour favoriser le développement local (l'entreprise qui versait aux CFA de ses régions d'implantations) et les CFA interprofessionnels formant notamment des bas niveaux de qualification et/ou ayant des apprentis employés dans de très petites entreprises. »*

Finalement, une solution a été retenue au cours de l'année 2004 : elle consistait à établir le montant du concours dû en application de l'article L. 118-2

du code du travail forfaitairement, indépendamment des coûts réels dans chaque établissement. Le montant retenu était de 381 euros. Ce montant figure dans un arrêté du 17 février 1997 (à hauteur de 2500 francs), pris en application des articles L. 118-2 et R. 119-4 du code du travail et relatif au montant minimum du concours apporté par l'employeur d'un apprenti au centre de formation d'apprentis ou à la section d'apprentissage où est inscrit cet apprenti. Les entreprises et les OCTA pour leur compte ont donc considéré qu'il y avait carence, et que s'appliquait par défaut ce versement par apprenti établi à 381 euros.

Néanmoins, cette solution n'a pas paru satisfaisante, en particulier parce qu'elle était assez substantiellement sous-évaluée par rapport aux coûts réels dans un certain nombre d'établissements.

3. La mise en place d'un système alternatif à titre transitoire

Le présent article 16 offre un cadre légal pour une solution affichée expressément comme dérogatoire et transitoire, puisqu'elle doit prévaloir « *jusqu'au 1^{er} janvier 2008* » et « *par dérogation aux dispositions de l'article L. 118-2 du code du travail* ».

La solution retenue s'inspire de l'existant : à savoir qu'un montant sera établi de manière forfaitaire, par arrêté interministériel. Toutefois, ce montant ne constituera qu'un plancher (vraisemblablement supérieur à 381 euros, selon les informations communiquées par les services du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement), conformément au dispositif proposé par le présent article 15 : « *le montant du concours financier prévu au deuxième alinéa de cet article [l'article L. 118-2 du code du travail] est au moins égal, dans la limite de la fraction de taxe réservée à l'apprentissage, à un montant fixé par arrêté des ministres chargés de l'emploi et du budget* ».

Ce système permettra, dans l'intervalle, de réfléchir aux améliorations qui peuvent être apportées au dispositif tel qu'il figure à l'article L. 118-2 du code du travail, tout en tenant compte du nouveau plan comptable des CFA mis en œuvre à compter de l'exercice 2004.

*

La commission a *adopté* un amendement rédactionnel du rapporteur.

La commission a *adopté* l'article 16 ainsi modifié.

Article 17

Exception à la règle de surface minimum de 9 m² pour la mise en location d'un logement par l'intermédiaire d'une association d'insertion ou d'un CROUS

Cet article, en procédant à une modification de l'article 6 de la loi n° 89-462 du 6 juillet 1989 tendant à améliorer les rapports locatifs, ouvre la possibilité d'une dérogation aux règles de surface ou de volume du « logement décent » dans le cas où le logement est mis en location par l'intermédiaire d'une

association d'insertion ou d'un centre régional des œuvres universitaires et scolaires (CROUS).

L'article 6 de la loi n° 89-462 du 6 juillet 1989 tendant à améliorer les rapports locatifs et portant modification de la loi n° 86-1290 du 23 décembre 1986 oblige aujourd'hui le bailleur à *« remettre au locataire un logement décent ne laissant pas apparaître de risques manifestes pouvant porter atteinte à la sécurité physique ou à la santé et doté des éléments le rendant conforme à l'usage d'habitation »*.

Cet article renvoie, pour son application, à un décret en Conseil d'Etat, auquel revient la charge de définir les *« caractéristiques correspondantes »* du logement décent.

Le décret n° 2002-120 en date du 31 janvier 2002 a ainsi précisé qu'un logement décent doit comporter *« au moins une pièce principale ayant soit une surface habitable au moins égale à 9 mètres carrés et une hauteur sous plafond au moins égale à 2,20 mètres, soit un volume habitable au moins égal à 20 mètres cubes »*.

Le présent article 17 vise à compléter le deuxième alinéa de l'article 6 de la loi de 1989 d'une phrase selon laquelle : *« Ce décret pourra prévoir des dérogations aux caractéristiques de surface ou de volume en cas de location par l'intermédiaire d'une association œuvrant dans le domaine de l'insertion par le logement et agréée par l'autorité administrative ou par l'intermédiaire d'un centre régional des œuvres universitaires et scolaires »*.

L'objectif poursuivi par ce dispositif est, conformément à la précision apportée par l'exposé des motifs du projet de loi, de *« permettre une exception à la règle de surface minimum de 9 m² de la pièce principale (ou un volume équivalent) »*, de manière à *« contribuer à remettre sur le marché les locaux tels que les chambres de service que les propriétaires ne voulaient plus louer, dans des conditions d'encadrement telles que l'on évite l'exploitation par des bailleurs indéliçats »*.

Selon les informations transmises par les services du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement au rapporteur, le nouveau décret devrait prévoir, dans les deux cas mentionnés, que la surface habitable et la hauteur sous plafond de la pièce principale puissent être inférieures aux valeurs de 9 m² et de 2,20 mètres dans la limite respective de 7 m² et 2 mètres.

*

La commission a *rejeté* un amendement de suppression de l'article présenté par M. Daniel Paul, **le rapporteur** ayant observé que l'article 17 répond au problème du logement étudiant.

La commission a examiné un amendement du rapporteur limitant les dérogations en matière de surface minimale des logements aux locations effectuées par l'intermédiaire d'un centre régional des œuvres universitaires et scolaires (CROUS) ou d'un organisme gestionnaire de centres de formation d'apprentis, et excluant donc les locations effectuées par l'intermédiaire d'une association d'insertion.

La commission a examiné un sous-amendement de M. Jean-Paul Anciaux précisant que les normes d'hygiène et de sécurité et le loyer plafond doivent être les mêmes que ceux définis par le CROUS.

Suivant l'avis favorable du **rapporteur**, la commission a *adopté* le sous-amendement et l'amendement ainsi modifié.

La commission a *adopté* l'article 17 ainsi modifié.

Article additionnel après l'article 17

Exonération d'impôt pour les activités d'hébergement de personnes défavorisées dans les hôtels meublés par les unions pour l'économie sociale

Suivant l'avis favorable du **rapporteur**, la commission a *adopté* l'amendement n° 7 du gouvernement exonérant d'impôt sur les sociétés les activités d'hébergement de personnes défavorisées dans des hôtels meublés que conduisent les unions pour l'économie sociale.

TITRE III

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 18

Dispositions transitoires et entrée en vigueur du projet de loi

Cet article définit des dates particulières d'entrée en vigueur de certaines des dispositions contenues dans le projet de loi.

Le I de l'article aménage la mise en application des dispositions relatives au chèque-emploi-service universel (CESU) figurant à l'article 1^{er} du projet de loi.

Le CESU se substitue au chèque-service et au titre emploi service. Si les fonctionnalités du CESU lorsqu'il a la nature d'un chèque dont le montant est rempli par son bénéficiaire restent dans la droite ligne du chèque-service actuel, les dispositions de refonte d'ensemble mettant en place ce nouvel instrument financier modifient substantiellement le régime administratif, économique et fiscal du chèque-service et du titre emploi service, notamment lorsque le CESU a la nature d'un titre spécial de paiement à valeur faciale préimprimée.

Dès lors, le I de l'article prévoit que les dispositions actuelles du code du travail relatives au chèque-service et au titre emploi service restent applicables jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions réglementaires d'application des nouveaux articles du code du travail mettant en place le CESU. Il fixe toutefois une date butoir d'entrée en vigueur de ces dispositions réglementaires : le 1^{er} janvier 2007.

Ce délai est nécessaire pour le conventionnement des établissements émetteurs du titre spécial de paiement, la mise en place des financements au sein des administrations, entreprises, caisses d'assurance sociale, mutuelles, compagnies d'assurance, *etc.*, l'établissement des circuits de traitement du CESU, la diffusion de l'information auprès des usagers,...

Le II de l'article rend applicable au 1^{er} janvier 2006 le nouveau régime de déclaration des cotisations et contributions sociales obligatoires par les particuliers employeurs. Ce nouveau régime est mis en place par le I de l'article 3 du projet de loi. L'abattement de quinze points sur le taux de cotisation sociale des particuliers employeurs prévu par cet article ne s'appliquera donc qu'aux rémunérations versées pour des heures travaillées à partir de 2006.

Le III de l'article rend également applicable au 1^{er} janvier 2006 l'exonération totale de cotisations patronales d'assurance sociales, d'accidents du travail et d'allocations familiales prévues par le 2^o du II de l'article 3 pour les rémunérations versées aux associations et entreprises prestataires de services à la personne agréées.

Le IV de l'article fixe la même date d'entrée en vigueur que les mesures ci-dessus relatives aux cotisations sociales patronales pour le nouveau régime de crédit d'impôt de 25 % dont bénéficient les entreprises imposables au titre de l'impôt sur les sociétés pour leur bénéfice réel, pour les dépenses qu'elles engagent en faveur du financement de chèques-emploi-service universels ayant la nature de titre spécial de paiement. Cet avantage fiscal est introduit par le IV de l'article 5 du projet de loi.

Le V de l'article retient également la même date du 1^{er} janvier 2006 pour l'entrée en vigueur de la facilité ouverte par le II de l'article 4 du projet de loi de permettre au département de verser directement l'allocation personnalisée d'autonomie aux services d'aide à domicile et aux établissements d'accueil, avec l'accord de son bénéficiaire.

Le VI de cet article concerne les dispositions de l'article 10, relatif à la mise en œuvre de la convention de reclassement personnalisé telle qu'elle est prévue à l'article L. 321-4-2 du code du travail, pour ce qui concerne l'intervention de l'association pour la garantie des salaires, les modalités de la prise en compte du droit individuel à la formation dans le financement de la convention et la contribution de l'employeur, ainsi que l'articulation nouvelle entre les articles L. 321-4-2 et L. 321-4-3 du code du travail.

Ce paragraphe précise que l'ensemble de ces dispositions s'applique aux accords visés au cinquième alinéa de l'article L. 321-4-2 du code du travail conclus à compter du 1^{er} avril 2005.

Cette date permet en effet de prendre en compte l'accord national interprofessionnel, signé le 5 avril 2005, repris par la convention du 27 avril 2005, et dont l'article 10 facilite, en partie, la transposition législative.

Le VII se rapporte à la modification apportée par l'article 12 du présent projet à l'article 244 *quater* G du code général des impôts. Cet article porte réduction de la durée minimale des contrats d'apprentissage prise en compte pour l'attribution du nouveau crédit d'impôt.

L'article 152 de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 précisait que les dispositions de l'article 31 de la même loi, qui crée l'article 244 *quater* G et donc le nouveau crédit d'impôt, sont applicables aux exercices clos à compter du 31 décembre 2004. Mais l'exercice 2004 est déjà couvert par les dispositions du décret n° 2005-304 du 31 mars 2005 (*voir le commentaire de l'article 12*).

Il est donc cohérent que la modification proposée puisse intervenir pour l'année suivante, autrement dit pour les exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2005.

*

La commission a *adopté* un amendement du rapporteur supprimant la mention du 1^{er} janvier 2007 comme terme impératif de l'application des dispositions du chapitre IX du titre II du livre I^{er} du code du travail dans leur rédaction actuelle.

La commission a *adopté* un amendement du rapporteur corrigeant une référence inexacte.

La commission a *adopté* l'article 18 ainsi modifié.

Titre

La commission a *adopté* un amendement rédactionnel du rapporteur portant sur le titre du projet de loi.

Puis la commission a **adopté** l'ensemble du projet de loi ainsi modifié.

*

En conséquence, et sous réserve des amendements qu'elle propose, la commission des affaires culturelles, familiales et sociales demande à l'Assemblée nationale d'adopter le projet de loi relatif au développement des services à la personne et à diverses mesures en faveur de la cohésion sociale – n° 2348.

