



N° 3726

---

# ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958  
TREIZIÈME LÉGISLATURE

---

---

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 21 septembre 2011.

## AVIS

PRÉSENTÉ

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES SUR LA  
PROPOSITION DE LOI *relative à la simplification du droit et à l'allègement des  
démarches administratives*,

PAR M. DOMINIQUE DORD,

Député.

---

---

Voir le numéro :

*Assemblée nationale* : 3706.



## SOMMAIRE

	Pages
<b>INTRODUCTION</b> .....	7
<b>I.- LES MESURES ENTRANT DANS LE CHAMP DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL</b> .....	12
A. AMORÇER UNE RÉFORME DES SEUILS PRÉVUS EN DROIT DU TRAVAIL.....	12
B. MIEUX TENIR COMPTE DE LA RÉALITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL ET DE LA CONDUITE D'UNE ENTREPRISE .....	15
1. Réaffirmer la primauté des accords collectifs en matière de répartition et d'aménagement des horaires.....	15
2. Adapter les obligations d'évaluation des risques dans les très petites entreprises.....	17
3. Mieux informer les employeurs en cas d'infraction au droit du travail.....	19
C. CONFORTER LES DROITS DES SALARIÉS.....	20
1. Anticiper la prise en charge par l'assurance chômage en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle .....	20
2. Simplifier les conditions de rémunération des jours fériés chômés.....	21
3. Réaffirmer le droit aux congés payés.....	22
4. Permettre une mise en œuvre effective des dispositifs d'épargne salariale .....	23
D. ADAPTER LES EXIGENCES DE LA LOI EN MATIÈRE DE TRANSPARENCE FINANCIÈRE AUX PETITES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES .....	23
<b>II.- LES DISPOSITIONS PORTANT SUR LE DROIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE</b> .....	26
A. LES DISPOSITIONS RELATIVES AUX SEUILS.....	26
B. LES DISPOSITIONS RELATIVES AUX DÉCLARATIONS ET AU BULLETIN DE PAIE.....	28
1. La dématérialisation des déclarations.....	28
2. La création de la déclaration sociale nominative .....	29
3. La rationalisation des données figurant sur le bulletin de paie .....	31

C. LES AUTRES DISPOSITIONS .....	31
1. L'unification du recouvrement amiable des cotisations des travailleurs indépendants.....	31
2. L'extension et l'amélioration du rescrit social .....	33
3. La fusion des cotisations au Fonds national d'aide au logement .....	34
<b>TRAVAUX DE LA COMMISSION</b> .....	<b>35</b>
<b>AMENDEMENTS EXAMINÉS PAR LA COMMISSION</b> .....	<b>49</b>
<b>ANNEXE : LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES PAR LE RAPPORTEUR</b> .....	<b>61</b>

## **PRINCIPALES MODIFICATIONS ADOPTÉES PAR LA COMMISSION**

Parmi les 52 amendements déposés sur la proposition de loi de simplification du droit et d'allègement des démarches administratives, la Commission, lors de sa réunion du 21 septembre 2011, en a retenu 18.

Sur proposition du rapporteur pour avis et du groupe socialiste, la Commission a ainsi adopté plusieurs amendements de suppression d'articles ayant un impact financier pour les collectivités territoriales ou pour les organismes de Sécurité sociale. Elle a ainsi émis un avis favorable à la suppression des articles 28 (entreprises assujetties au versement transport), 32 (seuil d'exonération de la taxe sur les contributions pour le financement de prestations complémentaires de prévoyance), 33 et 34 (seuil du bénéfice de la réduction générale majorée de cotisations sociales « Fillon » et de réduction majorée au titre des heures supplémentaires).

La Commission a également émis un avis favorable à la suppression de l'article 46, ne souhaitant pas prévoir de dérogations aux obligations prévues par la loi en matière de santé et de sécurité des travailleurs.

À l'article 30, la Commission a adopté un amendement du rapporteur pour avis visant à repousser de 2016 à 2018 la mise en place définitive de la déclaration sociale nominative. C'est également à son initiative qu'elle a adopté, à l'article 36, deux amendements tendant à ne pas étendre excessivement le champ du rescrit social et à supprimer l'introduction de décisions implicites dans ce domaine.

Sur proposition du rapporteur pour avis, la Commission a adopté un amendement visant à faciliter les relations entre partenaires sociaux au sein des branches en prévoyant l'ouverture de négociations sur les salaires dès lors qu'au moins un coefficient de salaire minimum conventionnel est devenu inférieur au SMIC (article additionnel après l'article 39). Elle a également adopté un amendement du rapporteur pour avis visant à préciser, dans le cadre de l'article 41, que la durée du préavis restait prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement dans le cadre d'une rupture du contrat de travail pour cause d'incapacité d'origine non professionnelle.

À l'article 48, la Commission a adopté un amendement du rapporteur pour avis substituant à la transmission à l'employeur du procès-verbal de l'inspecteur du travail une information *ad hoc* de ce dernier en amont de la transmission au procureur.

Enfin, toujours sur proposition du rapporteur pour avis, elle a adopté un amendement visant à limiter les assouplissements prévus en matière de contrôle légal des comptes des syndicats dans les procédures d'agrafage (article 49).



## INTRODUCTION

Trois ans après le début de la crise économique et financière qui a durement frappé l'ensemble des économies mondiales, le Gouvernement a mis de nombreuses réformes en chantier afin de relancer la croissance et assainir les finances publiques. Si la France est sortie de la récession, l'activité économique reste ralentie : tous les leviers doivent donc être mobilisés pour favoriser la création d'emplois et renforcer la compétitivité de notre pays.

À cet égard, les contraintes administratives et l'excès de normes qui caractérisent, dans bien des secteurs d'activité, notre système juridique pèsent souvent de manière disproportionnée sur la vie des entreprises. Ces contraintes ont un coût pour les acteurs économiques qui, non seulement, les pénalise mais contribue également à orienter leurs décisions dans un sens défavorable à l'emploi et au développement de l'activité.

D'après une étude menée auprès des membres d'Oséo Excellence <sup>(1)</sup>, dont les résultats ont été publiés en mars 2011, l'allègement des contraintes administratives constitue la deuxième mesure la plus plébiscitée par les chefs d'entreprise (après la baisse du coût du travail) pour renforcer la compétitivité de leurs établissements. Ces contraintes sont en effet, pour eux, très consommatrices d'énergies et s'accroissent à chaque fois que le développement de leur activité leur fait franchir certains seuils prévus par les textes. Ces seuils génèrent de nouvelles contraintes administratives, qui elles-mêmes contrarient la croissance de leur entreprise. La demande d'allègement des coûts administratifs et fiscaux et de simplification des procédures (notamment du bulletin de paie) ressort ainsi très fortement des conclusions de cette étude.

Ces observations empiriques rejoignent les nombreux travaux théoriques qui démontrent que des réglementations trop sévères entravent l'activité entrepreneuriale et notamment le développement des petites et moyennes entreprises (PME) : le coût de ces contraintes est en effet inversement proportionnel à la taille des établissements. Ainsi, d'après l'OCDE, compte tenu de leur effectif, les petites PME formuleraient environ quatre fois plus de demandes administratives par salarié que les PME de taille moyenne et huit fois plus que les grosses PME <sup>(2)</sup>.

C'est la raison pour laquelle, lorsque cela est possible, la simplification et l'allègement des procédures doivent être systématiquement recherchés et mis en œuvre.

---

(1) Lancée en février 2010, Oséo Excellence compte 2 000 entrepreneurs choisis par Oséo pour leur potentiel de croissance. Ces entreprises appartiennent essentiellement aux secteurs de l'industrie et des services.

(2) Perspectives de l'OCDE sur les PME et l'entrepreneuriat, 2005.

La Commission européenne a ainsi lancé en 2007 une opération à grande échelle destinée à mesurer les coûts administratifs et à réduire les contraintes bureaucratiques, estimant qu'il devait être possible de réduire les coûts administratifs de 25 % entre 2007 et 2012 et escomptant de ce fait une augmentation d'environ 1,4 % du PIB. Son programme d'action pour la réduction des charges administratives dans l'Union européenne, axé sur treize domaines prioritaires comprenant le droit des sociétés, les relations de travail, la fiscalité (TVA), l'agriculture et le transport, vise à mesurer les charges administratives dans ces secteurs clés et identifier les obligations d'information qui doivent être réduites. Parallèlement, les États membres ont été invités à fixer des objectifs nationaux d'ambition comparable.

Dans ce domaine, la volonté du Gouvernement français de simplifier les charges administratives inutiles pesant sur les forces vives de la Nation n'a pas faibli depuis 2007, que ce soit au travers de plusieurs lois de modernisation <sup>(1)</sup> ou de diverses mesures prises au niveau réglementaire afin d'alléger, simplifier ou dématérialiser les procédures administratives.

Le 15 décembre 2010, M. Frédéric Lefebvre, secrétaire d'État chargé du commerce, de l'artisanat, des petites et moyennes entreprises, du tourisme, des services, des professions libérales et de la consommation, a en outre annoncé un vaste programme de simplification de l'environnement administratif des PME. Les Assises nationales de la simplification ont conclu ce processus en permettant aux entreprises d'exprimer leurs besoins réels en matière de simplification administrative. 570 « entretiens simplification » ont ainsi été conduits avec des chefs d'entreprises entre janvier et avril 2011. Parmi les 700 propositions de simplifications recueillies, les 22 assises régionales ont permis d'identifier les difficultés les plus coûteuses pour les entreprises : redondance des informations qui leur sont demandées par les administrations, formalités déclaratives en matière sociale et fiscale, instabilité et complexité de la réglementation. Ce sont au final quelque 80 mesures qui devraient ainsi être mises en œuvre d'ici 2012 permettant d'escompter 1 milliard d'euros d'économies par an au bénéfice des entreprises.

Enfin, après l'adoption de trois lois de simplification du droit et des procédures, dont la dernière <sup>(2)</sup> comprenait déjà un certain nombre de dispositions relevant de la législation sociale <sup>(3)</sup>, un quatrième texte est aujourd'hui présenté au Parlement par M. Jean-Luc Warsmann, président de la commission des Lois, directement orienté sur les acteurs économiques. Ce texte s'inscrit dans la droite ligne de la lettre de mission que celui-ci a reçue du Président de la République en janvier dernier dans le cadre de sa mission relative à « la simplification du droit au

---

(1) *Loi du 4 août 2008 de modernisation de l'économie, loi du 22 juillet 2009 de développement et de modernisation des services touristiques, loi du 15 juin 2010 relative à l'entrepreneur individuel à responsabilité limitée, loi du 23 juillet 2010 relative aux réseaux consulaires, au commerce, à l'artisanat et aux services, loi du 27 juillet 2010 de modernisation de l'agriculture et de la pêche.*

(2) *Loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit.*

(3) *Rupture anticipée du CDD en cas d'inaptitude, congé de présence parentale, URSSAF, travail dissimulé, comptes des syndicats, chèque emploi service universel et chèque emploi associatif.*



service de la croissance et de l'emploi ». L'objectif est en effet de « *rendre notre cadre juridique plus propice à l'initiative économique et à la création de richesses et d'emplois* ». Notre commission des affaires sociales ne pouvait rester à l'écart d'un tel mouvement et s'est donc saisie pour avis des dispositions du texte ayant directement trait à la « vie sociale des entreprises » (chapitre II du titre I<sup>er</sup>) ainsi qu'à deux autres articles entrant dans son champ de compétences (les articles 49 et 91).