TABLEAU COMPARATIF

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
Code du travail	Projet de loi relatif au développement des services à la personne et à diverses mesures en faveur de la cohésion sociale	Projet ... <i>... et portant</i>
Chapitre IX	TITRE I ^{ER}	diverses ...
Services aux personnes	DÉVELOPPEMENT DES SERVICES À LA PERSONNE	... sociale
<i>Art. L. 129-1. - I. - Les associations et les entreprises qui consacrent exclusivement leur activité à des services aux personnes physiques à leur domicile ainsi qu'à des services favorisant le maintien à leur domicile des personnes âgées, handicapées ou dépendantes doivent être agréées par l'Etat lorsqu'elles poursuivent au moins l'un des deux objets suivants :</i>	Article 1 ^{er}	Amendement n° 46
	Le chapitre IX du titre II du livre I ^{er} du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :	TITRE I ^{ER}
	« <i>Chapitre IX</i>	DÉVELOPPEMENT DES SERVICES À LA PERSONNE
	« <i>Services à la personne</i>	Article 1 ^{er}
	« <i>Art. L. 129-1.- Les associations et les entreprises dont l'activité porte sur la garde des enfants ou l'assistance aux personnes âgées, aux personnes handicapées ou aux autres personnes qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile ou d'une aide à la mobilité dans l'environnement de proximité favorisant leur maintien à domicile doivent être agréées par l'Etat.</i>	Alinéa sans modification
	« Ces associations et entreprises et les associations ou entreprises agréées qui consacrent leur activité à des services aux personnes à leur domicile relatifs aux tâches ménagères ou familiales bénéficient des dispositions des articles L. 129-3 et L. 129-4.	Alinéa sans modification
	« L'agrément prévu aux deux précédents alinéas est délivré au regard de critères de qualité de service et à condition que l'association ou l'entreprise se consacre exclusivement aux activités mentionnées au présent article. Toutefois, les associations intermédiaires et, lorsque leurs activités comprennent également l'assistance à domicile aux personnes âgées ou handicapées, les établissements publics assurant l'hébergement des personnes	Alinéa sans modification
		...personnes qui <i>n'ont pas la capacité en raison de leur état d'accomplir certaines tâches et qui ont besoin ...</i>
		... l'Etat. Amendement n° 11 Alinéa sans modification
		Alinéa sans modification

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>1° Le placement de travailleurs auprès de personnes physiques employeurs ainsi que, pour le compte de ces dernières, l'accomplissement des formalités administratives et des déclarations sociales et fiscales liées à l'emploi de ces travailleurs ;</p> <p>2° L'embauche de travailleurs pour les mettre, à titre onéreux, à la disposition de personnes physiques.</p> <p>Elles peuvent également recevoir un agrément lorsqu'elles assurent la fourniture de prestations de services aux personnes physiques.</p> <p>Cet agrément ne peut être délivré qu'aux associations et aux entreprises, dont les activités concernent les tâches ménagères ou familiales, et, obligatoirement, soit la garde des enfants, soit l'assistance aux personnes âgées, handicapées ou à celles qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile ou d'une aide à la mobilité dans l'environnement de proximité favorisant leur maintien à domicile.</p> <p>Dans le cas prévu au 1° ci-dessus, les associations et les entreprises peuvent demander aux employeurs une contribution représentative de leurs frais de gestion.</p> <p>Dans le cas prévu au 2° ci-dessus, l'activité des associations est réputée non lucrative au regard des articles L. 125-1 et L. 125-3.</p> <p>Dans le cas prévu au 2° ci-dessus, et lorsque les associations assurent la fourniture de prestations de services à des personnes physiques, les dispositions de l'article L. 322-4-7 ne sont pas applicables.</p> <p>Les associations intermédiaires sont dispensées de la condition d'activité exclusive mentionnée au premier alinéa.</p> <p>II. - Les entreprises et les associations dont les activités concernent exclusivement les tâches ménagères ou familiales doivent également être agréées par l'Etat lorsqu'elles souhaitent que la fourniture de leurs services au domicile des</p>	<p>âgées peuvent être agréés.</p> <p>« Art. L. 129-2.- Les associations et les entreprises mentionnées à l'article L. 129-1 peuvent assurer leur activité selon les modalités suivantes :</p> <p>« 1° Le placement de travailleurs auprès de personnes physiques employeurs ainsi que, pour le compte de ces dernières, l'accomplissement des formalités administratives et des déclarations sociales et fiscales liées à l'emploi de ces travailleurs ;</p> <p>« 2° L'embauche de travailleurs pour les mettre, à titre onéreux, à la disposition de personnes physiques ;</p> <p>« 3° La fourniture de prestations de services aux personnes physiques.</p> <p>« Dans le cas prévu au 1°, les associations et les entreprises peuvent demander aux employeurs une contribution représentative de leurs frais de gestion. Dans le cas prévu au 2°, l'activité des associations est réputée non lucrative au regard des articles L. 125-1 et L. 125-3.</p>	<p>« Art. L. 129-2.- Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>personnes physiques et de leurs services favorisant le maintien à leur domicile des personnes âgées, handicapées ou dépendantes ouvre droit au bénéfice de la réduction d'impôt prévue à l'article 199 <i>sexdecies</i> du code général des impôts.</p>		
<p>Le mode de paiement de ces prestations de services doit permettre l'identification du payeur et du destinataire.</p>		
<p>II <i>bis.</i> - Les établissements publics assurant l'hébergement des personnes âgées, lorsque leurs activités concernent également l'assistance à domicile aux personnes âgées ou handicapées, doivent faire l'objet d'un agrément dans les conditions fixées par le III.</p>		
<p>III. - Un décret détermine les modalités et conditions de délivrance des agréments prévus au présent article, et notamment les conditions particulières auxquelles sont soumis les agréments des associations et des entreprises dont l'activité concerne la garde d'enfants ou l'assistance aux personnes âgées ou handicapées.</p>		
<p>Ce décret précise les conditions dans lesquelles les associations intermédiaires sont agréées dans ce domaine.</p>		
	<p>« Art. L. 129-3.- La fourniture des services définis à l'article L. 129-1, rendus aux personnes physiques par une association ou une entreprise agréée par l'Etat, ouvre droit, outre le bénéfice du taux réduit de taxe sur la valeur ajoutée prévu au <i>i</i> de l'article 279 du code général des impôts, à la réduction d'impôt prévue à l'article 199 <i>sexdecies</i> du même code.</p> <p>« Art. L. 129-4.- Les rémunérations des salariés qui, employés par des associations ou des entreprises agréées en vertu de l'article L. 129-1, assurent une activité mentionnée à cet article, sont exonérées de cotisations patronales de sécurité sociale dans les conditions prévues au III <i>bis</i> de l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale.</p>	<p>« Art. L. 129-3.- La fourniture des services <i>mentionnés</i> à l'article L. 129-1, ...</p> <p>... code.</p> <p>Amendement n° 12</p> <p>« Art. L. 129-4.- Non modifié</p>
<p>Art. L. 129-2. - Un chèque-service peut être utilisé par les</p>	<p>« Art. L. 129-5.- Le chèque-emploi-service universel est un chèque</p>	<p>« Art. L. 129-5.- Alinéa sans modification</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>particuliers pour assurer la rémunération des salariés occupant des emplois de services mentionnés à l'article L. 129-1 et pour la déclaration en vue du paiement des cotisations sociales.</p>	<p>régi par les dispositions du chapitre I^{er} du titre III du livre I^{er} du code monétaire et financier ou un titre spécial de paiement permettant à un particulier :</p>	
<p>Le chèque-service ne peut être utilisé pour la rémunération des personnels qui consacrent tout ou partie de leur temps de travail à une activité contribuant à l'exercice de la profession de leur employeur, et pour le compte de celui-ci.</p>	<p>« 1^o Soit de rémunérer et de déclarer des salariés occupant des emplois entrant dans le champ des services définis à l'article L. 129-1 du présent code ou des assistants maternels agréés en application de l'article L. 421-1 du code de l'action sociale et des familles ;</p>	<p>« 1^o Soit services <i>mentionnés</i> à l'article L. 129-1 ...</p>
	<p>« 2^o Soit d'acquitter tout ou partie du montant des prestations de service fournies par les organismes agréés en application de l'article L. 129-1 du présent code, ou mentionnés aux deux premiers alinéas de l'article L. 2324-1 du code de la santé publique ou à l'article L. 227-6 du code de l'action sociale et des familles.</p>	<p>... familles ; Amendement n° 13 « 2^o Soit présent code, ou <i>les organismes ou personnes</i> mentionnés ...</p>
	<p>« Les prestations sociales ayant le caractère de prestation en nature destinées à couvrir tout ou partie du coût des services mentionnés au 1^o ou au 2^o peuvent être versées sous la forme du chèque-emploi-service universel. Un décret précise en tant que de besoin les modalités d'application du présent alinéa.</p>	<p>... familles. Amendement n° 14 Alinéa sans modification</p>
<p>Le chèque-service ne peut être utilisé qu'avec l'accord du salarié. Il se substitue à la remise du bulletin de paie prévue par l'article L. 143-3.</p>	<p>« Art. L. 129-6.- Dans le cas prévu au 1^o de l'article L. 129-5, le chèque-emploi-service universel ne peut être utilisé qu'avec l'accord du salarié.</p>	<p>« Art. L. 129-6.- Alinéa sans modification</p>
	<p>« Il comprend une déclaration en vue du paiement des cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle et adressée à un organisme de recouvrement du régime général de la sécurité sociale désigné par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale. Lorsque l'employeur bénéficie de l'allocation prévue au I de l'article L. 531-5 du code de la sécurité sociale, et par dérogation aux</p>	<p>Alinéa sans modification</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>—</p> <p>Pour les emplois dont la durée de travail n'excède pas huit heures par semaine ou ne dépasse pas quatre semaines consécutives dans l'année, l'employeur et le salarié qui utilisent le chèque-service sont réputés satisfaire aux obligations mises à la charge de l'un ou l'autre par les articles L. 122-3-1 et L. 212-4-3 du présent code ou par les articles 1031 et 1061 du code rural.</p>	<p>dispositions du présent alinéa, l'emploi doit être déclaré selon les modalités prévues à l'article L. 531-8 du même code.</p> <p>« La déclaration prévue à l'alinéa précédent peut être faite par voie électronique dans les conditions prévues à l'article L. 133-5 du même code.</p> <p>« A réception de la déclaration, l'organisme de recouvrement transmet au salarié une attestation d'emploi se substituant à la remise du bulletin de paie prévue à l'article L. 143-3 du présent code.</p> <p>« Pour les emplois dont la durée de travail n'excède pas huit heures par semaine ou ne dépasse pas quatre semaines consécutives dans l'année, l'employeur et le salarié qui utilisent le chèque-emploi-service universel sont réputés satisfaire aux obligations mises à la charge de l'un ou de l'autre par les articles L. 122-3-1 et L. 212-4-3 ou par les articles L. 741-2 et L. 741-9 du code rural.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
<p>Pour les emplois dont la durée dépasse celles définies ci-dessus, un contrat de travail doit être établi par écrit.</p>	<p>« Pour les emplois dont la durée dépasse celles définies ci-dessus, un contrat de travail doit être établi par écrit.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
<p>La rémunération portée sur le chèque inclut une indemnité de congés payés dont le montant est égal à un dixième de la rémunération.</p>	<p>« La rémunération portée sur le chèque-emploi-service universel inclut une indemnité de congés payés dont le montant est égal à un dixième de la rémunération. Pour l'appréciation des conditions d'ouverture de droits aux prestations sociales, le temps d'emploi effectif mentionné sur le chèque-emploi-service universel est majoré à due proportion.</p>	<p>« Pour ...</p>
<p>Les chèques-service sont émis et délivrés par les établissements de crédit, ou par les institutions ou services énumérés à l'article 8 de la loi n° 84-46 du 24 janvier 1984 relative à l'activité et</p>	<p>« Le chèque-emploi-service universel ne peut être utilisé pour la rémunération directe ou le paiement de prestations réalisées par des salariés qui consacrent tout ou partie de leur temps de travail à une activité contribuant à l'exercice de la profession de leur employeur ou de l'acheteur des prestations, et pour le compte de celui-ci.</p> <p>« Art. L. 129-7.- Le chèque-emploi-service universel, lorsqu'il a la nature d'un chèque au sens du chapitre I^{er} du titre III du livre I^{er} du code monétaire et financier, est émis</p>	<p>... L. 212-4-3 du présent code ou par les ...</p> <p>... rural.</p> <p>Amendement n° 15</p> <p>Alinéa sans modification</p>
		<p>Alinéa sans modification</p>
		<p>Alinéa sans modification</p>
		<p>« Art. L. 129-7.- Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>au contrôle des établissements de crédit, qui ont passé convention avec l'Etat. Toutefois, l'employeur peut faire sa déclaration par voie électronique dans les conditions prévues à l'article L. 133-5 du code de la sécurité sociale.</p>	<p>uniquement par les établissements de crédit ou par les institutions ou services habilités par l'article L. 518-1 du même code à effectuer des opérations de banque, qui ont passé une convention avec l'Etat.</p>	
<p>Les mentions figurant sur le chèque-service ainsi que ses modalités d'utilisation sont fixées par décret.</p>	<p>« Le chèque-emploi-service universel, lorsqu'il a la nature d'un titre spécial de paiement, est émis par des organismes et établissements spécialisés, ou par les établissements mentionnés au précédent alinéa, qui ont été habilités dans des conditions déterminées par décret, et qui en assurent le remboursement aux personnes physiques ou morales mentionnées à l'article L. 129-5 du présent code. Il n'est pas endossable ou remboursable sauf auprès de ces organismes ou établissements.</p>	<p>« Art. L. 129-8.- Le ...</p>
<p>L'organisme chargé de recevoir et traiter le "chèque-service" est habilité à poursuivre le recouvrement par voie contentieuse des sommes restant dues, pour le compte de l'ensemble des régimes concernés sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations du régime général de sécurité sociale assises sur les salaires.</p>	<p>« Art. L. 129-8.- Le chèque-emploi-service universel, lorsqu'il a la nature d'un titre spécial de paiement, peut être préfinancé en tout ou partie par une personne physique ou morale au bénéfice de ses salariés, agents, ayants droit, retraités, administrés ou adhérents. Dans ce cas, le titre de paiement comporte lors de son émission une valeur faciale qui ne peut excéder un montant déterminé par arrêté conjoint des ministres chargés du travail, de la sécurité sociale et de l'économie. La personne physique ou morale qui assure le préfinancement de ces chèques peut choisir d'en réserver l'utilisation à certaines catégories de services au sein des activités mentionnées à l'article L. 129-5.</p>	<p>... salariés après avis du comité d'entreprise s'il existe, agents, ayants droit, ...</p>
<p>Art. L. 129-2-1. - Les titres emploi service sont des titres spéciaux de paiement permettant d'acquitter en tout ou en partie le prix de prestations de service fournies par un prestataire agréé ou conventionné par l'Etat. Ils sont délivrés par des personnes physiques ou morales à leurs salariés, agents, ayants droit, retraités, administrés ou adhérents en vue de rémunérer :</p>	<p>« Le titre spécial de paiement est nominatif. Il mentionne le nom de la personne bénéficiaire. Un décret peut prévoir les cas dans lesquels il est stipulé payable à une personne dénommée.</p>	<p>... l'article L. 129-5. Amendement n° 16</p> <p>« Le...</p> <p>... lesquels le titre préfinancé par une personne publique ou une personne privée chargée d'une mission de service public est stipulé dénommée. Amendement n° 17</p> <p>Alinéa sans modification</p>
<p>1° Des services rendus à des personnes à leur domicile dans les conditions prévues à l'article L. 129-1 ;</p>	<p>« Les caractéristiques du chèque-</p>	
<p>2° Des services rendus à des personnes hors de leur domicile, destinés à faciliter la vie quotidienne de familles, de personnes âgées ou handicapées, et dispensés par des personnes agréées, autorisées ou déclarées en application de l'article L. 2324-1 du code de la santé publique, et des articles L. 227-5 et L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles.</p>		
<p>Ces titres sont émis par des organismes spécialisés habilités selon des modalités fixées par décret à les émettre, à les céder contre paiement de leur valeur libératoire, et le cas échéant d'une commission, aux personnes physiques et morales mentionnées au premier alinéa qui en font la demande, et à en assurer le remboursement aux organismes prestataires de services.</p>		
<p>Ce décret précise notamment</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>les obligations des organismes émetteurs en matière financière, comptable et d'information des utilisateurs au regard des services couverts par les titres emploi-service ainsi que les conditions requises pour que les prestations qu'ils servent à financer ouvrent droit à la réduction d'impôt prévue à l'article 199 sexdecies du code général des impôts.</p>	<p>emploi-service universel, en tant que titre spécial de paiement, et de la déclaration de cotisations sociales sont déterminées par arrêté conjoint des ministres chargés du travail, de la sécurité sociale et de l'économie.</p>	<p>« Art. L. 129-9.- Non modifié</p>
	<p>« Art. L. 129-9.- Les personnes morales de droit public peuvent acquérir des chèques-emploi-service universels préfinancés, à un prix égal à leur valeur libératoire augmentée, le cas échéant, d'une commission.</p>	<p>« Art. L. 129-10.- Le ...</p>
	<p>« Art. L. 129-10.- Le chèque-emploi-service universel est encaissable auprès des établissements et institutions mentionnés au premier alinéa de l'article L. 129-7 ou remboursable auprès des organismes et établissements habilités mentionnés au second alinéa du même article.</p>	<p>... établissements, <i>institutions et services</i> ...</p>
	<p>« Art. L. 129-11.- Les informations relatives aux personnes mentionnées au 1° de l'article L. 129-5 rémunérées par les chèques-emploi-service universels préfinancés dans les conditions définies à l'article L. 129-8 sont communiquées à l'organisme ou à l'établissement chargé de leur remboursement.</p>	<p>... article. Amendement n° 18 « Art. L. 129-11.- Les informations relatives aux personnes mentionnées au 1° de l'article L. 129-5 rémunérées par les chèques-emploi-service universels préfinancés dans les conditions définies à l'article L. 129-8 sont communiquées à l'organisme ou à l'établissement chargé de leur remboursement, <i>à l'exclusion des organismes émetteurs de chèques-emploi-service universels mentionnés au premier alinéa de l'article L. 129-7, à seule fin de contrôle du bon usage de ces titres.</i></p>
	<p>« Art. L. 129-12.- L'organisme chargé de recevoir et de traiter les déclarations mentionnées à l'article L. 129-6 en vue du paiement des cotisations sociales est habilité à poursuivre le recouvrement par voie contentieuse des sommes restant dues, pour le compte de l'ensemble des régimes concernés, sous les garanties et</p>	<p>« Ces communications s'opèrent selon des modalités propres à garantir la confidentialité des données. Les personnes concernées sont informées de l'existence de ce dispositif de contrôle ». Amendement n° 19 « Art. L. 129-12.- L'organisme chargé de recevoir et de traiter la <i>déclaration mentionnée</i> àcotisations <i>et contributions</i> sociales ...</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p><i>Art. L. 129-2-2.</i> - La contribution prévue à l'article L. 432-9 peut être utilisée pour l'acquisition des titres emploi-service par le comité d'entreprise. Le comité d'entreprise peut en déléguer la gestion à l'employeur.</p>	<p>sanctions applicables au recouvrement des cotisations du régime général de sécurité sociale assises sur les salaires.</p>	<p>... salaires. Amendements n^{os} 20 et 21 <i>« Art. L. 129-13.- Alinéa</i> sans modification</p>
<p>L'acquisition des titres emploi-service peut être également assurée par une somme versée par l'employeur et négociée en application des dispositions de la section III du chapitre II du titre III du livre I^{er} du présent code. L'accord détermine les conditions dans lesquelles la gestion est déléguée soit au comité d'entreprise, soit à l'employeur.</p>	<p><i>« Art. L. 129-13.-</i> L'aide financière du comité d'entreprise et l'aide financière de l'entreprise versées en faveur des salariés de celle-ci n'ont pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et pour l'application de la législation du travail, lorsque ces aides sont destinées soit à faciliter l'accès des services aux salariés, soit à financer :</p>	<p>« 1^o Alinéa sans modification</p>
	<p>« 1^o Des activités entrant dans le champ des services mentionnés à l'article L. 129-1 du présent code ;</p>	<p>« 2^o Des ...</p>
	<p>« 2^o Des activités de services assurées par les organismes mentionnés aux deux premiers alinéas de l'article L. 2324-1 du code de la santé publique et à l'article L. 227-6 du code de l'action sociale et des familles ou par des assistants maternels agréés en application de l'article L. 421-1 du même code.</p>	<p>... publique et <i>les personnes mentionnées</i> à l'article L. 227-6 du ...</p>
	<p>« Il en est de même de l'aide financière versée aux mêmes fins en faveur du chef d'entreprise, ou, si l'entreprise est une personne morale, de son président, de son directeur général, de son directeur général délégué, de ses gérants ou des membres de son directoire, dès lors que cette aide peut bénéficier également à l'ensemble des salariés de l'entreprise selon les mêmes règles d'attribution.</p>	<p>... code. Amendement n^o 22 « Il ...</p>
	<p><i>« Art. L. 129-14.-</i> L'aide financière mentionnée à l'article L. 129-13 peut être gérée par le comité d'entreprise, par l'entreprise ou, conjointement, par le comité d'entreprise et l'entreprise.</p>	<p>... général, de son <i>ou ses directeurs généraux délégués</i>, de ses gérants ...</p>
	<p>« La gestion, par le comité d'entreprise ou conjointement par l'entreprise et le comité d'entreprise, de</p>	<p>...d'attribution. Amendement n^o 23 <i>« Art. L. 129-14.- Alinéa</i> sans modification</p>
		<p>« La ...</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>—</p> <p><i>Art. L. 129-3.</i> - Lorsque l'emploi de salariés par des particuliers pour des services visés à l'article L. 129-2-1, ou la prestation de tels services par une association ou une entreprise mentionnées à l'article 129-1, fait l'objet d'une aide financière du comité d'entreprise ou de l'entreprise en faveur des salariés, les sommes ainsi versées, à l'exception de celles allouées aux gérants salariés et aux mandataires sociaux, n'ont pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et pour l'application de la législation du travail. Elles sont soumises à l'impôt sur le revenu selon les règles fixées au a du 5 de l'article 158 du même code. Elles ne sont pas déduites du montant des dépenses à retenir pour l'assiette de la réduction d'impôt mentionnée à l'article 199 <i>sexdecies</i> du code général des impôts.</p> <p>Par dérogation aux dispositions de l'article L. 131-7 du code de la sécurité sociale, l'exonération de cotisations sociales prévue à l'alinéa précédent n'est pas compensée par le budget de l'Etat.</p> <p>Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article et notamment le montant maximum de l'aide ouvrant droit à l'exonération ci-dessus ainsi que les modalités de justification de la destination de cette aide.</p> <p>Les dispositions du 2° du I s'appliquent aux rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2000, les dispositions du III s'appliquent aux rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2001 et les dispositions des 1°,</p>	<p>—</p> <p>l'aide financière de l'entreprise, versée dans les conditions définies à l'article L. 129-13, fait l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise et d'une procédure d'évaluation associant le comité d'entreprise.</p> <p>« L'aide financière de l'entreprise n'entre pas dans le cadre des activités sociales et culturelles mentionnées à l'article L. 432-8 et ne constitue pas une dépense sociale au sens de l'article L. 432-9.</p> <p>« <i>Art. L. 129-15.</i>- L'aide financière mentionnée à l'article L. 129-13 est exonérée d'impôt sur le revenu pour les bénéficiaires. Elle n'est pas prise en compte dans le montant des dépenses à retenir pour l'assiette de la réduction d'impôt mentionnée à l'article 199 <i>sexdecies</i> du code général des impôts.</p>	<p>—</p> <p>... comité d'entreprise <i>en cas de gestion conjointe</i> et d'uned'entreprise.</p> <p>Amendement n° 24 Alinéa sans modification</p> <p>« <i>Art. L. 129-15.</i>- L'aide pour ses bénéficiaires. Elle ...</p> <p>... impôts. Amendement n° 25</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