Déjà, avant l'été, notre commission a adopté, à l'initiative de MM. Gérard Cherpion, Bernard Perrut et Jean-Charles Taugourdeau, auteurs de la proposition de loi pour le développement de l'alternance, la sécurisation des parcours professionnels et le partage de la valeur ajoutée, plusieurs mesures de simplification issues des Assises de la simplification. L'article 4 de la loi du 28 juillet 2011 prévoit ainsi la création d'un service internet pour le développement de l'alternance permettant la dématérialisation des formalités liées à l'emploi et à la rémunération des alternants <sup>(1)</sup> ; l'article 11 permet de simplifier et rendre plus efficace la gestion administrative de l'apprentissage, avec la suppression du contrôle administratif sur la validité de l'enregistrement des contrats d'apprentissage <sup>(2)</sup> ; enfin, l'article 40, introduit par la rapporteure du Sénat, Mme Sylvie Desmarescaux, a clarifié le régime du prêt de main d'œuvre à but non lucratif <sup>(3)</sup>.

Au niveau réglementaire, de nombreuses mesures de simplification ont également été mises en œuvre récemment dans le champ du droit social. Citons un exemple récent avec la fusion de la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) et de la déclaration unique d'embauche (DUE) opérée par le décret n° 2011-681 du 16 juin 2011 qui doit permettre de simplifier les formalités à effectuer lors du recrutement d'un salarié pour les employeurs du régime général et du régime social agricole. En outre, ce décret simplifie et actualise les modalités d'accomplissement de la déclaration qui s'effectuera principalement par voie électronique.

Enfin, les acteurs du champ social, chacun à leur niveau, s'efforcent de participer à ce mouvement d'ensemble.

Les programmes de qualité et d'efficience (PQE) annexés au projet de loi de financement de la sécurité sociale mettent l'accent, parmi leurs différents objectifs, sur cette démarche de simplification. Le quatrième des cinq objectifs du PQE « Financement » est ainsi intitulé « Simplifier les procédures de financement », s'attachant à mesurer l'usage de procédures facilitant l'embauche (simplifiées ou dématérialisées) et la complexité du calcul des cotisations pour les entreprises. Ce dernier point, évalué au travers du nombre moyen de « codes types

---

(1) Fiche 29 des Assises de la simplification.

(2) Proposition du rapport de M. Jean-Luc Warsmann au Président de la République, « La simplification du droit au service de la croissance et de l'emploi », juillet 2011.

(3) Fiche 20 des Assises de la simplification.

de personnel » par établissement, montre bien que la simplification demeure aussi nécessaire que difficile, puisque ce nombre est passé de 4,3 en 2006 à 5,3 en 2009.

Indicateur encore plus frappant, la proportion d'entreprises qui, à l'occasion d'un contrôle opéré par les URSSAF, se voient restituer des sommes a fortiori augmenté entre 2000 et 2009, passant de 8,7 % à 32 % : autrement dit, la complexité du système est devenue telle que sur trois entreprises qui se trompent dans leurs déclarations, l'une le fait en sa défaveur.

La nouvelle « génération » de conventions d'objectifs et de gestion (COG) conclues ces dernières années entre l'État, d'une part, et les différentes caisses nationales, d'autre part, témoigne également de l'attention portée à la simplification.

Ainsi, l'ACOSS, après le déploiement et la stabilisation des dispositifs de déclaration simplifiée à l'attention des très petites entreprises et des associations – titre emploi simplifié entreprises (TESE) et chèque emploi associatif (CEA) –, s'est-elle engagée, dans le cadre de la mise en place d'une cellule nationale d'accompagnement à la mise en œuvre des mesures nouvelles et de veille réglementaire, à « *rédiger un rapport annuel de propositions de simplifications de la réglementation* ». De même, l'amélioration du service rendu aux travailleurs indépendants dans le cadre de l'interlocuteur social unique (ISU) doit s'accompagner de « *la recherche de simplifications dans la relation entre ces derniers et le service public de recouvrement* », parallèlement à la disparition programmée de la déclaration commune de revenus (DCR), remplacée par une procédure d'échanges directs avec les services fiscaux.

Dans la COG État-Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS), la simplification des relations avec les assurés constitue le programme n° 9, qui concerne tant l'accès aux droits que la meilleure prise en compte des changements dans la situation des assurés, le développement des services en ligne et la réduction de la complexité réglementaire.

La simplification des formalités administratives est prévue à l'article 11 de la COG État-Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), tant en matière de prestations que d'action sociale, les démarches simplifiées figurant parmi les cinq attentes des allocataires identifiées par la convention.

Mais c'est certainement dans la COG État-Régime social des indépendants (RSI) que la simplification est le plus nettement érigée en maître-mot, l'instauration du nouveau régime ayant notamment été justifiée par une volonté de simplification, avec la création d'un interlocuteur social unique pour le versement des prestations vieillesse et maladie et le recouvrement des cotisations maladie et vieillesse dues à titre personnel. « *La recherche, pour chaque action entreprise, de la simplification des démarches d'accès aux prestations ou à l'information de protection sociale pour les travailleurs indépendants* » constitue ainsi le premier des quatre « objectifs généraux » que doit « intégrer » le régime.

L'objectif de simplification semble donc aujourd'hui largement partagé, mais sa mise en œuvre n'en constitue pas moins une tâche subtile et ardue. Gare aux simplifications qui *in fine* complexifient ou à celles qui confinent au simplisme ! Les normes sont parfois compliquées car les matières qu'elles régulent ou à encadrent le sont également et nécessitent des réponses nuancées et concertées. Les dispositions qui figurent au chapitre II du titre I<sup>er</sup> de la présente proposition de loi, qui ont fait l'objet de travaux approfondis, évitent largement ces deux écueils. Votre rapporteur vous propose néanmoins plusieurs modifications visant à nuancer certaines d'entre elles. Sous réserve de l'adoption de ces modifications, il vous demande de bien vouloir donner un avis favorable à l'adoption de cette proposition de loi.

## I.- LES MESURES ENTRANT DANS LE CHAMP DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL

### A. AMORÇER UNE RÉFORME DES SEUILS PRÉVUS EN DROIT DU TRAVAIL

Le droit du travail comporte de très nombreux seuils d'effectif, qui commandent autant d'obligations de l'employeur, lesquelles jouent principalement :

– en matière de représentation du personnel et de droit syndical (multiples seuils à partir de 11 salariés, puis 50, 200, 300, 1 000...). Ils permettent de déterminer s'il faut des délégués du personnel, des délégués syndicaux, un comité d'entreprise, un local syndical commun, des locaux syndicaux pour chaque syndicat, de combien d'heures de délégation disposent les représentants du personnel, quelles sont les obligations de réunir et informer le comité d'entreprise, s'il faut négocier périodiquement sur tel ou tel thème, *etc.* ;

– en matière de prélèvements obligatoires. Un certain nombre de prélèvements obligatoires assis sur la masse salariale, ou d'« obligations de faire » qui s'y assimilent, ne s'appliquent qu'à partir d'un certain seuil (le plus souvent 20 salariés) : « 1 % » logement, contribution additionnelle au Fonds national d'aide au logement (FNAL), versement transport, financement de la formation professionnelle, obligation d'emploi des personnes handicapées. Dans le même ordre d'idée, certaines exonérations de charges peuvent être réservées aux petites entreprises (par exemple pour l'apprentissage) ;

– en matière de licenciement économique. Les seuils de 50 ou de 1 000 salariés déterminent les obligations procédurales, comme l'obligation de présenter un plan de sauvegarde de l'emploi, de proposer des congés de reclassement, de contribuer à la revitalisation des territoires, *etc.* ;

D'autres domaines de la réglementation du travail sont également concernés, avec des enjeux financiers importants à la clé, par exemple pour les heures supplémentaires (seuil de 20 salariés pour le montant de la réduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires et la durée du repos compensateur pour les heures accomplies au-delà du contingent) ou pour la mise en œuvre des dispositifs d'épargne salariale (obligation de faire bénéficier les salariés de la « participation », seuil de 50 salariés...).

Si la simplification de cette législation à la fois complexe, en ce qu'elle fait coexister de nombreux seuils, et jugée coûteuse par les entreprises (lors du franchissement d'un seuil), constitue un horizon à atteindre, les possibilités de supprimer tel ou tel seuil ou de lisser leurs effets doivent être examinés au regard

des potentiels effets collatéraux susceptibles d'en découler<sup>(1)</sup> et des bénéfices réellement attendus. L'accumulation de différents systèmes d'aménagement et de lissage des seuils à effet financier, pérennes ou expérimentaux, peut en effet conduire à des dispositifs d'ensemble pas toujours simples. Quant aux potentiels effets négatifs sur l'emploi, ils seraient à relativiser, des économistes ayant démontré que les seuils sociaux ne décourageaient pas la croissance naturelle des effectifs des entreprises dynamiques<sup>(2)</sup>. Enfin, chaque seuil emportant des obligations différentes dans des domaines variés, s'accorder sur le maintien de certains et l'abaissement (ou le relèvement) d'autres ne semble pouvoir résulter que d'un équilibre négocié par les partenaires sociaux. On peut ainsi considérer que sur la fixation d'un seuil à 250 salariés, correspondant au seuil de définition de la PME européenne, avec pour corollaire la suppression des seuils à 200 et 300 salariés, ou encore sur la suppression du seuil de 11 salariés, il appartient aux partenaires sociaux de trouver des compromis.

À cet égard, si l'objectif affiché dans le rapport de M. Jean-Luc Warsmann au Président de la République<sup>(3)</sup> est bien la réduction du nombre de seuils en droit du travail ainsi que l'harmonisation de leur formulation, les premières avancées figurant dans la proposition de loi se limitent, assez logiquement, à une unification des termes employés pour désigner les seuils applicables.

• L'article 39 remplace ainsi les formulations du type « X salariés *ou/et plus* » par des formulations du type « *au moins* X salariés » (1° à 9°, 11° à 17°). L'article 47 procède de la même démarche (ses dispositions sont d'ailleurs déjà prévues au 2° de l'article 39) et l'article 29 se limite à une modification purement rédactionnelle.

• Plusieurs dispositions de la présente proposition de loi doivent toutefois appeler notre attention.