3°, 4° et 5° du I et des II et IV s'appliquent à la taxe sur les salaires due à raison des rémunérations versées à compter du 1 ^{er} janvier 2002.	<p>L'aide financière de l'entreprise bénéficie des dispositions du e du I de l'article 244 <i>quater</i> F du même code.</p> <p>« Art. L. 129-16.- L'Agence nationale des services à la personne, établissement public national à caractère administratif, est chargée de promouvoir le développement des activités de services à la personne. Elle peut recruter des contractuels de droit privé pour une durée déterminée.</p> <p>« Art. L. 129-17.- I.- Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions de délivrance, de contrôle et de retrait de l'agrément des associations et entreprises mentionné à l'article L. 129-1, notamment les conditions particulières auxquelles sont soumises celles dont l'activité porte sur la garde d'enfants ou l'assistance aux personnes âgées, handicapées ou dépendantes et les modalités de mise en œuvre du régime de la décision implicite d'acceptation de cet agrément.</p> <p>« II.- Des décrets précisent en tant que de besoin :</p> <p>« 1° Le contenu des activités mentionnées à l'article L. 129-1 ;</p> <p>« 2° Les modalités d'utilisation et de fonctionnement du chèque-emploi-service universel, et notamment :</p> <p>« a) Celles relatives à l'encaissement et au remboursement des chèques-emploi-service universels et aux obligations de contrôle, de vérification et de vigilance des organismes et établissements émettant ceux qui ont la nature de titre spécial de paiement ;</p> <p>« b) Celles relatives aux chèques-emploi-service universels préfinancés pour la rémunération de</p>	<p>L'aide ...</p> <p>... du f ...</p> <p>... code.</p> <p>Amendement n° 26 « Art. L. 129-16.- L'Agence ...</p> <p>... pour des missions déterminées.</p> <p>Amendement n° 27 « Art. L. 129-17.- I Non modifié</p> <p>« II.- Alinéa sans modification</p> <p>« 1° Alinéa sans modification</p> <p>« 1° bis Le plafond en valeur ou en temps de travail des interventions à domicile pour que les activités de bricolage ou d'assistance technique bénéficient des dispositions du présent chapitre ; »</p> <p>Amendement n° 28 « 2° Alinéa sans modification</p> <p>« a) Alinéa sans modification</p> <p>« b) Alinéa sans modification</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>—</p> <p><i>Art. L. 212-4-3. - Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des <u>associations</u> d'aide à domicile, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Il définit en outre les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification. Toute modification doit être notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Le contrat de travail détermine également les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié.</i></p>	<p>—</p> <p>personnes ou le paiement de services mentionnés aux articles L. 227-6 et L. 421-1 du code de l'action sociale et des familles et aux deux premiers alinéas de l'article L. 2324-1 du code de la santé publique ;</p> <p>« c) Celles relatives aux chèques-emploi-service universels préfinancés pour la rémunération de jardiniers mentionnés au 2° de l'article L. 722-20 du code rural employés par des particuliers ;</p> <p>« d) Celles relatives aux échanges d'information entre l'organisme de recouvrement mentionné à l'article L. 129-6 du présent code et les organismes ou établissements mentionnés au second alinéa de l'article L. 129-7 ;</p> <p>« 3° Les conditions d'application de l'article L. 129-13, notamment le montant maximum de l'aide financière qu'il mentionne, ainsi que les modalités de justification de la destination de cette aide. »</p> <p>Article 2</p> <p>I.- Le premier alinéa de l'article L. 212-4-3 du code du travail est modifié ainsi qu'il suit :</p> <p>1° Dans la deuxième phrase, le mot : « associations » est remplacé par les mots : « associations et entreprises » ;</p> <p>2° L'alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée : « Dans les associations et entreprises d'aide à</p>	<p>—</p> <p>« c) Celles ...</p> <p>... rémunération <i>de personnes mentionnées au 2° de l'article L. 722-20 du code rural employées par des particuliers pour la mise en état et l'entretien de jardins ;</i></p> <p>Amendement n° 29</p> <p>« d) Alinéa sans modification</p> <p>« 3° Alinéa sans modification</p> <p>Article 2</p> <p>Sans modification</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>.....</p> <p><i>Art. L. 212-4-4.</i> - Une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut faire varier en deçà de sept jours, jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés, le délai prévu au premier alinéa de l'article L. 212-4-3, dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail doit être notifiée au salarié. La convention ou l'accord collectif de branche étendu ou la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement doit prévoir des contreparties apportées au salarié lorsque le délai de prévenance est réduit en deçà de sept jours ouvrés. Cet accord ou cette convention peut également porter jusqu'au tiers de la durée stipulée au contrat la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires, fixée au deuxième alinéa du même article.</p> <p>.....</p> <p><i>Art. L. 212-4-6.</i> - Une convention ou un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire ou mensuelle peut varier dans certaines limites sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne la durée stipulée au contrat de travail.</p> <p>La convention ou l'accord collectif doit fixer :</p> <p>.....</p> <p>8° Les modalités et les délais selon lesquels ces horaires peuvent être modifiés, cette modification ne pouvant intervenir moins de sept jours après la date à laquelle le salarié en a été informé ; ce délai peut être ramené à trois jours par convention ou accord collectif de branche étendu ou convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.</p>	<p>domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié. »</p> <p>.....</p> <p>II.- Après la première phrase du premier alinéa de l'article L. 212-4-4 du même code, il est inséré une phrase ainsi rédigée : « Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, ce délai peut être inférieur pour les cas d'urgence définis par convention ou accord collectif de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement. »</p> <p>.....</p> <p>III.- Après le 8° de l'article L. 212-4-6 du même code, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>.....</p> <p>« Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
.....	peut déroger aux dispositions du 6° et, pour les cas d'urgence, du 8°. »	
Code de la sécurité sociale	Article 3	Article 3
<p><i>Art. L. 133-7.</i> - Les cotisations et contributions sociales d'origine légale et les cotisations et contributions conventionnelles rendues obligatoires par la loi, dues au titre des rémunérations versées aux salariés visés à l'article L. 772-1 du code du travail sont calculées sur une assiette égale, par heure de travail, à une fois la valeur horaire du salaire minimum de croissance applicable au premier jour du trimestre civil considéré. Toutefois ces cotisations peuvent être calculées, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, sur les rémunérations réellement versées à celui-ci.</p>	<p>I.- Le premier alinéa de l'article L. 133-7 du code de la sécurité sociale est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p>« Les cotisations et contributions sociales d'origine légale et les cotisations et contributions conventionnelles rendues obligatoires par la loi, dues au titre des rémunérations versées aux salariés mentionnés à l'article L. 772-1 du code du travail et aux jardiniers mentionnés au 2° de l'article L. 722-20 du code rural employés par des particuliers, sont calculées, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié :</p> <p>« 1° Soit sur une assiette égale, par heure de travail, à une fois la valeur horaire du salaire minimum de croissance applicable au premier jour du trimestre civil considéré ;</p> <p>« 2° Soit sur les rémunérations réellement versées au salarié, auquel cas les cotisations patronales de sécurité sociale sont réduites de quinze points.</p> <p>« En l'absence d'accord entre l'employeur et le salarié ou à défaut de choix mentionné par l'employeur, il est fait application du 2° de l'alinéa précédent.</p> <p>« Le bénéfice de l'abattement prévu à ce 2° n'est cumulable ni avec celui d'une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales, ni avec l'application de taux ou d'assiettes spécifiques ou de montants forfaitaires de cotisations.</p>	<p>I.- Alinéa sans modification</p> <p>« Les ...</p> <p>...et aux <i>personnes mentionnées au 2° de l'article L. 722-20 du code rural employées par des particuliers pour la mise en état et l'entretien de jardins</i>, sont calculées, ...</p> <p>... salarié :</p> <p>Amendement n° 30</p> <p>« 1° Alinéa sans modification</p> <p>« 2° Soit ...</p> <p>...réduites de 50 %.</p> <p>Amendement n° 31</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p>
<p><i>Art. L. 241-10.</i> - I. - La rémunération d'une aide à domicile est exonérée totalement des cotisations patronales d'assurances sociales, d'accidents du travail et d'allocations familiales, lorsque celle-ci est employée</p>	<p>II.- L'article L. 241-10 du même code est modifié ainsi qu'il suit :</p>	<p>II.- Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>effectivement à leur service personnel, à leur domicile ou chez des membres de leur famille, par :</p>	<p>1° Le neuvième alinéa du I est remplacé par les dispositions suivantes :</p>	
<p>.....</p> <p>L'exonération est accordée sur la demande des intéressés par l'organisme chargé du recouvrement des cotisations dans les conditions fixées par arrêté ministériel.</p>	<p>« Sauf dans le cas mentionné au <i>a</i>, l'exonération est accordée sur la demande des intéressés par l'organisme chargé du recouvrement des cotisations dans des conditions fixées par arrêté ministériel » ;</p>	
<p>.....</p> <p>III. - Les rémunérations des aides à domicile employées sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée pour remplacer les salariés absents ou dont le contrat de travail est suspendu dans les conditions visées à l'article L. 122-1-1 du code du travail par les associations et les entreprises admises, en application de l'article L. 129-1 du code du travail, à exercer des activités concernant la garde d'enfant ou l'assistance aux personnes âgées ou handicapées, les centres communaux et intercommunaux d'action sociale et les organismes habilités au titre de l'aide sociale ou ayant passé convention avec un organisme de sécurité sociale sont exonérées totalement des cotisations patronales d'assurances sociales, d'accidents du travail et d'allocations familiales pour la fraction versée en contrepartie de l'exécution des tâches effectuées chez les personnes visées au I ou bénéficiaires de prestations d'aide ménagère aux personnes âgées ou handicapées au titre de l'aide sociale légale ou dans le cadre d'une convention conclue entre ces associations ou organismes et un organisme de sécurité sociale, dans la limite, pour les personnes visées au <i>a</i> du I, du plafond prévu par ce <i>a</i>.</p>	<p>2° Après le III, il est inséré un III <i>bis</i> ainsi rédigé :</p>	
<p>.....</p> <p>Les rémunérations des aides à domicile ayant la qualité d'agent titulaire d'un centre communal ou intercommunal d'action sociale bénéficient d'une exonération de 100 % de la cotisation d'assurance vieillesse due au régime visé au 2° de l'article R. 711-1 du présent code pour la fraction de ces rémunérations</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>remplissant les conditions définies au premier alinéa du présent paragraphe.</p>	<p>« III <i>bis</i>.- Les rémunérations des salariés qui, employés par des associations ou des entreprises de services à la personne agréées dans les conditions fixées à l'article L. 129-1 du code du travail, assurent une activité mentionnée à cet article, sont exonérées des cotisations patronales d'assurances sociales, d'accidents du travail et d'allocations familiales, dans la limite, lorsqu'elles ne sont pas éligibles à une autre exonération mentionnée au présent article, d'un plafond déterminé par décret. Le bénéfice de cette exonération n'est pas cumulable avec celui d'une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales ou l'application de taux ou d'assiettes spécifiques ou de montants forfaitaires de cotisations. »</p>	
<p>Code rural</p>	<p>III.- L'article L. 741-27 du code rural est complété par un IV ainsi rédigé :</p>	<p>III.- Non modifié</p>
<p>Art. L. 741-27. - I. - Les dispositions prévues au III de l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale sont applicables aux cotisations patronales d'assurances sociales, d'accidents du travail et d'allocations familiales, dues par les associations et organismes sur les rémunérations des salariés affiliés au régime de protection sociale agricole, dans les conditions mentionnées par cet article.</p>		
<p>Les conditions d'application de l'exonération prévue au III de l'article L. 241-10 précité au bénéfice des associations et organismes visés au premier alinéa sont fixées par décret. Celui-ci détermine notamment les informations et pièces que les associations et organismes précités doivent produire auprès des caisses de mutualité sociale agricole ainsi que les modalités permettant aux caisses de mutualité sociale agricole de vérifier la qualité de bénéficiaires des prestations mentionnées aux b, c, d et e du I de l'article L. 241-10 précité ou des prestations d'aide ménagère visées au III du même article.</p>		
<p>II. - Les caisses de mutualité sociale agricole procèdent auprès des associations et organismes affiliés au</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>—</p> <p>régime agricole et bénéficiant de l'exonération prévue à l'article L. 241-10 précité à des contrôles identiques à ceux réalisés par les caisses de sécurité sociale auprès des associations et organismes relevant du régime général, afin de s'assurer de la régularité des opérations financières et comptables et d'apprécier la qualité des prestations servies.</p> <p>III. - Les dispositions du I sont applicables aux gains et rémunérations versés postérieurement au 31 décembre 1998.</p>	<p>—</p> <p>« IV.- Les dispositions du III <i>bis</i> de l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale sont applicables aux cotisations patronales d'assurances sociales, d'accidents du travail et d'allocations familiales dues par les associations et organismes sur les rémunérations des salariés affiliés au régime de protection sociale agricole, dans les conditions mentionnées par cet article. »</p> <p>Article 4</p>	<p>—</p> <p>Article 4</p>
<p>Code de l'action sociale et des familles</p> <p><i>Art. L. 232-7.</i> - Dans le délai d'un mois à compter de la notification de la décision d'attribution de la prestation, le bénéficiaire doit déclarer au président du conseil général le ou les salariés ou le service d'aide à domicile à la rémunération desquels est utilisée l'allocation personnalisée d'autonomie. Tout changement ultérieur de salarié ou de service doit être déclaré dans les mêmes conditions.</p> <p>Si le bénéficiaire choisit de <u>recourir</u> à un service d'aide à domicile agréé dans les conditions fixées à l'article L. 129-1 du code du travail, l'allocation personnalisée d'autonomie destinée à le rémunérer peut être versée sous forme de <u>titre emploi-service</u>.</p>	<p>I.- Le deuxième alinéa de l'article L. 232-7 du code de l'action sociale et des familles est modifié ainsi qu'il suit :</p> <p>1° Après le mot : « recourir », sont insérés les mots : « à un salarié ou » ;</p> <p>2° Les mots : « titre emploi service » sont remplacés par les mots : « chèque-emploi-service universel ».</p> <p>II.- L'article L. 232-15 du même code est remplacé par les dispositions suivantes :</p>	<p>Sans modification</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>—</p> <p><i>Art. L. 232-15.</i> - L'allocation personnalisée d'autonomie peut, sur délibération du conseil général, être versée directement aux salariés, aux services d'aide à domicile, notamment ceux visés à l'article L. 129-1 du code du travail, ou aux établissements visés au 6° du I de l'article L. 312-1 du présent code et au 2° de l'article L. 6111-2 du code de la santé publique utilisés par le bénéficiaire de l'allocation.</p>	<p>—</p> <p>« <i>Art. L. 232-15.</i> - L'allocation personnalisée d'autonomie peut, après accord du bénéficiaire, être versée directement aux services d'aide à domicile, notamment ceux mentionnés à l'article L. 129-1 du code du travail, ou aux établissements mentionnés au 6° du I de l'article L. 312-1 du présent code et au 2° de l'article L. 6111-2 du code de la santé publique utilisés par le bénéficiaire de l'allocation.</p> <p>« Le bénéficiaire de cette allocation peut modifier à tout moment les conditions dans lesquelles il est procédé à ce versement direct.</p>	<p>—</p>
<p>Code général des impôts</p>	<p>Article 5</p>	<p>Article 5</p>
<p><i>Art. 81.</i> - Sont affranchis de l'impôt :</p> <p>.....</p>	<p>Le livre I^{er} du code général des impôts est modifié ainsi qu'il suit :</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
<p><i>Art. 81.</i> - Sont affranchis de l'impôt :</p> <p>.....</p>	<p>I.- A l'article 81, il est ajouté un 37° ainsi rédigé :</p> <p>« 37° L'aide financière mentionnée à l'article L. 129-13 du code du travail ; ».</p>	<p>I.- Non modifié</p>
<p><i>Art. 158.</i> - a.</p> <p>b. Les dispositions du a sont applicables aux allocations mentionnées aux premier et troisième alinéas de l'article 231 <i>bis</i> D, aux participations en espèces et, à compter du 1^{er} janvier 1991, aux dividendes des actions de travail, alloués aux travailleurs mentionnés au 18° bis de l'article 81, lorsque ces sommes sont imposables, de même qu'à l'aide financière mentionnée à l'article L. 129-3 du code du travail.</p>	<p>II.- Au <i>b</i> du 5 de l'article 158, les mots : « , de même qu'à l'aide financière mentionnée à l'article L. 129-3 du code du travail » sont supprimés.</p>	<p>II.- Non modifié</p>
<p><i>Art. 199 sexdecies.</i> - 1° Lorsqu'elles n'entrent pas en compte pour l'évaluation des revenus des différentes catégories, ouvrent droit à une réduction d'impôt sur le revenu les sommes versées pour l'emploi d'un salarié travaillant à la résidence, située en France, du contribuable ou d'un ascendant remplissant les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 232-2 du code de l'action sociale et des familles, ainsi que les sommes versées aux mêmes fins soit à une</p>	<p>III.- Le quatrième alinéa du 1° de l'article 199 <i>sexdecies</i> est remplacé par les dispositions suivantes :</p>	<p>III.- Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>association ou une entreprise agréée par l'Etat (1) ayant pour objet ou pour activité exclusive la fourniture des services définis à l'article L. 129-1 du code du travail, soit à un organisme à but non lucratif ayant pour objet l'aide à domicile et habilité au titre de l'aide sociale ou conventionné par un organisme de sécurité sociale.</p>		
<p>..... Ainsi qu'il est dit au premier alinéa de l'article L. 129-3 du code du travail, l'aide financière mentionnée à cet article n'est pas déduite du montant des dépenses à retenir pour l'assiette de la réduction d'impôt mentionnée au présent article.</p>	<p>« L'aide financière mentionnée à l'article L. 129-13 du code du travail, exonérée en application du 37° de l'article 81, n'ouvre pas droit à la réduction d'impôt prévue au présent article. »</p>	
<p>..... <i>Art. 244 quater F.</i> - I. - Les entreprises imposées d'après leur bénéfice réel peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt égal à 25 % de la somme :</p>	<p>IV.- Au I de l'article 244 <i>quater</i> F, il est ajouté un <i>e</i> ainsi rédigé :</p>	<p>IV.- Au un <i>f</i> ainsi rédigé : Amendement n° 32</p>
<p>.....</p>	<p>« <i>e</i>) Des dépenses engagées au titre de l'aide financière de l'entreprise mentionnée à l'article L. 129-13 du code du travail. »</p>	<p>« <i>f</i>) Destravail. » Amendement n° 33</p>
<p>..... <i>Art. 279.</i> - La taxe sur la valeur ajoutée est perçue au taux réduit de 5,50 % en ce qui concerne :</p>		
<p>..... i. les prestations de services fournies par des entreprises agréées en application <i>du II</i> de l'article L. 129-1 du code du travail.</p>	<p>V.- Au <i>i</i> de l'article 279, les mots : « du II » sont supprimés.</p>	<p>V.- Non modifié</p>
<p>..... Code de la santé publique</p>	<p>Article 6</p>	<p>Article 6</p>
<p><i>Art. L. 5232-3.</i> - La délivrance de matériels de maintien à domicile, d'orthèses, de matériels orthopédiques et de certaines prestations associées, inscrits sur une liste fixée par arrêté du ministre chargé de la santé, est soumise à une obligation de formation ou d'expérience professionnelle de leurs distributeurs. Les conditions d'application du présent article sont</p>	<p>L'article L. 5232-3 du code de la santé publique est remplacé par les dispositions suivantes : « <i>Art. L. 5232-3.</i>- Les prestataires de service ou les distributeurs de matériels, y compris les dispositifs médicaux, destinés à favoriser le retour à domicile et l'autonomie des personnes malades ou présentant une incapacité ou un handicap moteur, mental, psychique ou sensoriel, doivent disposer de personnels titulaires d'un diplôme ou</p>	<p>Sans modification</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>déterminées par décret.</p>	<p>d'une équivalence attestant d'une formation à la délivrance de ces matériels ou de ces services et respecter des conditions d'exercice et règles de bonne pratique.</p> <p>« Un arrêté du ministre chargé de la santé fixe la liste des matériels et services mentionnés au premier alinéa.</p> <p>« Un décret précise les autres modalités d'application du présent article. »</p>	
<p>Code du travail</p>	<p>Article 7</p>	<p>Article 7</p>
<p><u>Art. 812-1. - L'article L. 129-2, à l'exception de son avant-dernier alinéa, n'est pas applicable dans les départements d'outre-mer et à Saint-Pierre-et-Miquelon.</u> Dans ces départements et dans cette collectivité, il est créé un titre de travail simplifié pour assurer la rémunération et pour la déclaration en vue du paiement des cotisations sociales :</p> <p>.....</p> <p>Les titres de travail simplifiés sont émis et délivrés par les établissements de crédit ou par les institutions ou services énumérés à l'article 8 de la loi n° 84-46 du 24 janvier 1984 relative à l'activité et au contrôle des établissements de crédit, dans le cadre de la convention prévue à l'avant-dernier alinéa de l'article L. 129-2.</p> <p>.....</p>	<p>La première phrase de l'article L. 812-1 du code du travail est remplacée par les dispositions suivantes : « Les dispositions des articles L. 129-5 à L. 129-12 s'appliquent dans les départements d'outre-mer et à Saint-Pierre-et-Miquelon lorsque le chèque-emploi-service universel a la nature d'un titre spécial de paiement. »</p>	<p>Alinéa sans modification</p> <p><i>« Après les mots : « convention prévue », la fin du huitième alinéa de l'article L. 812-1 du code du travail est ainsi rédigée : « au premier alinéa de l'article L. 129-7. »</i></p> <p>Amendement n° 34</p>
<p>Loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle</p> <p>Art. 5. - I. - Il est institué, sous l'appellation de chèque-service, un titre admis avec l'accord du salarié en paiement de la rémunération des emplois de service auprès de particuliers dans leurs résidences, y compris dans le cadre des associations visées à l'article L. 129-1 du code du travail.</p> <p>L'employeur et le salarié qui utilisent le chèque-service sont réputés satisfaire aux obligations admises à la charge de l'un ou de l'autre par les articles L. 122-3-1, L. 143-1, L. 143-3 et</p>		<p>Article additionnel</p> <p><i>« L'article 5 de la loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle est abrogé. »</i></p> <p>Amendement n° 35</p>