On notera tout d'abord que les trois derniers alinéas de l'**article 39** dépassent également le strict cadre de l'harmonisation et prévoient la **suppression du seuil de 501 salariés**, par un transfert des dispositions qui leur sont applicables aux entreprises de 500 salariés. Ces dispositions sont donc plus favorables pour les salariés des entreprises concernées s'agissant :

– de la détermination du crédit d'heures des délégués syndicaux, avec pour conséquence 5 heures de délégation supplémentaires dans les entreprises de 500 salariés (18° et 19°) ;

---

(1) *Mécanismes de lissage compliqués, éventuel report des effets indésirables sur un autre seuil, pertes de recettes pour les dispositifs ainsi financés, etc.*

(2) Pierre Cahuc, Francis Kramarz et Sébastien Perez-Duarte, « Seuils de taille et emploi », *Droit social*, n° 12, décembre 2005.

(3) « La simplification du droit au service de la croissance et de l'emploi », juillet 2011.

– des modalités d’élection au comité d’entreprise (CE), au nombre d’heures de délégation dont bénéficient les élus syndicaux au CE et au temps passé en séance du CE (20°).

Toujours à l’article 39, à l’occasion du remplacement de formulations du type « **plus de X salariés** » par des formulations du type « **au moins X+1 salariés** », deux seuils sont modifiés, « plus de deux cents » devenant « au moins deux cent un » (10°) et « plus de trois cents » « plus de trois cent un ». Or, ces modifications ne sont pas équivalentes en raison des modalités de calcul des effectifs qui prévoient que certains types de salariés sont comptabilisés à due proportion de leur présence dans l’entreprise. Ainsi, lorsque sont visées les entreprises de « plus de deux cent salariés », celles dont les effectifs sont compris entre 200 et 201 salariés sont concernées alors qu’elles ne le sont plus lorsque l’on vise uniquement les entreprises d’« au moins deux cent un salariés ». Ces modifications ont donc des conséquences sur le fond : elles suppriment notamment la mise à disposition d’un local syndical dans les entreprises de plus de 200 salariés (article L. 2142-8 du code du travail) et les sanctions applicables en cas de non présentation au comité d’entreprise du bilan social dans les entreprises de plus de 300 salariés (article L. 2328-2 du code du travail).

L’**article 28** relève de la même logique. Cet article, qui participe à l’objectif fixé par M. Jean-Luc Warsmann dans son rapport précité de **fusionner les seuils de 9 et 10 salariés**, vise à modifier les dispositions du code général des collectivités territoriales relatives au **versement transport** en vertu desquelles les employeurs des secteurs public et privé qui emploient plus de 9 salariés en région parisienne ou dans le périmètre d’une autorité organisatrice de transport (AOT) sont assujettis à une contribution (dite versement transport) destinée à financer les transports en commun. Cette contribution est recouvrée par les URSSAF qui sont chargées de la reverser aux autorités organisatrices de transports.

En raison des modalités de calcul du versement transport, la modification proposée à l’article 28 (« *plus de neuf* » devient « *au moins dix* ») n’est pas neutre financièrement. En effet, l’effectif des entreprises se calcule en moyenne sur l’année et n’est donc pas forcément un nombre entier. En conséquence, une entreprise à 9,1 ou 9,9, aujourd’hui assujettie au versement transport, ne le serait plus à l’avenir. D’après les informations fournies à votre rapporteur, le coût de cette mesure pourrait atteindre 20 millions d’euros. À cet égard, le rapport de M. Jean-Luc Warsmann soulignait la nécessité, dans le cadre de cette réforme, « *d’examiner, notamment, les conditions d’une mutualisation sur l’ensemble des entreprises de l’impact financier de cette fusion* ». Aucune disposition en ce sens ne figure toutefois dans la proposition de loi.

## **B. MIEUX TENIR COMPTE DE LA RÉALITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL ET DE LA CONDUITE D'UNE ENTREPRISE**

### **1. Réaffirmer la primauté des accords collectifs en matière de répartition et d'aménagement des horaires**

Dans un arrêt du 28 septembre 2010, la Cour de cassation a indiqué dans un attendu de principe que « *l'instauration d'une modulation du temps de travail constitue une modification du contrat de travail qui requiert l'accord exprès du salarié* ». Cet attendu a créé la surprise et suscité de nombreux commentaires et critiques eu égard à sa portée et à ses conséquences.

La Cour de cassation ne s'était pas, jusqu'alors, prononcée sur le fait de savoir si la mise en place d'une modulation relevait d'une modification du contrat de travail ou d'un simple changement des conditions de travail, susceptible d'être imposé au salarié. D'une manière générale, la Cour a en effet plutôt tendance à considérer que la notion de modification contractuelle doit s'apprécier au cas par cas. Une modification des horaires de travail, qui ne constitue en principe qu'un changement des conditions de travail, peut ainsi être considérée comme une modification contractuelle requérant l'accord du salarié, lorsqu'elle entraîne un bouleversement des horaires et, par suite, de la vie personnelle du salarié, ou s'accompagne d'une réduction de la durée du travail <sup>(1)</sup>. Mais, c'est là l'exception. Or, dans l'arrêt précité, la Cour de cassation pose un principe général. Ce faisant la solution retenue par la Cour de cassation « *réduit l'autorité et l'efficacité de l'accord collectif en matière d'organisation du travail et met en difficulté les entreprises qui appliquent un accord de modulation.* » <sup>(2)</sup>.

Cette jurisprudence bat, en effet, en brèche les principes réaffirmés dans la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, qui accorde une place croissante à la négociation collective, notamment dans la mise en œuvre des dispositifs de répartition et d'aménagement du temps de travail. La loi du 20 août 2008 a ainsi unifié les différents régimes de répartition des horaires de travail existants en prévoyant un régime unique, institué par accord d'entreprise ou, à défaut, de branche. Comme l'indiquait le rapport n° 470 du sénateur Alain Gournac sur ce texte, « *priorité est désormais donnée à la négociation collective pour fixer les règles applicables. Les partenaires sociaux pourront élaborer le cadre conventionnel qui leur paraîtra le plus adapté pour répondre aux besoins de l'entreprise dans le respect des aspirations légitimes des salariés. Des compromis constructifs devront être recherchés entre employeur et organisations syndicales au plus près des réalités du terrain.* »

Outre le fait qu'elle affaiblit la régulation collective au profit d'une logique individuelle, centrée sur le contrat de travail, cette jurisprudence

---

(1) Analyse développée dans *Social Pratique*, « *Mise en place d'une modulation du temps de travail le salarié doit donner son accord* », 10/12/2010.

(2) « *Modulation du temps de travail : l'accord collectif ne suffit plus* », par Véronique Dagan, avocat spécialisé en droit du travail, 9 décembre 2010, [www.dagandroitsocial.com](http://www.dagandroitsocial.com).

complexifie les relations de travail au sein des entreprises, sans apporter d'avancée significative pour les salariés. Pour les employeurs, elle est source d'insécurité juridique : dans le cadre d'un accord d'entreprise, ceux-ci seraient en effet à la fois tenus d'appliquer l'accord négocié tout en étant suspendus, pour sa mise en œuvre effective, à l'approbation individuelle de chaque salarié ! Or le risque encouru est important, ne serait-ce que financièrement par le biais de demandes de rappels de salaires <sup>(1)</sup>. Quant aux salariés, étant donné le risque qui pèse sur leur emploi en cas de refus de la modification du contrat de travail, peut-on réellement considérer qu'ils seraient désormais mieux protégés par cette jurisprudence ?

Enfin, d'un point de vue économique, rappelons que les mécanismes d'aménagement du temps de travail permettent aux entreprises d'adapter leur organisation à la saisonnalité de leur activité (notamment dans le secteur des transports, du tourisme, de l'agriculture, *etc.*) ou de mettre en place des formes d'organisation productives spécifiques à leur secteur ou nécessaires à la compétitivité de l'entreprise (industrie). Ils constituent donc une réponse nécessaire aux besoins de l'activité économique et contribuent à faire en sorte que l'entreprise puisse dégager des gains de productivité qui, *in fine*, profiteront également aux salariés.

On ne peut donc que se féliciter de l'initiative prise par l'auteur de la proposition de loi pour revenir sur cette jurisprudence malheureuse. L'**article 40** introduit ainsi un nouvel article L. 3122-6 dans le code du travail qui dispose clairement que la mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et inférieure à l'année ne constitue pas une modification du contrat de travail (**II**), reprenant ainsi la formule utilisée dans le cadre de la loi Aubry II dans le cas de la réduction du temps de travail <sup>(2)</sup>. Le second alinéa de cet article précise en outre que ses dispositions ne sont pas applicables aux salariés à temps partiel, ce qui va néanmoins de soi dans la mesure où, dans leur cas, la durée et la répartition du travail sont prévus par le contrat de travail.

L'article 40 (**I**) prévoit également l'abrogation de l'article L. 1222-8 du code du travail <sup>(3)</sup>, dont le champ porte, non sur les accords de répartition et d'aménagement des horaires, mais sur les accords de réduction du temps de travail. On peut s'interroger sur l'opportunité d'une telle abrogation, d'autant plus qu'il est apparu dans le cadre des auditions menées par votre rapporteur que ces dispositions étaient encore utilisées aujourd'hui, en particulier dans l'industrie.

---

(1) *Les heures supplémentaires par rapport aux 35 heures sont dues par l'employeur et les salariés disposent de cinq ans pour les réclamer à partir de la date où elles auraient dû être payées.*

(2) Article L. 1222-7 : « *La seule diminution du nombre d'heures de travail stipulé au contrat en application d'un accord de réduction de la durée du travail ne constitue pas une modification du contrat de travail.* »

(3) « *Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent une modification de leur contrat de travail résultant de l'application d'un accord de réduction de la durée du travail, leur licenciement est un licenciement qui ne repose pas sur un motif économique. Il est soumis aux dispositions relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel.* »



## 2. Adapter les obligations d'évaluation des risques dans les très petites entreprises

Aux termes de la proposition n° 28 du chapitre « Vie sociale des entreprises » <sup>(1)</sup> du rapport de M. Jean-Luc Warsmann, l'obligation qui pèse sur les employeurs de mettre à jour le document unique d'évaluation des risques en matière de sécurité et de santé au travail (DUER) doit être allégée dans les très petites entreprises (TPE) pour passer d'un rythme annuel à un rythme biennal. Le rapport souligne, en effet, que la mise à jour est particulièrement lourde pour les TPE, car elle suppose à chaque fois une nouvelle démarche d'évaluation et s'ajoute aux nombreux autres documents que le chef d'entreprise doit par ailleurs produire dans ce domaine. Il recommande donc de prendre les mesures législatives et réglementaires qui s'imposent, lesquelles trouvent une première traduction à l'**article 46** de la proposition de loi qui renvoie à un décret en Conseil d'État le soin d'adapter les obligations prévues à l'article L. 4121-3 du code du travail. Cet article pose le principe selon lequel l'employeur évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs en tenant compte de la nature des activités de l'établissement et, à la suite de cette évaluation, met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Cette initiative appelle plusieurs remarques.

Sur la forme, on notera en premier lieu qu'une mesure législative n'apparaît pas nécessaire pour mettre en œuvre la mesure préconisée dans le rapport de M. Jean-Luc Warsmann. En effet, l'article L. 4111-6 du code du travail renvoie déjà à un décret en Conseil d'État pour déterminer les modalités de l'évaluation des risques et de la mise en œuvre des actions de prévention pour la santé et la sécurité des travailleurs prévues aux articles L. 4121-3 à L. 4121-5. L'article R. 4121-2 prévoit ainsi que la mise à jour du document d'évaluation est réalisée :

- au moins chaque année ;
- lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

C'est donc bien cet article qui devrait être directement modifié au niveau réglementaire.

*A contrario*, le champ de l'article 46 apparaît, potentiellement, bien plus large que la simple modification de la périodicité de mise à jour du document unique d'évaluation des risques. Il vise en effet à permettre, de manière très

---

(1) Sauf précision contraire, toutes les propositions numérotées de M. Jean-Luc Warsmann citées ici appartiennent à ce chapitre de son rapport.

générale, des « adaptations » aux dispositions de l'article L. 4121-3 « afin de tenir compte des caractéristiques propres aux très petites entreprises ». L'article 46 précise néanmoins que ces adaptations doivent garantir un meilleur niveau de protection aux salariés. Il ne faudrait évidemment pas qu'il résulte de ces dispositions un amoindrissement de la protection des salariés, mais, au final, la rédaction retenue apparaît peu claire quant à ses objectifs. Les adaptations visées doivent, en effet, en toute logique, aller dans le sens d'un allègement de la charge incombant aux employeurs : est-ce compatible avec une meilleure protection des salariés ? Enfin, on peut également s'interroger sur le recours dans le texte à la notion de « très petites entreprises » : n'aurait-il pas mieux valu viser un seuil précis, en l'occurrence les entreprises de moins de dix salariés ? On rappellera à cet égard que d'après le Conseil d'orientation pour l'emploi, auteur d'un rapport sur « L'emploi dans les très petites entreprises » publié le 7 juillet 2011, la France compterait 3,1 millions d'entreprises, dont 1 million de TPE employant de 1 à 9 salariés <sup>(1)</sup>.

Sur le fond, enfin, il faut s'interroger à la fois sur les bénéfices réels attendus de la modification du rythme de mise à jour du document annuel d'évaluation des risques et sur la portée symbolique de la rédaction proposée à l'article 46.

D'après les informations recueillies auprès de la Direction générale du travail, il apparaît en effet que la mise à jour de ce document annuel est loin de constituer une formalité très contraignante pour les entreprises. En l'absence d'élément nouveau dans l'évaluation des risques <sup>(2)</sup>, un simple changement de date et une signature peuvent suffire. Dans ce cas, décaler la périodicité de la révision va-t-il réellement constituer un allègement significatif pour les entreprises concernées ? Cela justifie-t-il d'introduire une dérogation pour les TPE qui, telle qu'elle est rédigée aujourd'hui, a un champ beaucoup plus large et, incidemment, véhicule l'idée que la santé et la sécurité des travailleurs n'est pas un sujet aussi important dans les TPE que dans les autres entreprises. Or, les statistiques relatives aux accidents du travail ne démontrent pas que les TPE sont des entreprises plus sûres que les autres : dans certains secteurs, comme l'automobile, les salariés des petits établissements ont même un risque d'accident du travail près de huit fois supérieur à celui de leurs homologues des grands établissements <sup>(3)</sup>. Enfin, on peut également se demander si cette proposition arrive au bon moment alors que le Parlement a adopté au mois de juillet dernier <sup>(4)</sup> une réforme très attendue de la médecine du travail visant à l'inscrire dans une nouvelle dynamique axée sur la prévention et à lui permettre d'être à la hauteur des enjeux liés à l'émergence de nouveaux risques (allongement de la durée de la vie active et

---

(1) 1,9 million d'entreprises n'auraient aucun salarié et seules 200 000 entreprises en emploieraient 10 ou plus.

(2) Changement des locaux de travail, des conditions de travail, des équipements de travail, etc.

(3) « L'exposition des salariés aux accidents du travail en 2007 », DARES, Premières Informations Premières Synthèses, décembre 2009, n° 50.2.

(4) Loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail.

pénibilité, risques psychosociaux, risques à effets différés, etc.). Les employeurs, qui sont responsables de la santé et de la sécurité de leurs salariés au sein de l'entreprise, ne peuvent rester à l'écart de ce mouvement, y compris dans les TPE.

### 3. Mieux informer les employeurs en cas d'infraction au droit du travail

L'article L. 8113-7 du code du travail prévoit que les inspecteurs du travail, les contrôleurs du travail et les fonctionnaires de contrôle assimilés constatent les infractions par des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire. Ces procès-verbaux (PV) sont transmis au procureur de la République. Le représentant de l'État dans le département est également destinataire d'un exemplaire de ceux-ci. En revanche, l'inspection du travail ne les adresse pas à l'employeur<sup>(1)</sup>, l'organisation du contradictoire relevant de la seule compétence du Parquet.

Dans sa proposition n° 29, M. Jean-Luc Warsmann considère toutefois qu'il est paradoxal que le contenu de pièces de procédure fasse foi jusqu'à preuve du contraire par le principal intéressé alors même que celui-ci, à défaut d'avoir une copie de la pièce, n'est pas en mesure d'apporter quelque élément utile avant d'être directement mis en cause. L'employeur ne peut en effet avoir accès à ces procès-verbaux que dans le cadre d'une procédure pénale. L'article 48 de la proposition de loi vise donc à imposer la transmission systématique du procès-verbal de l'inspecteur du travail à l'employeur lorsque celui-ci encourt une peine d'amende inférieure ou égale à 7 500 euros<sup>(2)</sup>.

S'il apparaît nécessaire de garantir une information appropriée de l'employeur, en premier lieu afin d'éviter des convocations surprises devant le juge, ces cas de figure sont aujourd'hui extrêmement rares. En effet, bien qu'il n'ait pas accès au procès-verbal dressé par l'inspection du travail, l'employeur n'en est pas moins informé de la procédure. Dans la mesure où le procès-verbal fait suite à un constat sur place et qu'il n'intervient qu'une fois toutes les autres voies épuisées<sup>(3)</sup>, il est nécessairement précédé de plusieurs échanges avec l'employeur ou son représentant. En outre, l'instruction technique DAGEMO/MICAPCOR n° 2002-3 du 28 mars 2002 concernant les procès-verbaux de l'inspection du travail précise que « *dans tous les cas, après le constat et avant la transmission du procès-verbal au parquet, l'agent verbalisateur informe l'auteur présumé des faits incriminés de l'établissement d'un procès-verbal à son encontre. Si ce dernier présente des observations, elles doivent être transmises au parquet.* ».

---

(1) La seule exception prévue par le code du travail concerne les infractions aux dispositions relatives à la durée du travail et constitue une survivance des toutes premières législations sur le travail des femmes et des enfants, à une époque (début du XXème siècle) où la procédure pénale n'était pas organisée comme aujourd'hui.

(2) Ce seuil permet de viser les infractions de nature contraventionnelle et non délictuelle.

(3) D'après la Direction générale du travail, les procès-verbaux ne représentent que 1,8 % à 2 % des observations pénalement sanctionnables réalisées par l'inspection du travail.

Cette information peut certes être jugée insuffisante, mais la transmission du procès-verbal serait-elle une solution plus satisfaisante ? Le rapport de M. Jean-Luc Warsmann souligne que l'employeur mis en cause ne peut se défendre qu'une fois pénalement mis en cause : *a contrario*, quel intérêt cela aurait-il pour lui d'avoir connaissance d'un procès-verbal qui, *in fine*, n'aura pas de suite ? Un inspecteur du travail dresse en moyenne trois procès-verbaux par an et sur l'ensemble des procès-verbaux ainsi dressés, 42 % ne connaissent aucune suite et 14 % sont classés sans suite <sup>(1)</sup>. En outre, d'un strict point de vue juridique, le procès-verbal est une pièce de l'enquête, il contient des informations nominatives et des éléments factuels à charge. Et, très concrètement, il n'est pas difficile d'imaginer qu'une fois transmis à l'entreprise, il puisse faire l'objet d'une « diffusion » accidentelle, se révélant préjudiciable aussi bien aux salariés visés qu'à l'employeur et générant des conflits, quelle que soit l'issue qui lui sera réservée par le Parquet.

En conclusion, si l'information des employeurs doit être améliorée – on pourrait notamment considérer que l'information préalable assurée par l'agent verbalisateur soit plus complète et énonce clairement la nature des infractions reprochées ainsi que les sanctions encourues, la transmission directe du procès-verbal ne semble pas opportune.

## C. CONFORTER LES DROITS DES SALARIÉS

### 1. Anticiper la prise en charge par l'assurance chômage en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle

La présente proposition de loi poursuit l'œuvre initiée par la précédente loi de simplification du droit <sup>(2)</sup> en matière d'inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel. L'article 49 de la loi du 17 mai 2011 a, en effet, apporté des précisions importantes pour les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) en posant le principe selon lequel l'inaptitude, d'origine professionnelle ou non, constitue un motif de rupture anticipée du contrat, et, en cas d'impossibilité de reclassement, ouvre droit à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement en cas d'inaptitude non professionnelle et au double de cette indemnité en cas d'inaptitude d'origine professionnelle. Rappelons qu'avant le vote de cette loi, en cas d'inaptitude professionnelle, l'employeur ne pouvait rompre le CDD d'un salarié que par le biais de la résolution judiciaire et, en cas d'inaptitude non professionnelle, il se trouvait tout simplement face un vide juridique.

C'est pour combler un autre vide juridique que les dispositions de l'**article 41** ont été introduites dans la présente proposition de loi. Comme le souligne M. Jean-Luc Warsmann dans son rapport (proposition n° 18), dans le

---

(1) Chiffres 2006 fournis par la Direction générale du travail.

(2) Loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit.

cadre de la procédure actuelle, lorsqu'un salarié déclaré inapte physiquement pour des motifs d'origine non professionnelle ne peut faire l'objet d'un reclassement et est licencié, il ne peut prétendre ni à une rémunération de la part de son employeur ni à une indemnisation au titre de l'assurance chômage pendant toute la durée de son préavis (qui peut varier de 8 jours à trois mois !). En effet, dans la mesure où le salarié est dans l'incapacité d'effectuer son préavis, il n'a droit au paiement ni de son salaire ni à celui de l'indemnité compensatrice de préavis (ICP)<sup>(1)</sup>, et, comme son contrat de travail n'est pas encore rompu, il n'a pas droit aux allocations de chômage.

L'article 41 vise donc à compléter les dispositions du code du travail relatives à l'inaptitude consécutive à une maladie ou un accident d'origine non professionnelle afin de préciser qu'en cas de licenciement, le préavis n'est pas exécuté et le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement. Conformément à la jurisprudence, le texte confirme que l'intéressé n'a pas droit à l'indemnité compensatrice de préavis (troisième alinéa du I et II).