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

**Propositions de la
Commission**

L. 212-4-3 du code du travail, par les articles L. 241-7 et L. 242-6 du code de la sécurité sociale et par les articles 1031 et 1061 du code rural.

Le chèque-service ne peut être utilisé pour la rémunération des personnels qui consacrent tout ou partie de leur temps de travail à une activité relevant de la profession de leur employeur, et pour le compte de celui-ci.

Ces chèques sont émis par un organisme agréé par l'Etat et distribués par un ou des réseaux agréés par l'Etat. Ils sont cédés à des employeurs contre paiement de leur valeur. Le salarié présente ses chèques-service à l'un des réseaux, qui lui remet en échange la contre-valeur du ou des chèques présentés; celle-ci inclut notamment une indemnité compensatrice de congés payés dont le montant est égal à un dixième de la rémunération.

La valeur forfaitaire du chèque, sa validité, le montant de l'assiette forfaitaire des cotisations sociales ainsi que les mentions obligatoires figurant sur le chèque sont fixés par décret.

Le ou les réseaux agréés transmettent à l'Union pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales ou à la caisse de mutualité sociale agricole le chèque-service pour l'acquisition par le salarié des droits correspondant aux cotisations sociales.

II. - Les conditions d'application progressive des dispositions du I sont fixées par décret.

III. - Les décrets d'application précisent notamment le rôle des associations visées aux articles L. 128 et L. 129-1 du code du travail.

IV. - Le Gouvernement déposera au Parlement, avant le 2 octobre 1994, un rapport retraçant le coût pour le budget de l'Etat, ainsi que les effets sur l'emploi et les régimes de sécurité sociale, d'une augmentation, par tranche de 10 p. 100, du plafond de la réduction d'impôt définie à l'article 199 *sexdecies* du code général des impôts.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

Code général des collectivités territoriales

Art. 2123-18-4.- Lorsque les maires et, dans les communes de 20 000 habitants au moins, les adjoints au maire qui ont interrompu leur activité professionnelle pour exercer leur mandat utilisent le chèque-service prévu par l'article L. 129-2 du code du travail pour assurer la rémunération des salariés chargés soit de la garde des enfants, soit de l'assistance aux personnes âgées, handicapées ou à celles qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile en application de l'article L. 129-1 du même code, le conseil municipal peut accorder par délibération une aide financière en faveur des élus concernés, dans des conditions fixées par décret.

.....

Art. 3123-19-1.- Lorsque les présidents des conseils généraux et les vice-présidents ayant reçu délégation de ceux-ci qui ont interrompu leur activité professionnelle pour exercer leur mandat utilisent le chèque-service prévu par l'article L. 129-2 du code du travail pour assurer la rémunération des salariés chargés soit de la garde des enfants, soit de l'assistance aux personnes âgées, handicapées ou à celles qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile en application de l'article L. 129-1 du même code, le conseil général peut accorder par délibération une aide financière en faveur des élus concernés, dans des conditions fixées par décret.

.....

Art. 4235-19-1.- Lorsque les présidents des conseils régionaux et les vice-présidents ayant reçu délégation de ceux-ci qui ont interrompu leur activité professionnelle pour exercer leur mandat utilisent le chèque-service prévu par l'article L. 129-2 du code du travail pour assurer la rémunération des salariés chargés soit de la garde des enfants, soit

Article additionnel

« Le code général des collectivités territoriales est modifié comme suit :

« 1° Dans le premier alinéa de l'article L. 2123-18-4 :

« a) les mots : « chèque-service prévu par l'article L. 129-2 » sont remplacés par les mots : « chèque-service-emploi universel prévu par l'article L. 129-5 » ;

« b) après les mots : « rémunération des salariés », il est inséré les mots : « ou des associations ou entreprises agréées » ;

« c) après les mots : « aide personnelle à leur domicile », il est inséré les mots : « ou d'une aide à la mobilité dans l'environnement de proximité favorisant leur maintien à domicile ».

« 2° Dans le premier alinéa de l'article L. 3123-19-1,

« a) les mots : « chèque-service prévu par l'article L. 129-2 » sont remplacés par les mots : « chèque-service-emploi universel prévu par l'article L. 129-5 » ;

« b) après les mots : « rémunération des salariés », il est inséré les mots : « ou des associations ou entreprises agréées » ;

« c) après les mots : « aide personnelle à leur domicile », il est inséré les mots : « ou d'une aide à la mobilité dans l'environnement de proximité favorisant leur maintien à domicile ».

« 3° Dans le premier alinéa de l'article L. 4135-19-1 :

« a) les mots : « chèque-service prévu par l'article L. 129-2 » sont remplacés par les mots : « chèque-service-emploi universel prévu par l'article L. 129-5 » ;

« b) après les mots : « rémunération des salariés », il est inséré les mots : « ou des associations ou entreprises agréées » ;

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>de l'assistance aux personnes âgées, handicapées ou à celles qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile en application de l'article L. 129-1 du même code, le conseil régional peut accorder par délibération une aide financière en faveur des élus concernés, dans des conditions fixées par décret.</p> <p>.....</p>	<p>TITRE II</p>	<p>« c) après les mots : « aide personnelle à leur domicile », il est inséré les mots : « ou d'une aide à la mobilité dans l'environnement de proximité favorisant leur maintien à domicile ». »</p>
<p><i>Art. L. 322-4-11.</i> - La conclusion de chaque contrat d'avenir est subordonnée à la signature d'une convention entre le bénéficiaire du contrat, qui s'engage à prendre part à toutes les actions qui y sont prévues, le président du conseil général ou le maire ou, le cas échéant, le président de l'établissement public de coopération intercommunale, le représentant de l'Etat et l'un des employeurs appartenant aux catégories suivantes :</p> <p>.....</p>	<p>COHÉSION SOCIALE</p>	<p>COHÉSION SOCIALE</p>
<p>La convention est conclue pour une durée <u>de deux ans</u> ; <u>elle est renouvelable pour une durée de douze mois</u>. La situation du bénéficiaire du contrat d'avenir est réexaminée tous les six mois.</p>	<p>Article 8</p>	<p>Article 8</p>
<p>.....</p>	<p>I.- Le dernier alinéa de l'article L. 322-4-11 du code du travail est modifié ainsi qu'il suit :</p>	<p>« I – Le travail est <i>remplacé</i> par deux alinéas ainsi rédigés :</p>
	<p>1° Après les mots : « La convention est conclue pour une durée », les mots : « de deux ans » sont remplacés par les mots : « comprise entre six et vingt-quatre mois » ;</p>	<p>« La convention est conclue pour une durée de deux ans. Elle est renouvelable une fois dans la limite de douze mois. Pour les bénéficiaires âgés de plus de cinquante ans, elle est renouvelable trois fois dans la limite de trente-six mois.</p>
	<p>2° Les mots : « elle est renouvelable pour une durée de douze mois » sont remplacés par les mots : « elle est renouvelable une fois dans la limite de douze mois. Pour les bénéficiaires âgés de plus de cinquante ans, elle est renouvelable trois fois dans la limite de trente-six mois ».</p>	<p>Par dérogation aux dispositions du précédent alinéa, lorsque des circonstances particulières tenant au secteur d'activité professionnelle ou au profil de poste le justifient, le préfet peut prévoir que cette convention est conclue pour une durée comprise entre six et vingt-quatre mois. Elle est alors renouvelable deux fois, la durée totale de la convention ne pouvant, compte tenu du ou des renouvellements, excéder trente-six mois. Pour les bénéficiaires âgés de plus de cinquante ans, cette durée totale ne peut excéder cinq ans ».</p>
	<p>II.- <u>Le premier alinéa</u> de l'article L. 322-4-12 du même code est modifié ainsi qu'il suit :</p>	<p>II – L'article L. 322-4-12 du même code est ainsi modifié :</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 322-4-12. - I. - Le contrat d'avenir est un contrat de travail de droit privé à durée déterminée passé en application de l'article L. 122-2 avec l'un des employeurs mentionnés à l'article L. 322-4-11. <u>Il est conclu pour une durée de deux ans.</u> Il peut être renouvelé dans la limite de douze mois. Pour les bénéficiaires âgés de plus de cinquante ans, la limite de renouvellement peut être de trente-six mois. Les dispositions du dernier alinéa de l'article L. 122-2 relatives au nombre maximal des renouvellements ne sont pas applicables.</p>	<p>1° Les mots : « Il est conclu pour une durée de deux ans » sont remplacés par les mots : « Il est conclu pour une durée minimale comprise entre six et vingt-quatre mois » ;</p> <p>2° Il est ajouté une phrase ainsi rédigée : « Un bilan est réalisé tous les six mois avec l'employeur et le référent. »</p>	<p>1° <i>Le premier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée : « Un bilan est réalisé tous les six mois avec l'employeur et le référent » ;</i></p> <p>2° <i>Il est inséré, après le premier alinéa, un alinéa ainsi rédigé : « Par dérogation aux dispositions du précédent alinéa, lorsque la convention a été conclue pour une durée comprise entre six et vingt-quatre mois en application du dernier alinéa de l'article L. 322-4-11, le contrat est conclu pour la même durée. Il est renouvelable deux fois, la durée totale du contrat ne pouvant, compte tenu du ou des renouvellements, excéder trente-six mois. Pour les bénéficiaires âgés de plus de cinquante ans, cette durée totale ne peut excéder cinq ans ».</i></p> <p>Amendement n° 37</p>
<p>Art. L. 322-4-10. - Il est institué un contrat de travail dénommé "contrat d'avenir", destiné à faciliter l'insertion sociale et professionnelle des personnes bénéficiant, depuis une durée fixée par décret en Conseil d'Etat, du revenu minimum d'insertion, de l'allocation spécifique de solidarité ou de l'allocation de parent isolé.</p>		<p><i>Article additionnel</i></p> <p><i>I.- Le code du travail est ainsi modifié :</i></p> <p><i>1°) A la fin du premier alinéa de l'article L. 322-4-10, les mots : « ou de l'allocation de parent isolé » sont remplacés par les mots : « , de l'allocation de parent isolé ou de l'allocation aux adultes handicapés » ;</i></p>
<p>..... Art. L. 322-4-12. -</p> <p>En cas de rupture du contrat pour un motif autre que ceux prévus ci-dessus ou lorsque ce contrat n'est pas renouvelé et que son bénéficiaire n'exerce pas d'activité professionnelle rémunérée, le versement de l'allocation dont il bénéficiait avant la conclusion du contrat est maintenu ou rétabli selon les conditions respectivement prévues aux</p>		<p><i>2°) A la fin du dernier alinéa du IV de l'article L. 322-4-12, les mots : « ou L. 524-1 du code de la sécurité sociale » sont remplacés par les mots : « , L. 524-1 ou L. 821-1 à L. 821-3 du code de la sécurité sociale » ;</i></p>

Dispositions en vigueur

articles L. 262-7 à L. 262-12-1 du code de l'action sociale et des familles, L. 351-10 du présent code ou L. 524-1 du code de la sécurité sociale.