Il convient de saluer cette avancée pour les salariés, avancée qui pourrait en outre être complétée sur un point spécifique. En effet, s'il ne peut bénéficier de l'indemnité compensatrice de préavis, le salarié a néanmoins droit au paiement des autres indemnités, et notamment de l'indemnité de licenciement. Or, le montant de cette indemnité est calculé en fonction de l'**ancienneté acquise au terme du préavis**. Afin de ne pas diminuer la somme à laquelle les salariés licenciés pour inaptitude d'origine non professionnelle peuvent aujourd'hui prétendre à la fin de leur préavis, il pourrait être envisagé de maintenir le calcul de l'indemnité de licenciement sur la base de l'ancienneté acquise à la fin du préavis comme s'il avait été exécuté. Financièrement, cela ne changerait en outre rien pour les entreprises qui paient déjà l'indemnité de licenciement sur cette base.

## **2. Simplifier les conditions de rémunération des jours fériés chômés**

Conformément à la proposition n° 14 du rapport de M. Jean-Luc Warsmann, l'**article 42** de la présente proposition de loi vise à simplifier l'ouverture du droit à la rémunération des jours fériés chômés dont les conditions sont fixées à l'article L. 3133-3 du code du travail. Les dispositions de cet article, issu de la loi du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle, sont d'une grande complexité en ce qu'elles cumulent à la fois des critères d'ancienneté, de jours de présence et de nombres d'heures travaillées. Les salariés doivent, en effet, non seulement totaliser au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise et avoir accompli au moins deux cents heures de travail au cours des deux mois précédant le jour férié considéré, mais ils doivent également avoir

---

(1) La Cour de cassation a confirmé à plusieurs reprises que l'indemnité compensatrice de préavis n'a pas à être versée au salarié qui a été déclaré physiquement inapte par le médecin du travail suite à un accident ou à une maladie non professionnelle (Cass. Soc. 11 juillet 2000, Cass. Soc. 6 février 2001, Cass. Soc. 18 mars 2003).

été présents le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Ce dispositif est donc largement incompréhensible pour les salariés, auquel il ne s'applique cependant que rarement dans la mesure où des dispositions conventionnelles plus favorables l'ont dans de très nombreux secteurs supplanté. Le toilettage proposé par la proposition de loi n'en est pas moins utile en ce qu'il permet de poser un principe clair et opérationnel en retenant le seul critère des trois mois d'ancienneté.

### 3. Réaffirmer le droit aux congés payés

Aux termes de l'article L. 3141-3 du code du travail, un salarié en contrat à durée indéterminée doit justifier d'un minimum de dix jours de travail effectif afin de bénéficier de son droit à congé. Ce congé est fixé à de deux jours et demi ouvrables par mois de travail.

Dans sa version antérieure à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, ce même article exigeait un mois de travail effectif. Le législateur a cependant souhaité réduire au minimum cette exigence <sup>(1)</sup>, considérant qu'elle était susceptible de poser un problème vis-à-vis de la jurisprudence de la Cour de justice des communautés européennes (CJCE). Dans un arrêt du 26 juin 2001 <sup>(2)</sup>, la CJCE avait, en effet, jugé contraire à la directive n° 93/104 CE du 23 novembre 1993 relative aux prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail une disposition de la législation britannique exigeant treize semaines de travail chez un même employeur pour bénéficier du droit à congé. La Cour avait alors rappelé que le droit au congé annuel payé est un principe du droit social communautaire revêtant une importance particulière auquel il ne saurait être dérogé et qui doit être mis en œuvre dans les limites prévues par la directive.

La modification législative introduite par le Sénat lors des débats sur ce qui allait devenir la loi du 20 août 2008 n'a cependant pas suffi à nous prémunir contre une éventuelle action intentée au niveau européen. Si la Cour européenne ne s'est pas encore formellement prononcée, elle a été récemment saisie d'une question préjudicielle posée par la Cour de cassation. Or les conclusions de l'avocat général, dont il ne fait aucun doute qu'elles seront suivies, sont très claires : elles rappellent le principe dégagé dans le cadre de l'arrêt précité dont le point 52 précisait déjà que l'article 7 de la directive 93/104 (aujourd'hui remplacé par l'article 7 de la directive n° 2003/88) « *fait obstacle à ce que les États membres limitent unilatéralement le droit au congé annuel payé conféré à tous les travailleurs, en appliquant une condition d'ouverture dudit droit qui a pour effet d'exclure certains travailleurs du bénéfice de ce dernier* ».

---

(1) Si un mois de travail effectif ouvre droit à deux jours et demi de congé, alors dix jours devraient suffire pour ouvrir droit à une journée de congé.

(2) Arrêt *BECTU* (Broadcasting entertainment cinematographic and theatre Union).

Comme le souligne la proposition n° 21 du rapport de M. Jean-Luc Warsmann, reprise à l'**article 43** de la présente proposition de loi, le législateur n'a d'autre choix que de prévoir l'automatisme de l'ouverture du droit à congés payés. Le premier alinéa de l'article L. 3141-3 est ainsi modifié afin de supprimer les dispositions subordonnant ce droit à dix jours de travail effectif **(I)**. On notera par ailleurs qu'un délai de trois mois est logiquement prévu préalablement à l'entrée en vigueur de ces dispositions, de manière à laisser aux entreprises le temps nécessaire pour adapter les logiciels de gestion de paie **(II)**.

#### **4. Permettre une mise en œuvre effective des dispositifs d'épargne salariale**

Dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE), les versements des salariés sont soumis à des plafonds prévus à l'article L. 3332-10 du code du travail. Pour les salariés, les anciens salariés, le chef d'entreprise ou le PDG, le premier alinéa de cet article dispose que les versements annuels ne peuvent excéder un quart de leur rémunération annuelle <sup>(1)</sup>.

Le deuxième alinéa précise, quant à lui, le plafond applicable aux versements réalisés par le conjoint du chef d'entreprise <sup>(2)</sup> et par le salarié dont le contrat de travail est suspendu « *qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente* ». La référence aux revenus de l'année précédente apparaît néanmoins étonnante : l'objectif de cette disposition est en effet de permettre aux salariés qui ne perçoivent pas de rémunération une année *n* de continuer à effectuer des versements cette même année dans la limite du quart du montant annuel du plafond de la sécurité sociale <sup>(3)</sup>. La référence à l'année *n - 1* n'est donc pas pertinente et doit être remplacée par une référence à l'année en cours, l'année de versement.

Comme le souligne la proposition n° 20 du rapport de M. Jean-Luc Warsmann, la rédaction actuelle suscite de nombreuses interrogations dans les entreprises et freine la mise en œuvre de ces dispositions, il convient de la modifier. Tel est l'objet de l'**article 45** de la proposition de loi.

#### **D. ADAPTER LES EXIGENCES DE LA LOI EN MATIÈRE DE TRANSPARENCE FINANCIÈRE AUX PETITES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES**

Depuis l'adoption des dispositions relatives à la transparence du financement des organisations syndicales et professionnelles dans la loi du 20 août 2008, plusieurs aménagements ont été apportés par les propositions de loi de simplification successives. La loi n° 2009-526 du 12 mai 2009 de simplification et de clarification du droit et d'allègement des procédures a ainsi permis de mieux définir le champ des obligations faisant l'objet d'une entrée en vigueur

---

(1) Ou de leur revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

(2) Conjoint collaborateur ou conjoint associé.

(3) Article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

échelonnée<sup>(1)</sup>, en visant clairement dans son article 43 les obligations de certification et de tenue des comptes auxquelles l'article 15 de la loi du 20 août 2008 ne faisait pas explicitement référence. Quant à la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit, elle a allégé les formalités liées à la tenue des comptes en fonction des ressources de chaque organisation. L'article 44 de cette loi prévoit, en effet, que les syndicats, unions et associations dont les ressources n'excèdent pas un seuil fixé par décret<sup>(2)</sup> pourront adopter une présentation simplifiée de leurs comptes avec la possibilité de n'enregistrer leurs créances et leurs dettes qu'à la clôture de l'exercice.

Les dispositions de l'**article 49** de la présente proposition de loi s'inscrivent dans cette continuité puisqu'elles visent à alléger les obligations de certification des comptes des syndicats professionnels ou des associations de salariés ou d'employeurs qui contrôlent une ou plusieurs personnes morales au sens de l'article L. 233-16 du code de commerce, sans entretenir avec elles de lien d'adhésion ou d'affiliation (journaux, sociétés immobilières, *etc.*). Dans sa proposition n° 1, au sein du chapitre « Obligations comptables et fiscales » de son rapport, M. Jean-Luc Warsmann note que la réforme proposée vise à épargner aux organisations dont les ressources annuelles sont inférieures à 230 000 euros des frais de fonctionnement souvent disproportionnés au regard de leur activité, de leurs missions et de leur patrimoine, arguant que le coût du recours à un commissaire aux comptes se situe entre 2 000 et 4 500 euros par an.

La rédaction de l'**article 49** semble toutefois aller au-delà de l'objectif visé dans le rapport de M. Jean-Luc Warsmann. Si le 1° de l'article exonère effectivement de certification par un commissaire aux comptes les comptes consolidés des organisations professionnelles et des personnes morales qu'elles contrôlent lorsque les ressources de l'ensemble ainsi constitué ne dépassent pas 230 000 euros, le 2° en revanche exonère de toute certification les comptes des personnes morales contrôlées par une organisation professionnelle dans le cadre de la procédure de l'agrafage dès lors que les ressources de ces personnes morales sont inférieures à 230 000 euros. Il n'y aurait de ce fait plus aucun contrôle sur ces comptes, alors qu'ils sont cependant simplement agrafés à ceux de l'organisation professionnelle, sans consolidation. Une telle rédaction pourrait *in fine* constituer une incitation forte en faveur de la technique de l'agrafage, voire en faveur du démembrement de certaines structures. Or, l'agrafage n'est en principe qu'une exception au principe de consolidation et suppose pour être mise en œuvre qu'il y ait un contrôle légal préalable sur chacun des comptes agrafés.

À cet égard, il semblerait plus raisonnable et plus conforme à l'objectif de transparence financière fixée par la loi du 20 août 2008 de fixer un plafond de ressources non pas pour chaque personne morale contrôlée mais pour l'ensemble

---

(1) Exercice comptable 2010 pour les niveaux confédéral et fédéral ; 2011 pour les niveaux régional et départemental ; 2012 pour tous les niveaux.

(2) Il s'agira vraisemblablement du même seuil sur celui prévu à l'article L. 2135-4, soit 230 000 euros.



constitué par l'organisation et la personne morale qu'elle contrôle, comme cela est prévu dans le cadre de la consolidation.

***Rappel des règles en vigueur***

L'article L. 2135-6 du code du travail exonère de certification par un commissaire aux comptes les organisations professionnelles dont les ressources sont inférieures à 230 000 euros.