Art. L. 322-4-15. - Il est institué un contrat de travail dénommé "contrat insertion-revenu minimum d'activité" destiné à faciliter l'insertion sociale et professionnelle des personnes bénéficiaires du revenu minimum d'insertion, de l'allocation de parent isolé ou l'allocation de solidarité spécifique qui rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Pour les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion, ce contrat peut tenir lieu de contrat d'insertion prévu aux articles L. 262-37 et L. 262-38 du code de l'action sociale et des familles.

Art. L. 322-4-15-5. -

En cas de rupture du contrat pour un motif autre que celui prévu au premier alinéa ou lorsque ce contrat n'est pas renouvelé et que son bénéficiaire n'exerce pas d'activité professionnelle rémunérée, le versement de l'allocation dont il bénéficiait avant la conclusion du contrat est maintenu ou rétabli selon les conditions respectivement prévues aux articles L. 262-7 à L. 262-12-1 du code de l'action sociale et des familles, L. 351-10 du présent code ou L. 524-1 du code de la sécurité sociale et précisées par décret en Conseil d'Etat.

.....

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

3°) Dans la première phrase de l'article L. 322-4-15, après les mots : « de l'allocation de parent isolé » sont insérés les mots : « , de l'allocation aux adultes handicapés » ;

4°) Dans le troisième alinéa de l'article L. 322-4-15-5, les mots : « ou L. 524-1 du code de la sécurité sociale » sont remplacés par les mots : « , L. 524-1 ou L. 821-1 à L. 821-3 du code de la sécurité sociale. »

II.- Après l'article L. 821-7-1 du code de la sécurité sociale est inséré un article L. 821-7-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 821-7-2 – Pendant la durée de la convention de contrat d'avenir conclue en application de l'article L. 322-4-11 du code du travail ou de la convention de contrat insertion – revenu minimum d'activité conclue en application de l'article L. 322-4-15-1 du même code, le bénéficiaire du contrat continue de bénéficier d'un montant d'allocation aux adultes handicapés égal à celui résultant de l'application des dispositions du présent titre, diminué du montant de l'aide à l'employeur définie au premier alinéa du II de l'article L. 322-4-12 du code du

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

Art. L. 322-4-11. - La conclusion de chaque contrat d'avenir est subordonnée à la signature d'une convention entre le bénéficiaire du contrat, qui s'engage à prendre part à toutes les actions qui y sont prévues, le président du conseil général ou le maire ou, le cas échéant, le président de l'établissement public de coopération intercommunale, le représentant de l'Etat et l'un des employeurs appartenant aux catégories suivantes :

.....
4° Les employeurs mentionnés aux articles L. 322-4-16 et L. 322-4-16-8.

Art. L. 322-4-16. - I. -
L'insertion par l'activité économique a pour objet de permettre à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, de bénéficier de contrats de travail en vue de faciliter leur insertion sociale et professionnelle. Elle met en œuvre des modalités spécifiques

travail ou à l'article L. 322-4-15-6 du même code.

Il conserve pendant la durée desdites conventions les droits garantis aux bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés. »

Amendement n° 3 du gouvernement

Article additionnel

Après le cinquième alinéa de l'article L. 322-4-11 du code du travail, est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Par dérogation aux dispositions du premier alinéa, lorsque l'employeur est un établissement public national ou un organisme national chargé d'une mission de service public, figurant sur une liste fixée par arrêté, les conventions de contrat d'avenir pour les bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité, de l'allocation de parent isolé ou de l'allocation aux adultes handicapés peuvent être conclues entre le bénéficiaire du contrat, l'employeur et le représentant de l'Etat. L'Etat est, dans ce cas, chargé d'assurer la mise en œuvre du contrat d'avenir dans les conditions fixées aux articles L. 322-4-10 à L. 322-4-13. ».

Amendement n° 4 du gouvernement

Article additionnel

Le code du travail est ainsi modifié :

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

d'accueil et d'accompagnement.

L'Etat peut, après consultation des partenaires locaux réunis au sein du conseil départemental de l'insertion par l'activité économique institué à l'article L. 322-4-16-4, conclure des conventions avec les employeurs dont l'activité a spécifiquement cet objet. Ces conventions peuvent prévoir des aides de l'Etat.

.....

Art. L. 322-4-16-8. - Les ateliers et chantiers d'insertion sont des dispositifs portés par un centre communal ou intercommunal d'action sociale ou par un organisme de droit privé à but non lucratif ayant pour objet l'embauche de personnes mentionnées au I de l'article L. 322-4-16 afin de faciliter leur insertion sociale et professionnelle, en développant des activités ayant principalement un caractère d'utilité sociale, et qui a conclu avec l'Etat une convention visée à l'article précité.

.....

Art. L. 124-4-4. - Lorsque, à l'issue d'une mission, le salarié sous contrat de travail temporaire ne bénéficie pas immédiatement d'un contrat de travail à durée indéterminée avec l'utilisateur, il a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation.

.....

Elle n'est pas due :

.....

2° Dans le cas de contrats de travail temporaire conclus dans le cadre de l'article L. 124-21 ;

.....

Article 9

Article 9

Sans modification

Au sixième alinéa de l'article L. 124-4-4 du code du travail, après les mots : « de l'article L. 124-21 » sont ajoutés les mots : « ou de l'article L. 322-4-15-4 ».

I.- La première phrase du dernier alinéa du I de l'article L. 322-4-16 est complétée par les mots : « et avec les communes » ;

II.- Dans le premier alinéa de l'article L. 322-4-16-8, après les mots : « des dispositifs portés » sont insérés les mots : « par une commune, ».

Amendement n° 5 du gouvernement

Article additionnel

Après l'article L. 322-4-18 du code du travail, il est inséré un article L. 322-4-18-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 322-4-18-1 – Les conventions passées avec les organismes de droit privé à but non lucratif en application de l'article

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p><i>L. 143-10.</i> - Lorsqu'est ouverte une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire, les rémunérations de toute nature dues aux salariés et apprentis et l'indemnité mentionnée à l'article L. 980-11-1 due par l'employeur aux bénéficiaires d'un stage d'initiation à la vie professionnelle pour les soixante derniers jours de travail ou d'apprentissage doivent, déduction faite des acomptes déjà perçus, être payées, nonobstant l'existence de toute autre créance privilégiée, jusqu'à concurrence d'un plafond mensuel identique pour toutes les catégories de bénéficiaires.</p>	Article 10	<p><i>L. 322-4-18 du code du travail peuvent, à leur terme, lorsqu'elles ont conduit à l'embauche de salariés bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée, faire l'objet d'avenants ouvrant droit, pour une durée maximale de vingt-quatre mois au versement de l'aide mentionnée à l'article L. 322-4-8 de ce même code. Cette aide n'est pas cumulable avec celles allouées au titre des conventions initiales ou de leurs avenants. »</i></p>
<p>..... Les rémunérations prévues au premier alinéa ci-dessus comprennent non seulement les salaires, appointements ou commissions proprement dites mais encore tous les accessoires et notamment l'indemnité mentionnée à l'article L. 122-3-4, l'indemnité pour inobservation du délai congé mentionnée à l'article L. 122-8, l'indemnité compensatrice mentionnée à l'article L. 122-32-6 et l'indemnité mentionnée à l'article L. 124-4-4.</p>	<p>I.- La dernière phrase de l'article L. 143-10 du code du travail est complétée par les mots : « , ainsi que les contributions dues par l'employeur dans le cadre des conventions de reclassement personnalisé mentionnées à l'article L. 321-4-2 ».</p>	I.- Non modifié
<p><i>Art. L. 143-11-1.</i> - Tout employeur ayant la qualité de commerçant, d'artisan, d'agriculteur ou de personne morale de droit privé et occupant un ou plusieurs salariés doit</p>	<p>II.- L'article L. 143-11-1 du même code est modifié ainsi qu'il suit :</p>	II.- Alinéa sans modification

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>assurer ses salariés, y compris les travailleurs salariés détachés à l'étranger ainsi que les travailleurs salariés expatriés visés à l'article L. 351-4, contre le risque de non-paiement, en cas de procédure de redressement ou de liquidation judiciaire, des sommes qui leur sont dues et contre le risque de rupture du contrat de travail pour cause de force majeure consécutive à un sinistre en exécution du contrat de travail.</p> <p>L'assurance couvre :</p> <p>1° les sommes dues aux salariés à la date du jugement d'ouverture de toute procédure de redressement ou de liquidation judiciaire ;</p> <p>2° Les créances résultant de la rupture des contrats de travail intervenant pendant la période d'observation, dans le mois suivant le jugement qui arrête le plan de redressement, dans les quinze jours suivant le jugement de liquidation et pendant le maintien provisoire de l'activité autorisé par le jugement de liquidation judiciaire.</p> <p>.....</p> <p>Art. L. 143-11-7. - Le représentant des créanciers établit les relevés des créances dans les conditions suivantes :</p> <p>.....</p> <p>2. Dans les huit jours suivant la réception des relevés visés aux 2 et 4 ci-dessus.</p>	<p>1° Le 1° est complété par les mots : « , ainsi que les contributions dues par l'employeur dans le cadre des conventions de reclassement personnalisé mentionnées à l'article L. 321-4-2 » ;</p> <p>2° Après le 2°, il est inséré un paragraphe 2° bis ainsi rédigé :</p> <p>« 2° bis.- Les créances résultant de la rupture du contrat de travail des salariés auxquels a été proposée la convention de reclassement personnalisé mentionnée à l'article L. 321-4-2, sous réserve que l'administrateur, l'employeur ou le liquidateur, selon le cas, ait proposé cette convention aux intéressés au cours de l'une des périodes indiquées au 2°, y compris les contributions dues par l'employeur dans le cadre de ces conventions et les salaires dus pendant le délai de réponse du salarié ; ».</p> <p>III.- Après le dixième alinéa de l'article L. 143-11-7 du même code, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Par dérogation aux dispositions des trois alinéas précédents,</p>	<p>1° Le ...</p> <p>... le cadre de la convention de reclassement personnalisé mentionnée à l'article L. 321-4-2 » ;</p> <p>Amendement n° 38</p> <p>2° Alinéa sans modification</p> <p>« 2° bis.- Les ...</p> <p>... cadre de cette convention et les ...</p> <p>... salarié ; ».</p> <p>Amendement n° 39</p> <p>III.- Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>.....</p> <p>Art. L. 321-4-2. - I. - Dans les entreprises non soumises aux dispositions de l'article L. 321-4-3, l'employeur est tenu de proposer à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique le bénéfice d'une convention de reclassement personnalisé lui permettant de bénéficier, après la rupture de son contrat de travail, d'actions de soutien psychologique, d'orientation, d'accompagnement, d'évaluation des compétences professionnelles et de formation destinées à favoriser son reclassement.</p> <p>.....</p>	<p>l'avance des contributions de l'employeur au financement de la convention de reclassement personnalisé mentionnée à l'article L. 321-4-2 est versée directement aux organismes gestionnaires mentionnés à l'article L. 351-21. »</p>	IV.- Alinéa sans modification
<p>En cas d'accord du salarié, le contrat de travail est réputé rompu du commun accord des parties. Cette rupture de contrat de travail, qui ne comporte ni délai-congé ni indemnité de préavis, ouvre droit à l'indemnité prévue à l'article L. 122-9.</p>	<p>IV.- Le I de l'article L. 321-4-2 du même code est modifié ainsi qu'il suit :</p>	1° Non modifié
<p>Par dérogation aux dispositions de l'article L. 933-6, ces actions peuvent notamment être mises en œuvre et financées par l'utilisation du reliquat des droits que le salarié a acquis à la date de la rupture de son contrat, au titre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1. La durée des droits correspondant à ce reliquat, plafonné à vingt heures par année d'ancienneté et cent vingt heures sur six années, est doublée. <u>Toutefois, l'allocation de formation prévue à l'article L. 933-4 n'est pas due.</u></p> <p>.....</p>	<p>1° La dernière phrase du deuxième alinéa est remplacée par les dispositions suivantes :</p>	<p>1° bis <i>Le quatrième alinéa est complété par des mots et deux phrases ainsi rédigées :</i></p>
<p>En cas d'accord du salarié, le contrat de travail est réputé rompu du</p>	<p>« Toutefois, seule est due une somme correspondant à l'allocation de formation prévue à l'article L. 933-4. » ;</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>commun accord des parties. Cette rupture de contrat de travail, qui ne comporte ni délai-congé ni indemnité de préavis, ouvre droit à l'indemnité prévue à l'article L. 122-9.</p>	<p>2° Le cinquième alinéa est modifié ainsi qu'il suit :</p>	<p>« ainsi, le cas échéant qu'au solde de ce qu'aurait été l'indemnité de préavis si elle avait correspondu à une durée supérieure à deux mois. Le salarié, dont la durée légale du délai-congé prévu à l'article L. 122-6 est inférieure à deux mois, perçoit dès la rupture du contrat de travail, une somme d'un montant équivalent à l'indemnité de préavis qu'il aurait perçue en cas de refus. Les régimes social et fiscal applicables à ces sommes sont ceux applicables au préavis ».</p>
<p>.....</p> <p>Un accord conclu et agréé dans les conditions prévues à l'article L. 351-8 définit les modalités d'application des dispositions des alinéas précédents, notamment les formalités et les délais de réponse du salarié à la proposition de convention de reclassement personnalisé faite par l'employeur, la durée de cette convention et les modalités de son éventuelle adaptation aux spécificités des entreprises et aux situations des salariés concernés. Il détermine également le contenu des actions de soutien psychologique, d'orientation, d'évaluation, d'accompagnement et de formation, les modalités selon lesquelles elles sont financées, notamment au titre du droit individuel à la formation, et mises en œuvre par l'un des organismes mentionnés aux articles L. 311-1 et <u>L. 311-10</u> ainsi que le montant de l'allocation servie au bénéficiaire, par les organismes mentionnés à l'article L. 351-21. L'employeur contribue au financement de l'allocation par un versement à ces organismes équivalent au minimum à <u>deux mois de salaire de l'intéressé</u>.</p>	<p>a) A la deuxième phrase, après les mots : « L. 311-10 », sont insérés les mots : « , les obligations des bénéficiaires de la convention » ;</p>	<p>Amendement n° 8 du gouvernement 2° Alinéa sans modification</p>
<p>.....</p> <p>Art. L. 321-4-3. - Dans les entreprises ou les établissements occupant au moins mille salariés, ainsi</p>	<p>b) A la dernière phrase, après les mots : « deux mois de salaire de l'intéressé », sont insérés les mots : « , sous réserve que la durée légale du délai-congé prévu à l'article L. 122-6 soit au moins égale à deux mois ».</p>	<p>a) A « , les obligations du bénéficiaire de la convention » ; Amendement n° 40</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>que dans les entreprises visées à l'article L. 439-6 et celles visées à l'article L. 439-1 dès lors qu'elles occupent ensemble au moins mille salariés, l'employeur qui envisage de prononcer un licenciement pour motif économique est tenu de proposer à chaque salarié concerné un congé de reclassement, dont la durée ne peut excéder neuf mois. <u>Lorsque le salarié refuse ce congé, l'employeur est tenu de lui proposer le bénéfice des mesures prévues à l'article L. 321-4-2.</u></p>	<p>V.- La dernière phrase du premier alinéa de l'article L. 321-4-3 du même code est supprimée.</p>	<p>V.- Non modifié</p>
<p>..... <i>Art. L. 352-3.</i> - Les prestations mentionnées aux articles L. 351-3, L. 351-25 et au dernier alinéa du présent article sont cessibles et saisissables dans les mêmes conditions et limites que les salaires. Ces prestations ainsi que les allocations prévues aux articles L. 351-9 et L. 351-10 sont exonérées du versement forfaitaire sur les salaires et des cotisations de sécurité sociale sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 131-2, L. 241-2, L. 242-13 et L. 711-2 du code de la sécurité sociale et de l'article 1031 du code rural ; les règles fixées au 5 de l'article 158 du code général des impôts sont applicables.</p>	<p>Article 11</p>	<p><i>VI.- Dans la première phrase du premier alinéa de l'article L. 352-3 du même code, après les mots : « aux articles » est insérée la référence : « L. 321-4-2, ».</i></p> <p>Amendement n° 9 du gouvernement</p>
<p><i>Art. L. 213-7.</i> - Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans occupés dans les établissements et professions mentionnés au premier alinéa de l'article L. 200-1.</p>	<p>Au troisième alinéa de l'article L. 213-7 du code du travail, après les mots : « de la boulangerie, » sont insérés les mots : « de la pâtisserie, ».</p>	<p>Article 11</p> <p>Sans modification</p>
<p>Il est également interdit pour les jeunes de moins de dix-huit ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité.</p> <p>A titre exceptionnel, des dérogations aux dispositions du premier alinéa peuvent être accordées par l'inspecteur du travail pour les établissements commerciaux et ceux du spectacle. En ce qui concerne les professions <u>de la boulangerie</u>, de la restauration et de l'hôtellerie, un décret en Conseil d'Etat détermine les</p>		

Dispositions en vigueur

conditions dans lesquelles ces dérogations peuvent être accordées.

.....

Art. L 221-3.- Les apprentis âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent être tenus en aucun cas vis-à-vis de leur maître à aucun travail de leur profession les dimanches.

.....

Code général des impôts

*Art. 244 quater G. – I. -
IV. - Le nombre moyen annuel*

Texte du projet de loi

—

Article 12

Propositions de la Commission

—

Article additionnel

« Le code du travail est ainsi modifié :

« 1° Le premier alinéa de l'article L. 221-3 du code du travail est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« Les apprentis âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent travailler le dimanche.

Dans les secteurs pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient et dont la liste est fixée par décret en Conseil d'Etat, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut définir les conditions, notamment celles afférentes à la rémunération, dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du premier alinéa. ».

« 2° Après l'article L. 222-4-1, il est inséré un article L. 222-4-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 222-4-2. – Dans les secteurs pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient et dont la liste est fixée par décret en Conseil d'Etat, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut définir les conditions, notamment celles afférentes à la rémunération, dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions de l'article L. 222-2 et du premier alinéa de l'article L. 222-4, sous réserve que les jeunes mineurs concernés par ces dérogations bénéficient des dispositions relatives au repos hebdomadaire fixées à l'article L. 221-4. ».

Amendement n° 41

Article 12

Sans modification

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>—</p> <p>d'apprentis mentionné au I s'apprécie en fonction du nombre d'apprentis dont le contrat avec l'entreprise a été conclu depuis au moins <u>six</u> mois.</p>	<p>—</p> <p>Au IV de l'article 244 <i>quater</i> G du code général des impôts, le mot : « six » est remplacé par le mot : « un ».</p>	<p>—</p> <p>Article 13</p> <p>Sans modification</p>
<p>Code du travail</p>	<p>Article 13</p>	
<p><i>Art. L. 119-1-1.</i> - Les organismes collecteurs mentionnés à l'article L. 118-4 sont soumis au contrôle administratif et financier de l'Etat en ce qui concerne les procédures de collecte et l'utilisation des ressources qu'ils collectent à ce titre. Sans préjudice des attributions des corps d'inspection compétents en matière d'apprentissage, ce contrôle est exercé par les agents mentionnés à l'article L. 991-3.</p>	<p>—</p> <p>Au sixième et au dernier alinéas de l'article L. 119-1-1 du code du travail et au huitième alinéa de l'article L. 119-1-2 du même code, les mots : « le ministre chargé de la formation professionnelle » sont remplacés par les mots : « l'autorité compétente de l'Etat ».</p>	
<p>.....</p> <p>Les sommes indûment collectées utilisées ou conservées et celles correspondant à des emplois de fonds non conformes aux obligations résultant du présent titre donnent lieu à un versement d'égal montant au Trésor public. Les décisions de versement au Trésor public sont prises par <u>le ministre chargé de la formation professionnelle.</u></p>		
<p>.....</p> <p>Les manquements constatés aux dispositions législatives et réglementaires applicables aux organismes collecteurs ou aux conditions prévues par la décision d'habilitation prise en application de l'article L. 118-2-4 dans le cadre de la procédure de contrôle mentionnée au présent article peuvent donner lieu à une mise en demeure ou à un retrait de l'habilitation par <u>le ministre chargé de la formation professionnelle.</u></p>		
<p><i>Art. L. 119-1-2.</i> - L'Etat exerce un contrôle administratif et financier sur :</p>		
<p>.....</p> <p>Les fonds indûment reçus, utilisés ou conservés, les dépenses et les prises en charge non justifiées ne sont pas admis et donnent lieu à rejet. Les établissements bénéficiaires et les organismes gestionnaires des centres de formation d'apprentis mentionnés au présent article doivent verser au Trésor public une somme égale au montant des rejets. Les décisions de versement au</p>		

Dispositions en vigueur —	Texte du projet de loi —	Propositions de la Commission —
<p>Trésor public sont prises par <u>le ministre chargé de la formation professionnelle</u>. Le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle en est tenu informé.</p> <p>.....</p>		
<p><i>Art. L. 118-2-2.</i> - Une fraction de la taxe d'apprentissage est versée au Trésor public par les redevables de la taxe d'apprentissage par l'intermédiaire d'un des organismes collecteurs mentionnés à l'article L. 118-2-4. Le produit des versements effectués à ce titre est intégralement reversé aux fonds régionaux d'apprentissage et de <u>formation professionnelle continue</u> selon des modalités fixées par décret pris après avis du Comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue.</p>	<p>Article 14</p> <p>I.- L'article L. 118-2-2 du code du travail est modifié ainsi qu'il suit :</p> <p>1° Au premier alinéa, après les mots : « formation professionnelle continue » sont insérés les mots : « ou aux centres de formation d'apprentis pour lesquels a été passée convention avec l'Etat » ;</p>	<p>Article 14</p> <p>Sans modification</p>
<p>Les sommes reversées aux fonds régionaux de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue au titre du premier alinéa sont exclusivement affectées au financement :</p> <p>.....</p>	<p>2° Le deuxième alinéa est remplacé par les dispositions suivantes : « Les sommes ainsi reversées sont exclusivement affectées au financement : » ;</p>	
<p>2° Des actions arrêtées en application des contrats d'objectifs et de moyens mentionnés à l'article L. 118-1.</p> <p>.....</p>	<p>3° Le quatrième alinéa est complété par les mots : « ou, dans le cas des centres de formation d'apprentis pour lesquels a été passée convention avec l'Etat, des actions de développement et de modernisation arrêtées dans le cadre de ladite convention ».</p>	
<p><i>Art. L. 118-2-3.</i> - Il est institué un Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage, qui reçoit en recettes la fraction de cette taxe mentionnée au premier alinéa de l'article L. 118-2-2 et des versements effectués au Trésor public mentionnés à l'article L. 118-3-1.</p> <p>.....</p>		
<p>..... Chaque section comporte en</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>recettes la part des ressources du fonds qui lui est ainsi attribuée et en dépenses les versements effectués aux fonds régionaux de l'apprentissage et de la <u>formation professionnelle continue</u> correspondant aux financements mentionnés :</p> <p>.....</p>	<p>II.- Au troisième alinéa de l'article L.118-2-3 du même code, après les mots : « formation professionnelle continue » sont insérés les mots : « ou aux centres de formation d'apprentis pour lesquels a été passée convention avec l'Etat et ».</p>	
<p>Code de l'artisanat</p> <p><i>Art. 49.</i> - Les chambres de métiers peuvent recevoir de leurs ressortissants des versements qui donnent lieu à des exonérations de la taxe d'apprentissage dans les conditions prévues par l'article 230 du code général des impôts.</p>	<p>Article 15</p> <p>L'article 49 du code de l'artisanat est abrogé.</p>	<p>Article 15</p> <p>Sans modification</p>
<p>Loi n°89-462 du 6 juillet 1989 tendant à améliorer les rapports locatifs et portant modification de la loi n° 86-1290 du 23 décembre 1986</p> <p><i>Art. 6.</i> - Le bailleur est tenu de remettre au locataire un logement décent ne laissant pas apparaître de risques manifestes pouvant porter atteinte à la sécurité physique ou à la santé et doté des éléments le rendant conforme à l'usage d'habitation.</p> <p>Les caractéristiques correspondantes sont définies par décret en Conseil d'Etat pour les locaux à usage d'habitation principale ou à usage mixte mentionnés au premier alinéa de l'article 2 et les locaux visés au deuxième alinéa du même article, à l'exception des logements-foyers et des logements destinés aux travailleurs agricoles qui sont soumis à des règlements spécifiques.</p>	<p>Article 16</p> <p>Jusqu'au 1^{er} janvier 2008 et par dérogation aux dispositions de l'article L. 118-2 du code du travail, le montant du concours financier prévu au deuxième alinéa de cet article est au moins égal, dans la limite de la fraction de taxe réservée à l'apprentissage, à un montant fixé par arrêté des ministres chargés de l'emploi et du budget.</p>	<p>Article 16</p> <p>Jusqu'au ...</p> <p>... fraction de la taxe réservée ...</p> <p>... budget.</p> <p>Amendement n° 42</p>
<p><i>Art. 6.</i> - Le bailleur est tenu de remettre au locataire un logement décent ne laissant pas apparaître de risques manifestes pouvant porter atteinte à la sécurité physique ou à la santé et doté des éléments le rendant conforme à l'usage d'habitation.</p> <p>Les caractéristiques correspondantes sont définies par décret en Conseil d'Etat pour les locaux à usage d'habitation principale ou à usage mixte mentionnés au premier alinéa de l'article 2 et les locaux visés au deuxième alinéa du même article, à l'exception des logements-foyers et des logements destinés aux travailleurs agricoles qui sont soumis à des règlements spécifiques.</p>	<p>Article 17</p> <p>Le deuxième alinéa de l'article 6 de la loi n° 89-462 du 6 juillet 1989 tendant à améliorer les rapports locatifs et portant modification de la loi n° 86-1290 du 23 décembre 1986 est complété par une phrase ainsi rédigée : « Ce décret pourra prévoir des dérogations aux caractéristiques de surface ou de volume en cas de location par l'intermédiaire <u>d'une association œuvrant dans le domaine de l'insertion par le logement</u> et agréée par l'autorité</p>	<p>Article 17</p> <p>Le ...</p> <p>... complété par deux phrases ainsi rédigées : « Ce décret peut prévoir ...</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
—	administrative ou par l'intermédiaire d'un centre régional des œuvres universitaires et scolaires. »	...scolaires ou d'un organisme gestionnaire de centres de formation d'apprentis. Ce décret prévoit également des normes d'hygiène et de sécurité identiques à celles définies par le centre régional des œuvres universitaires et scolaires ainsi que le montant d'un loyer plafond défini par le centre régional des œuvres universitaires et scolaires. »
.....		Amendement n° 43
Code général des impôts		<i>Article additionnel</i>
<p>Art. 207.-</p> <p>4° quater Les unions d'économie sociale visées à l'article L. 365-1 du code de la construction et de l'habitation, et dont les dirigeants de droit ou de fait ne sont pas rémunérés, pour :</p> <p>.....</p>		<p>Le 4° quater du I de l'article 207 du code général des impôts est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>
		<p>« - les opérations destinées à héberger des personnes défavorisées au sens du II de l'article L. 301-1 du code de la construction et de l'habitation dans des immeubles recevant du public, exploités à usage total ou partiel d'hébergement, à condition d'un engagement conventionnel passé avec l'Etat prévoyant notamment que les redevances acquises auprès des personnes hébergées ne dépassent pas des plafonds fixés par arrêté interministériel. ».</p>
		Amendement n° 7 du gouvernement
	TITRE III	TITRE III
	DISPOSITIONS TRANSITOIRES	DISPOSITIONS TRANSITOIRES
	Article 18	Article 18
	<p>I.- Les dispositions du chapitre IX du titre II du livre I^{er} du code du travail, dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi, demeurent applicables aux chèques service et titres emploi service jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions réglementaires prévues aux articles L. 129-5 à L. 129-12 du même code, et au plus tard jusqu'au 1^{er} janvier 2007.</p>	I.- Les ...
		<p>... code. Amendement n° 44</p>

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

**Propositions de la
Commission**

II.- Les dispositions des cinq premiers alinéas de l'article L. 133-7 du code de la sécurité sociale, dans leur rédaction issue de la présente loi, s'appliquent aux cotisations et contributions sociales dues à compter du 1^{er} janvier 2006.