Toutefois, lorsque ces organisations contrôlent des personnes morales au sens de l'article L. 233-16 du code de commerce, l'article L. 2135-2 du code du travail leur impose d'avoir :

- soit des comptes consolidés, auquel cas l'article L. 823-2 du code de commerce exige deux commissaires aux comptes pour la certification (quel que soit le montant des ressources) ;
- soit des comptes agrafés, et chacun des comptes agrafés doit faire l'objet au préalable d'une certification par un commissaire aux comptes.

## **II.– LES DISPOSITIONS PORTANT SUR LE DROIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**

Comme le droit du travail, le droit de la sécurité sociale offre un champ très riche à la démarche de simplification : l'ancienneté de nos dispositifs sociaux, la multiplicité des régimes sociaux et l'utilisation des prélèvements sociaux comme outil de politique économique ne sont que quelques-unes des nombreuses explications à cet état de fait, auquel la présente proposition de loi s'attache à remédier, notamment en matière de seuils sociaux et de déclarations sociales.

### **A. LES DISPOSITIONS RELATIVES AUX SEUILS**

Le droit de la sécurité sociale comporte de nombreux seuils exprimés en fonction de l'effectif salarié ou du salaire minimum, qui interviennent dans le calcul et le paiement des cotisations et contributions sociales – incidemment, les modalités de calcul de l'effectif paraissent elles-mêmes trop complexes, comme l'ont relevé les Assises de la simplification :

– les entreprises de moins de 5 salariés situées dans les zones franches urbaines (ZFU) bénéficient d'une exonération totale de cotisations sociales (hors accidents du travail) entre 1 et 2 SMIC (totale jusqu'à 1,4 SMIC, dégressive ensuite), durant cinq ans avec une sortie à taux dégressif étalée sur neuf ans ;

– les entreprises de 9 salariés au plus ne sont pas assujetties à la taxe sur les contributions des employeurs et des organismes de représentation collective du personnel versées au bénéfice des salariés, anciens salariés et de leurs ayants droit pour le financement de prestations complémentaires de prévoyance ;

– les seuils de 9 et 50 interviennent pour la détermination de la faculté de paiement trimestriel des cotisations de sécurité sociale et de celle de payer le 5, le 15 ou le 25 du mois ;

– les entreprises de moins de 11 salariés des départements d'outre-mer bénéficient d'une exonération totale de cotisations sociales entre 1 et 3,8 SMIC (totale jusqu'à 1,4 SMIC, dégressive ensuite), maintenue pour ces salariés même si l'effectif est ensuite dépassé, des exonérations étant en outre prévues dans certains secteurs pour les entreprises de 11 salariés ou plus et une exonération renforcée pour les entreprises de moins de 250 salariés remplissant certaines autres conditions ;

– jusqu'à 19 salariés inclus, les entreprises bénéficient d'une majoration de leur réduction générale de cotisations sociales pour les salaires compris entre 1 et 1,6 SMIC, le coefficient maximal de la réduction étant porté de 0,26 à 0,281 pour ces entreprises, qui bénéficient en outre durant trois ans d'une neutralisation de l'effet de seuil si elles le franchissent (maintien de la majoration) ;

– jusqu’à 20 salariés au plus, les entreprises bénéficient d’une réduction majorée de cotisations sociales au titre des heures supplémentaires, à hauteur de 1 euro ;

– jusqu’à 50 salariés inclus, les entreprises implantées dans les zones de revitalisation rurale (ZRR) ou zones de revitalisation urbaine (ZRU) bénéficient d’une exonération de cotisations entre 1 et 2,4 SMIC (totale jusqu’à 1,5 SMIC, dégressive ensuite) ; les entreprises de 5 salariés et plus situées dans les zones franches urbaines (ZFU) bénéficient d’une exonération totale de cotisations sociales (hors accidents du travail) entre 1 et 2 SMIC (totale jusqu’à 1,4 SMIC, dégressive ensuite), durant cinq ans avec une sortie à taux dégressif étalée sur trois ans ; les conditions d’assujettissement social de la contribution des employeurs à l’acquisition de chèques-vacances varient selon que l’entreprise compte plus ou moins de 50 salariés ; enfin, ce seuil détermine le régime de la « prime sur les dividendes » créée par la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2011, obligatoire au-delà, simple faculté en deçà.

La méthode du présent projet de loi ne consiste pas en un *big bang* qui aboutirait à une réduction drastique de ces différents seuils – 5, 9, 10, 20, 21, 50, 250 – dont certains, au demeurant, sont de nature réglementaire, mais procède à des aménagements qui permettent de rationaliser quelques-unes de ces situations, en particulier au regard de l’objectif fixé par le rapport de M. Jean-Luc Warsmann et consistant à fusionner les seuils de 9 et 10 salariés.

L’**article 32** propose ainsi de modifier le seuil d’exonération de la taxe sur les contributions pour le financement de prestations complémentaires de prévoyance. Si l’évolution qu’elle prévoit du texte de l’article L. 137-1 du code de la sécurité sociale, passant de « neuf salariés au plus » à « moins de dix salariés », ne semble à première vue que traduire un objectif d’harmonisation rédactionnelle, il reste que cette mesure est susceptible d’avoir une incidence financière, dans la mesure où elle fait sortir de l’assiette de la taxe les entreprises dont l’effectif est compris entre 9 et 10. En effet, le calcul de l’effectif correspondant à une moyenne annuelle, il n’est pas exclu, comme on l’a dit précédemment, qu’il ne s’agisse pas d’un nombre entier, de telle sorte que l’effectif de certaines entreprises peut se situer entre 9 et 10 salariés.

Les **articles 33 à 35** visent à harmoniser le seuil applicable en matière de réduction générale majorée de cotisations sociales (« Fillon ») et de réduction majorée au titre des heures supplémentaires. En effet, pour reprendre l’exemple fourni par le rapport au Président de la République de M. Jean-Luc Warsmann, la combinaison des deux seuils en vigueur fait qu’un effectif de 19,5 salariés ouvre droit à la réduction majorée au titre des heures supplémentaires mais pas à la réduction générale majorée.

La rédaction de ces articles apparaît toutefois contradictoire, l’article 33, d’une part, portant de 19 à 20 le seuil du bénéfice de la réduction générale majorée, mais l’article 35, d’autre part, excluant les entreprises de 20 salariés du

bénéfice de la réduction majorée au titre des heures supplémentaires. Il faut relever que le rapport précité de M. Jean-Luc Warsmann préconisait de retenir le critère de « 20 salariés au plus ». Dans ces conditions, l'article 35 de la présente proposition de loi serait superfétatoire, les articles 33 et 34 suffisant à réaliser cet objectif d'alignement des seuils.

Il faut en outre observer que ces ajustements de seuils ont des incidences financières : si le seuil est relevé, davantage d'entreprises bénéficient d'exonérations et le mécanisme devient donc plus coûteux ; *a contrario*, l'abaissement du seuil revient à exclure certaines entreprises du bénéfice de ces exonérations et, partant, conduit à minorer les pertes de recettes sociales.

Compte tenu de la situation actuelle de nos finances sociales, il ne paraît pas souhaitable que les régimes de sécurité sociale soient ainsi privés de 20 millions d'euros de recettes et votre rapporteur estime donc que les articles 33 et 34, qui étendent le champ des bénéficiaires de la majoration de la réduction générale de cotisations sociales, doivent être supprimés.

## **B. LES DISPOSITIONS RELATIVES AUX DÉCLARATIONS ET AU BULLETIN DE PAIE**

### **1. La dématérialisation des déclarations**

La dématérialisation a progressé, notamment pour les déclarations uniques d'embauche (DUE), mais n'est pas encore obligatoire, même pour les entreprises qui en effectuent un très grand nombre. De même, l'obligation de dématérialiser les déclarations et paiements de cotisations et contributions sociales ne porte que sur les entreprises acquittant un montant annuel de plus de 150 000 euros de ces cotisations et contributions.

La proposition n° 23 du rapport au Président de la République de M. Jean-Luc Warsmann recommande donc d'instaurer une obligation de dématérialisation des déclarations uniques d'embauche pour les entreprises qui en effectuent plus de 500 par an et de généraliser la dématérialisation des déclarations de cotisations sociales.

L'**article 37** de la présente proposition de loi traduit cette recommandation.

D'une part, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, les déclarations préalables à l'embauche devront être adressées par voie électronique dès lors que les employeurs en auront accompli plus de 1 500 au cours de l'année civile précédente. Ce seuil sera abaissé à 500 dès le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

D'autre part, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, les entreprises acquittant plus de 100 000 euros de cotisations et contributions sociales ou soumises à

l'obligation de verser mensuellement leurs cotisations sociales devront procéder par voie électronique. Ce seuil sera abaissé à 50 000 euros dès le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Cet article va donc dans le bon sens, sous réserve qu'il soit possible de s'assurer que les « déclarations sociales » visées au II *bis* de l'article L. 243-14 du code de la sécurité sociale incluent bien le tableau récapitulatif (TR), que les entreprises doivent transmettre aux URSSAF avant le 31 janvier de l'année  $n + 1$  afin de rectifier leurs déclarations au vu des données définitives de l'année  $n$ . Car ce document, bien que devenu encore plus important avec l'annualisation de la réduction générale de cotisations sociales (« Fillon ») et la mise en place du recouvrement des cotisations chômage, n'est prévu par aucun texte. En l'état, il risquerait donc de ne pas être compris dans le processus de dématérialisation. Votre rapporteur propose donc de viser de façon générale « *l'ensemble des documents contribuant à l'établissement des déclarations sociales* ».

## **2. La création de la déclaration sociale nominative**

Le versement des salaires et des cotisations y afférentes contraint les entreprises à procéder à un certain nombre de déclarations. Chaque versement doit ainsi donner lieu à un bordereau récapitulatif des cotisations (BRC), faisant apparaître le nombre de salariés occupés dans l'entreprise, le montant global des rémunérations ou gains réglés à l'ensemble du personnel pendant la période considérée ainsi que l'assiette et le montant des cotisations et contributions dues. Cette déclaration est donc globalisée par établissement et c'est seulement une fois par an, avant le 1<sup>er</sup> février de l'année suivante, que l'employeur est tenu de souscrire une déclaration annuelle des données sociales (DADS), précisant les sommes perçues par chaque salarié au cours de l'année civile écoulée et les cotisations versées.

Par conséquent, comme le rappelle le rapport au Président de la République de M. Jean-Luc Warsmann, « *chaque fois que des informations sont nécessaires pour la gestion des droits (indemnisation journalière de l'assurance maladie, droits à l'assurance chômage, calcul des minima sociaux, ...), des déclarations spécifiques doivent être faites qui sont une charge administrative importante* ».