II.- Non modifié

III.- Le régime d'exonération prévu au III *bis* de l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale dans sa rédaction issue de la présente loi s'applique à compter du 1^{er} janvier 2006.

III.- Non modifié

IV.- Le crédit d'impôt prévu au e du I de l'article 244 *quater* F du code général des impôts, dans sa rédaction issue de la présente loi, s'applique aux dépenses engagées à compter du 1^{er} janvier 2006.

IV.- Non modifié

V.- Les dispositions de l'article L. 232-15 du code de l'action sociale et des familles, dans leur rédaction issue de la présente loi, sont applicables aux personnes bénéficiant de l'allocation personnalisée d'autonomie pour la première fois à compter du 1^{er} janvier 2006. Celles qui bénéficient à cette date de cette allocation peuvent modifier à tout moment, à leur demande, les modalités de versement de l'allocation aux services d'aide à domicile.

V.- Non modifié

VI.- Les dispositions de l'article 9 de la présente loi sont applicables aux accords mentionnés au cinquième alinéa de l'article L. 321-4-2 du code du travail conclus à compter du 1^{er} avril 2005.

VI.- Les dispositions de l'article 10 de ...

... 2005.

Amendement n° 45

VII.- Non modifié

VII.- Les dispositions du IV de l'article 244 *quater* G du code général des impôts, dans leur rédaction issue de la présente loi, s'appliquent aux exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2005.

AMENDEMENTS NON ADOPTÉS PAR LA COMMISSION

Article 1^{er}

Amendements présentés par M. Daniel Paul :

(Article L. 129-1 du code du travail)

- Dans la première phrase du dernier alinéa de cet article, après les mots : « délivré au regard », insérer les mots : « de critères de formation initiale et continue des salariés, des niveaux de leur rémunération, de promotion des carrières ainsi qu’au regard ».

(Article L. 129-4 du code du travail)

- Supprimer cet article.

(Article L. 129-6 du code du travail)

- Après le cinquième alinéa de cet article, insérer l’alinéa suivant :

« Un décret fixe les modalités prévoyant que la rémunération mensuelle est indépendante des heures de service réelles et est calculé dans les conditions prévues par le décret, pour les emplois dont la durée n’excède pas huit heures par semaine et dans le cas d’une répartition inégale des heures de service effectuées auprès du particulier employeur entre les mois de l’année en référence. »

(Article L. 129-8 du code du travail)

- Compléter la première phrase du premier alinéa de cet article par les mots : « afin de couvrir tout ou partie du coût des services mentionnés au 2° de l’article L.129-5 du code du travail ».

(Article L. 129-11 du code du travail)

- Supprimer cet article.

(Article L. 129-14 du code du travail)

- Dans le premier alinéa de cet article, après les mots : « par l’entreprise », insérer les mots : « s’il n’existe pas de comité d’entreprise ».

(Article L. 129-16 du code du travail)

- Compléter cet article par les alinéas suivants :

« L’agence nationale des services à la personne est administrée par un conseil d’administration qui comprend en nombre égal :

« – Des représentants des organisations d’employeurs les plus représentatives du secteur d’activité des services à la personne ;

« – Des représentants des organisations syndicales de travailleurs les plus représentatives au niveau national ;

« – Des représentants des ministres intéressés et de personnalités choisies en raison de leurs compétences dans les domaines relevant des missions de l’agence et de représentant d’usagers.

« En outre, participent au conseil d’administration, à titre consultatif, deux représentants de chacune des commissions chargées des affaires sociales au Parlement, ainsi qu’un représentant de la section chargée des affaires sociales au Conseil économique et social.

« Le conseil d’administration de l’agence élit parmi ses membres un Président. Celui-ci est assisté par un directeur nommé par les ministres intéressés. »

(Article L. 129-17 du code du travail)

- Après les mots : « handicapées ou dépendantes », rédiger ainsi la fin du I de cet article :

« Pour les personnes handicapées le décret sera pris après avis du Conseil national consultatif des personnes handicapées institué à l’article L.146-1 du code de l’action sociale et des familles, associant les associations d’usagers représentatives. »

- Après le 1° du II de cet article insérer l’alinéa suivant :

« 1° *bis* Les modalités pour favoriser la promotion et l’évaluation de la qualité des services rendus aux personnes, en liaison avec l’ensemble des organismes compétents dans ce domaine. Mais aussi les moyens mobilisés pour assurer la qualité de la formation, de l’accompagnement et de la promotion des carrières, l’amélioration des conditions d’exercice comme des rémunérations des salariés du secteur des services à la personne. »

- Après le 1° du II de cet article insérer l’alinéa suivant :

« 1° *ter* Le contenu des thèmes devant faire l’objet d’une négociation obligatoire entre les partenaires sociaux et les acteurs du secteur des services à la personne. Celle-ci portera notamment sur la résorption de l’emploi précaire, la promotion des carrières, le niveau de rémunération, sur l’amélioration des droits sociaux, la pénibilité du travail dans les métiers des services à la personne, les difficultés liées par l’isolement des salariés. »

Article 2

- Après le II de cet article, insérer le paragraphe suivant :

« II *bis*. – Après le deuxième alinéa de l’article L.212-4-3 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Pour les salariés à temps partiel dans les associations ou entreprises de service à la personne, le temps de travail ne peut être inférieur à deux cents heures par trimestre ou soixante dix-huit heures par mois. »

Article 3

- Supprimer cet article.

- Rédiger ainsi le I de cet article :

« I. - Le premier alinéa de l’article L. 133-7 du code de la sécurité sociale est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les cotisations et contributions sociales d’origine légale et les cotisations et contributions conventionnelles rendues obligatoires par la loi, dues au titre des rémunérations versées aux salariés mentionnés à l’article L. 772-1 du code du travail et aux jardiniers mentionnés au 2° de l’article L. 722-20 du code rural employés par des particuliers, sont calculées sur les rémunérations

réellement versées au salarié, auquel cas les cotisations patronales de sécurité sociale sont réduites de quinze points.

« Le bénéfice de l'abattement prévu au précédent alinéa n'est cumulable ni avec celui d'une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales, ni avec l'application de taux ou d'assiettes spécifiques ou de montants forfaitaires de cotisations. »

Article 4

Supprimer le 1° du I de cet article.

Article 5

- Après le II de cet article, insérer le paragraphe suivant :

« II *bis*. - Le second alinéa du 1° de l'article 199 *sexdecies* est ainsi modifié :

« Après les mots « effectivement supportées » sont insérés les mots « lorsque la fourniture des services a été conclue dans les conditions du 2° de l'article L. 129-5 du code du travail ou de 25 % du montant des dépenses effectivement supportées lorsque la fourniture de services a été conclue dans les conditions prévues au 1° de l'article L. 129-5 du code du travail. »

- Après le II de cet article, insérer le paragraphe suivant :

I. – « II *bis*. - L'article 199 *sexdecies* est ainsi modifié :

« 1° Dans le premier alinéa du 1°, les mots « une réduction d'impôt » sont remplacés par les mots « un crédit d'impôt » ;

« 2° Dans le deuxième alinéa du 1°, les mots « de la réduction d'impôt » sont remplacés par les mots « du crédit d'impôt » ;

« 3° Dans le quatrième alinéa du 1°, les mots « de la réduction » sont remplacés par les mots « du crédit » ;

« 4° Dans l'avant dernier alinéa du 1° et dans le 2°, les mots « la réduction » sont remplacés par les mots « le crédit ». »

II. – Cette disposition n'est applicable qu'aux sommes venant en déduction de l'impôt dû.

III. – la perte de recettes pour l'Etat est compensée à due concurrence par l'institution d'une taxe additionnelle aux droits visés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

- Compléter le deuxième alinéa (e) du IV de cet article par les mots : « pour les entreprises de moins de mille salariés ».

Article 6

(Article L. 5232-3 du code de la santé publique)

- Substituer au premier alinéa de cet article, les deux alinéas suivants :

« Art. L. 5232-3 - Les prestataires de service ou les distributeurs de matériels, y compris les dispositifs médicaux, destinés à favoriser le retour à domicile et l'autonomie des personnes malades ou présentant une incapacité ou un handicap au sens de l'article L. 114 du code de l'action sociale et des familles, doivent disposer de personnels titulaires d'un diplôme ou d'une équivalence attestant d'une formation à la délivrance de ces matériels ou de ces services et respecter des conditions d'exercice et règles de bonne pratique.

« Les prestataires de service ou les distributeurs de matériels organisent la formation continue et l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie de leurs personnels, concernant notamment l'évolution des connaissances relatives aux pathologies à l'origine des handicaps et les innovations thérapeutiques, technologiques, pédagogiques, éducatives et sociales les concernant, l'accueil et l'accompagnement des personnes handicapées. »

Article 9

- Supprimer cet article.

Après l'article 9

- L'article L.821-2 du code de la sécurité sociale est ainsi rédigé :

« *Art L. 821-2* - L'allocation aux adultes handicapés est également versée à toute personne dont l'incapacité permanente n'atteint pas le pourcentage fixé par le décret prévu au premier alinéa de l'article L. 821-1 ci-dessus et dont l'incapacité permanente est au minimum égale à un pourcentage fixé par décret et qu'elle est, compte tenu de son handicap, dans l'impossibilité, reconnue par la commission mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles, de se procurer un emploi. »

Article 10

- Supprimer cet article.

Article 12

- Supprimer cet article.

Article 17

- Supprimer cet article.

ANNEXES

LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES PAR LE RAPPORTEUR

Assemblée permanente des chambres de métiers (APCM) :

- M. François Moutot, directeur général
- Mme Béatrice Saillard, chargée des relations avec le Parlement

Fédération bancaire française :

- M. Bernard Dutreuil, directeur du département des systèmes et moyens de paiement
- M. Jacques Harasse, département des systèmes et moyens de paiement
- Mme Frédérique Cayron, chargée des relations avec le Parlement

Fédération nationale des particuliers employeurs (FEPEM) :

- Mme Marie-Béatrice Levaux, présidente
- Mme Martine Brasseur, directrice fédérale

Union professionnelle artisanale (UPA) :

- M. Pierre Perrin, président
- M. Pierre Burban, directeur général
- M. Guillaume Tabourdeau, chargé des relations avec le Parlement

Plan de cohésion sociale

présenté par M. Jean-Louis Borloo, ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, lors du conseil des ministres du 30 juin 2004

Programme 9 : Accélérer le développement des services

La France compte encore trop peu d'emplois dans les services aux particuliers de tous types. Avec le même taux d'emploi que les Etats-Unis, elle aurait environ 3 millions d'emplois supplémentaires. Le bénéfice que l'on peut attendre d'une plus forte consommation de services est considérable : création de postes de travail en grand nombre dans des secteurs non exposés à la concurrence internationale, nouvelles possibilités d'activité pour les personnes peu qualifiées, meilleure articulation, pour les femmes notamment, entre vie personnelle et vie professionnelle, augmentation de l'offre de travail.

Le plan de cohésion sociale se donne pour objectif la création de **250 000 emplois en cinq ans**.

Pour y parvenir, il faut libérer l'offre, notamment en adaptant des procédures d'agrément complexes et coûteuses, préciser le cahier des charges des prestataires, solvabiliser la demande, accroître les incitations financières à travailler à temps partiel et rectifier l'image de ces emplois, souvent caricaturée. Le discours politique sur les emplois de proximité doit être entièrement rénové. En effet, les études montrent qu'il n'existe pas, entre les services et l'industrie, de différence systématique concernant la qualité des emplois, évaluée par les conditions de travail, la satisfaction au travail ou les rémunérations.

Deux séries de mesures seront mises en œuvre :

1- Une réduction des barrières à l'entrée sur le marché des services aux particuliers, par :

- la simplification des procédures d'agrément des entreprises de services aux personnes ;
- la rénovation des règles de qualité relatives à la fourniture de services aux particuliers ;
- le développement des contrats multi-employeurs.

2- Un abaissement du coût du travail dans le secteur de la restauration, d'ores et déjà proposé par le projet de loi pour le soutien à la consommation et à l'investissement.

N° 2357 – Rapport de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur le projet de loi relatif au développement des services à la personne et à diverses mesures en faveur de la cohésion sociale (rapporteur : M. Maurice Giro)