L'article 30 vise donc à réduire le nombre de ces déclarations périodiques et ponctuelles en mettant en place une déclaration sociale nominative (DSN), comportant, conformément au rapport précité, un nombre restreint d'informations nominatives, à savoir la rémunération mensuelle du salarié et les mouvements individuels relatifs à l'arrivée ou au départ d'un salarié – et effectuée automatiquement au moment de la paie, par voie électronique. Transmises à un organisme unique, ces données seront ensuite transmises, pour l'accomplissement de leurs missions, aux organismes chargés de la gestion d'un régime (obligatoire de base, de retraite complémentaire obligatoire ou de protection sociale complémentaire), aux organismes chargés du recouvrement des cotisations et

contributions sociales, aux caisses assurant le service de congés payés, à Pôle Emploi et aux services de l'État.

Il importe de préciser que l'introduction de la DSN ne remettra pas en cause le schéma des relations actuelles entre les URSSAF et les entreprises, c'est-à-dire ne se substituera pas aux formalités actuelles de déclaration globale des cotisations par les entreprises et ne contraindra pas ainsi les URSSAF à désormais calculer elles-mêmes les cotisations, alors que le système actuel a l'avantage d'éviter tout contentieux déclaratif. Autrement dit, il n'y aura pas de transfert de charges des employeurs vers les URSSAF pour le calcul des cotisations, que les employeurs continueront à calculer et à transmettre aux URSSAF dans le cadre de la DSN.

Votre rapporteur estime donc qu'une telle mesure ne peut qu'être encouragée et l'approuve donc pleinement. Elle implique toutefois une mise en place complexe, que l'article 30 envisage lui-même. En effet, il prévoit deux étapes successives :

– à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, c'est une simple faculté de recours à la DSN qui serait ouverte aux employeurs et qui les libérerait des déclarations auxquelles ils sont tenus auprès des organismes d'assurance maladie et de Pôle Emploi au titre des indemnités journalières et des allocations de chômage ;

– à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, ce recours deviendrait obligatoire et la DSN se substituerait à l'ensemble des déclarations auxquelles les employeurs sont tenus. Dès lors, sera nulle de plein droit toute demande de données ou d'informations déjà produites au titre de la DSN ou exigées à un autre titre par les organismes concernés.

Le projet de DSN est déjà lancé, mais le groupement d'intérêt public « Modernisation des données sociales » estime toutefois que des études techniques doivent encore être menées. Si la perspective d'une mise en place au 1<sup>er</sup> janvier 2013 paraît réaliste, celle d'une généralisation au 1<sup>er</sup> janvier 2016 l'est beaucoup moins, d'autant que cette déclaration devra en outre être dématérialisée.

Votre rapporteur est soucieux de ce que la mise en pratique trop rapide de cette louable intention de simplification ne se traduise pas par des difficultés comparables à celles qui ont accompagné la création du Régime social des indépendants. Il propose donc une entrée en vigueur repoussée de deux ans, soit au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

En outre, il importe de s'assurer que l'introduction de la DSN ne remettra pas en cause le schéma des relations actuelles entre les URSSAF et les entreprises, c'est-à-dire ne se substituera pas aux formalités actuelles de déclaration globale des cotisations par les entreprises et ne contraindra pas ainsi les URSSAF à désormais calculer elles-mêmes les cotisations, alors que le système actuel a l'avantage d'éviter tout contentieux déclaratif. Autrement dit, les deux déclarations doivent être maintenues, au besoin dans le même envoi, ce qui mérite

sans doute d'être précisé expressément dans le nouvel article L. 1335-5-3 du code de la sécurité sociale créé par l'article 30 de la proposition de loi.

### **3. La rationalisation des données figurant sur le bulletin de paie**

Véritable serpent de mer des débats sociaux, la simplification du bulletin de paie est une revendication aussi ancienne que constante, les entreprises aussi bien que les salariés déplorant la complexité et la longueur de ce document qui, comme le notaient les Assises de la simplification, peut compter jusqu'à trente lignes, bien au-delà des pratiques constatées chez nos partenaires ou même en France il y a quelques décennies.

Indépendamment de la simplification du bulletin de paie proprement dit, en termes de cohérence et de hiérarchisation des lignes, les Assises observaient que d'autres mesures de simplification entraîneraient le raccourcissement ou la clarification de ce bulletin, se fixant comme objectif la suppression et le regroupement d'environ la moitié du nombre de lignes.

Le rapport au Président de la République de M. Jean-Luc Warsmann a fait de cette question sa proposition n° 13, liée à la mise en place de la déclaration sociale nominative (DSN), et consistant en des efforts de regroupement des cotisations pour le chômage, les retraites complémentaires et la sécurité sociale ainsi que des aides à l'emploi et exonérations de cotisations.

Beaucoup de ce qui doit être fait ici ne relève pas de la loi, mais relève par exemple de l'harmonisation entre les entreprises et les éditeurs des libellés et des présentations afin de faciliter une meilleure compréhension du bulletin de paie. L'article 44 de la présente proposition de loi vise de façon plus générale à une définition commune des données relatives aux assiettes et montants des cotisations et contributions sociales, dont le calendrier serait calqué sur celui de la mise en œuvre et de la généralisation de la DSN, et la reprise de ces définitions dans la norme suivant laquelle est effectuée cette déclaration.

Votre rapporteur approuve naturellement la philosophie de cet article, mais constate qu'il pose des problèmes de forme, comportant non seulement une injonction à l'adresse de l'exécutif mais soulevant aussi le reproche selon lequel le Parlement n'exercerait pas pleinement sa compétence, laissant aux « *organismes, administrations et instances compétentes* » le soin d'adopter une définition commune des assiettes et montant des cotisations et contributions sociales.

## **C. LES AUTRES DISPOSITIONS**

### **1. L'unification du recouvrement amiable des cotisations des travailleurs indépendants**

Décidées notamment pour leurs vertus simplificatrices, la création du Régime social des indépendants (RSI) et la mise en place de l'interlocuteur social

unique (ISU) se sont en réalité révélées comme des sources de difficultés nouvelles pour les travailleurs indépendants, parfois même très graves pour certains d'entre eux. Outre les problèmes liés à un système informatique vieillissant et à une anticipation trop précoce des gains en personnel résultant de la réforme, ces dysfonctionnements s'expliquent aussi par l'architecture complexe qui avait alors été définie, elle-même fruit de compromis et d'équilibres entre les deux réseaux.

Ainsi, le recouvrement amiable a-t-il fait l'objet d'un « Yalta » entre les URSSAF et le RSI : échoit aux URSSAF, sur délégation du RSI, tout ou partie du recouvrement amiable des primo-débiteurs jusqu'au trentième jour suivant la date d'échéance ; échoit en revanche aux caisses régionales du RSI le recouvrement amiable des primo-débiteurs à compter du trente-et-unième jour et celui des pluri-débiteurs.

Compte tenu des difficultés de compréhension et d'application que suscite en pratique cette répartition de compétence, le rapport au Président de la République de M. Jean-Luc Warsmann recommande de confier aux caisses régionales du RSI, comme en matière de recouvrement forcé, une compétence pleine et entière en matière de recouvrement amiable, par conséquent dès le premier jour suivant la date d'échéance.

L'**article 31** de la présente proposition de loi procède donc à l'unification de la compétence en matière de recouvrement amiable au profit du RSI. Il maintient toutefois une possibilité de délégation aux URSSAF pour les primo-débiteurs jusqu'au trentième jour suivant la date d'échéance. Il ne s'agirait donc plus d'une obligation mais d'une simple faculté de déléguer. Cette faculté de délégation s'exerce à l'échelon national et ne risque donc pas d'introduire de différences d'application d'une URSSAF à l'autre.

Tout à fait fondée dans l'absolu, cette proposition mérite cependant d'être mise en regard de deux éléments factuels :

– les problèmes que rencontre encore le RSI dans la gestion des dossiers des travailleurs indépendants, alors que le « système commun dédié partagé » (SCDP), conçu pour résoudre les problèmes informatiques constatés depuis la création du régime, ne devrait être opérationnel que courant 2014 ;

– au moment où les pouvoirs publics s'efforcent de promouvoir un management unique RSI-URSSAF pour répondre aux questions que soulève encore la mise en place de l'interlocuteur social unique, il pourrait être inopportun de rouvrir les discussions sur la répartition des compétences, d'autant que la rédaction de l'article autorise de fait le *statu quo*.



## 2. L'extension et l'amélioration du rescrit social

Inspiré des pratiques fiscales, le rescrit, c'est-à-dire la possibilité pour tout cotisant ou futur cotisant, en sa qualité d'employeur ou de travailleur indépendant, de solliciter de son organisme de recouvrement une décision explicite sur sa situation au regard de l'application de certains dispositifs et de l'opposer ultérieurement à cet organisme, n'est que de conception récente en matière sociale, puisqu'il résulte de l'ordonnance n° 2005-651 du 6 juin 2005 relative à la garantie des droits des cotisants dans leurs relations avec les organismes de recouvrement des cotisations et contributions sociales.

L'intérêt d'une telle procédure tient à ce qu'elle permet au cotisant de se sécuriser face à une réglementation qui lui paraît souvent, à juste titre, d'une grande complexité. Elle permet également d'améliorer sa relation avec son organisme de recouvrement, lequel anticipe ainsi une éventuelle procédure de redressement. En outre, une sélection de décisions fait l'objet d'une publication.

Cette procédure semble toutefois encore assez peu utilisée, l'une des causes en étant que son champ, progressivement étendu, demeure restreint à des cas limitativement énumérés : exonérations de cotisations sociales ; règles applicables à un certain nombre de contributions (taxe sur les contributions de prévoyance, contributions sur les abondements des employeurs aux plans d'épargne pour la retraite collectifs (PERCO), les préretraites d'entreprise, les régimes de retraite à prestations définies, les indemnités de mise à la retraite, les *stock-options* et les attributions gratuites d'actions, forfait social) ; mesures réglementaires spécifiques relatives aux avantages en nature et aux frais professionnels ; exemptions d'assiette de cotisations sociales.

Les Assises de la simplification ont également fait apparaître la longueur parfois excessive du délai de réponse des organismes, consécutive à sa prolongation de trente jours pour incomplétude du dossier, ainsi que la difficulté inhérente à la soumission d'un rescrit par le cotisant, qui s'effectue par lettre recommandée avec accusé de réception. Elles concluaient donc à l'opportunité d'étendre le champ du rescrit social, tout en clarifiant les règles portant sur les délais de réponse, notamment par l'institution d'un mécanisme d'accord tacite dans certains domaines, et en dématérialisant la procédure.

De même, la proposition n° 19 du rapport au Président de la République de M. Jean-Luc Warsmann suggérait à la fois d'étendre le champ du rescrit social à d'autres domaines du droit de la sécurité sociale ainsi qu'à certains domaines du droit du travail, de dématérialiser la procédure et de préciser les conditions de réponse.

L'article 36 de la présente proposition de loi met en œuvre cette recommandation :

– extension du champ du rescrit social aux cotisations et contributions dues sur les sommes ou avantages alloués à un salarié par une personne n'ayant

pas la qualité d'employeur en contrepartie d'une activité accomplie dans l'intérêt de ladite personne, aux règles de déclaration et de paiement des cotisations et à « *tout autre sujet relatif aux cotisations et contributions sociales* » recouvrées par les URSSAF et les caisses de la Mutualité sociale agricole ;

– possibilité de prévoir des cas dans lesquels des décisions d'acceptation tacite pourraient être prises.

S'agissant de l'extension du champ, la formulation semble trop large et trop vague, alors que l'intérêt principal du rescrit social est de porter sur les questions d'assiette, voire de taux, mais pas de procédure. Une extension excessive pourrait également se traduire par des délais de réponse plus longs.

S'agissant de l'introduction d'une procédure de décision implicite, elle risque de compliquer la computation des délais et d'inciter les URSSAF, par précaution, à répondre par la négative aux demandes qui leur sont présentées. En outre, il convient de rappeler que d'ores et déjà, l'organisme de recouvrement est incité à répondre dans le délai imparti, car lorsqu'à l'issue de ce délai, il n'a pas notifié au demandeur sa décision, il ne peut être procédé à un redressement de cotisations ou contributions sociales, fondé sur la législation au regard de laquelle devait être appréciée la situation de fait exposée dans la demande, au titre de la période comprise entre la date à laquelle le délai a expiré et la date de la notification de la réponse explicite.

### **3. La fusion des cotisations au Fonds national d'aide au logement**

Les Assises de la simplification relèvent que les deux cotisations – de base et, pour les entreprises de 20 salariés et plus, supplémentaire – d'aide au logement affectées au Fonds national d'aide au logement (FNAL) sont fondées sur des assiettes et des taux différents, alors qu'elles sont tout à fait comparables : assiette plafonnée pour la cotisation de base, au taux de 0,1 %, et assiette déplafonnée pour la cotisation supplémentaire, au taux de 0,5 %. Une fusion de ces deux cotisations était donc suggérée.

La proposition n° 4 du rapport au Président de la République de M. Jean-Luc Warsmann reprend cette idée : unifier les contributions en maintenant toutefois deux taux, 0,1 % de la masse salariale plafonnée pour les entreprises de moins de 20 salariés et 0,5 % de la masse salariale pour les autres entreprises.

L'**article 38** de la présente proposition de loi reprend ce schéma, en maintenant un régime différent pour le secteur agricole, qui relève du taux de 0,1 %. Il convient toutefois de relever que le seuil de 20 salariés n'est pas cohérent avec celui fixé par l'article 33 de la proposition de loi. Autrement dit, une entreprise de 20 salariés bénéficierait du régime dérogatoire à l'égard de la réduction générale de cotisations sociales mais pas à l'égard de la contribution au FNAL.

## TRAVAUX DE LA COMMISSION

*La Commission examine, pour avis, sur le rapport de M. Dominique Dord, les articles 28 à 49 et 91 de la proposition de loi relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives au cours de sa séance du mercredi 21 septembre 2011.*

**M. Dominique Dord, rapporteur pour avis.** Je vous propose d'aborder sans trop de délai l'examen des articles, réservant de plus longs discours pour la séance publique. Je me contenterai pour ma part de quelques remarques préalables.

Tout d'abord, il est incontestable que notre droit appelle une simplification. Du reste, ce texte est le quatrième du genre que nous examinons. Cela étant, nous vivons dans des sociétés complexes et nous devons donc assumer une forme de complexité, même si ce point de vue n'est guère populaire. Prenons garde de ne pas verser dans le simplisme.

Entre ces deux écueils, il est une voie assez large que Jean-Luc Warsmann, auteur de la proposition de loi, nous propose d'emprunter dans quelque quatre-vingt-dix articles. Notre Commission n'est saisie, pour avis, que de vingt-trois d'entre eux, qui touchent aux domaines les plus divers du droit de la sécurité sociale et du droit du travail. Ils concernent des questions apparemment anodines – des effets de seuil, des corrections mineures. S'y ajoutent quelques sujets plus politiques et plus délicats sur lesquels nous nous attarderons sans doute davantage, sinon ici, du moins en séance.

**M. Pierre Morange, président.** Merci de cette présentation synthétique, pragmatique et pleine de bon sens.

**M. Michel Issindou.** Nous débattons en effet plus longuement de ce texte en séance. Signalons simplement qu'il constitue une sorte de patchwork assez indigeste. Il faut toujours se méfier des mots séduisants de « simplification » et d'« allègement » dont il s'habille : ils sous-entendent que les législateurs qui nous ont précédés ont produit des textes complexes et confus ; mais ces textes n'avaient-ils pas leur raison d'être ? De fait, la simplification du droit ne doit pas conduire à amoindrir les droits des salariés ; or c'est ce à quoi tendent de nombreux articles de la proposition de loi.

En outre, notre Commission en est saisie sans l'être. Le texte a-t-il fait l'objet d'échanges avec les partenaires sociaux ? Nous l'ignorons ; pour notre part, nous ne les avons pas entendus. Sont-ils d'accord avec cette simplification ? Nous pourrions détruire en quelques minutes le droit social qu'ils ont mis des années à édifier : ce n'est pas anodin.

**M. Jean-Pierre Door.** Monsieur le rapporteur pour avis, nous avons appris dans la presse il y a quelques semaines qu'à la suite de son rapport, le

sénateur Doligé avait déposé une proposition de loi de simplification administrative. Le saviez-vous ? Les deux textes ne se recourent-ils pas ?

**M. le rapporteur pour avis.** Je l'ai dit, ce texte de simplification n'est pas le premier, il ne sera pas non plus le dernier. La proposition de loi du sénateur Doligé ne le recoupe pas, non plus qu'elle ne le contredit : elle poursuit le même objectif dans les domaines des normes applicables aux collectivités locales.

**M. Bernard Perrut.** Ce texte, que je salue, n'est en effet pas le seul à faire œuvre de simplification. Je songe aussi à la proposition de loi pour le développement de l'alternance, à laquelle vous faites référence dans votre projet d'avis. Peut-être pourriez-vous nous rappeler au cours du débat les différentes mesures de simplification et d'allègement des démarches administratives adoptées depuis le début de la législature. Nous poursuivrons d'ailleurs dans cette voie.

**M. Georges Colombier.** Je remercie Dominique Dord et j'espère que les mesures adoptées porteront leurs fruits sur le terrain : à en croire ceux que nous y rencontrons, cela n'a pas été le cas des précédents textes de simplification.

**M. le rapporteur pour avis.** J'ai déjà déçu le président Méhaignerie en le prévenant que ce texte ne nous ferait pas vivre le Grand Soir. Je vais vous décevoir aussi, monsieur Colombier : si satisfaisante que soit cette proposition de loi, vous continuerez d'entendre sur le terrain que notre droit est terriblement complexe et contraignant. Ce texte n'est qu'une petite contribution à une entreprise gigantesque. Comme le disait Michel Issindou, tous réclament de la simplification, mais, dans le détail, chaque tentative de simplification peut être source de complexité. On le verra en examinant les articles. Prenons donc garde, en prétendant simplifier le droit, de ne pas le compliquer davantage.

**M. Jean Mallot.** Ni de le faire régresser !

*La Commission en vient à l'examen des articles dont elle est saisie pour avis.*

**Article 28 :** *Harmonisation des seuils : assujettissement au versement transport*

*La Commission examine les amendements identiques AS 42 du rapporteur pour avis et AS 1 de M. Issindou.*

**M. le rapporteur pour avis.** Comme plusieurs autres articles du texte portant sur des seuils, l'article 28 remplace les mots « plus de » par les mots « au moins ». Dans certains articles, cela ne pose pas de problème ; dans d'autres, comme ici, ce n'est pas sans conséquences. Il s'agit en l'espèce de porter le seuil d'acquiescement du versement transport de « plus de neuf salariés » à « au moins dix salariés ». Je suis d'accord pour harmoniser la rédaction des différentes dispositions, mais cette seule modification ferait perdre 20 millions d'euros aux

collectivités territoriales. J'ai donc déposé, comme Michel Issindou, un amendement de suppression de l'article.

Le calcul du versement transport se fonde, en effet, sur l'effectif moyen. Or, compte tenu des fluctuations de cet effectif, une entreprise peut compter 9,3 salariés en moyenne annuelle. Aujourd'hui redevable du versement transport, elle ne le sera plus demain si l'article est maintenu. Le nombre d'entreprises potentiellement concernées fait que le manque à gagner pour les collectivités qui organisent les services de transport en commun – en général les communautés d'agglomération – pourrait atteindre 20 millions d'euros. Est-ce vraiment le moment, au nom d'un simple ajustement sémantique, de priver de ces ressources des collectivités... que nombre d'entre nous administrent ?

**M. Michel Issindou.** Dominique Dord est toujours prompt à absoudre le Gouvernement. Pour ma part, je crains qu'on n'ait voulu, sous prétexte d'harmonisation, alléger le versement transport au profit des entreprises. On l'a dit, bien que la rédaction proposée semble de prime abord équivalente à celle qu'elle remplacerait, quelque 18 millions d'euros sont en jeu.

**M. le rapporteur pour avis.** Permettez-moi de rappeler que ce n'est pas le Gouvernement qui est à l'origine du texte, mais Jean-Luc Warsmann.

**M. Jean Mallot.** Serait-il téléguidé ?

*La Commission adopte les amendements identiques AS 42 et AS 1, exprimant ainsi un avis favorable à la suppression de l'article 28.*

### **Après l'article 28**

*La Commission examine l'amendement AS 43 du rapporteur pour avis, portant article additionnel après l'article 28.*

**M. le rapporteur pour avis.** Le fait que l'article 28 évoque le versement transport nous fournit l'occasion de régler un vieux problème. À l'heure actuelle, les collectivités peuvent décider à tout moment de l'année de modifier le taux de ce versement, si bien que les entreprises peuvent être soudainement imposées à un taux supérieur sans l'avoir anticipé. Elles demandent donc régulièrement – mais elles ne sont pas seules à le faire – que les décisions des collectivités en la matière s'appliquent à un moment précis dans l'année, comme pour la taxe d'habitation ou la taxe foncière. Nous proposons par conséquent que toute modification de taux entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier ou au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année.

*La Commission adopte l'amendement AS 43.*

**Article 29 :** *Harmonisation des seuils : participation des employeurs à l'effort de construction*

*La Commission émet un avis favorable à l'adoption de l'article 29 sans modification.*

**Article 30 : Déclaration sociale nominative**

*La Commission examine l'amendement AS 34 du rapporteur pour avis.*

**M. le rapporteur pour avis.** Aux termes de l'alinéa 8 de cet article, la mesure relative à la déclaration sociale nominative entrera en vigueur de manière généralisée au 1<sup>er</sup> janvier 2016. Il s'agit d'un acte de volontarisme de la part de Jean-Luc Warsmann. Cela étant, de l'avis de tous ceux que nous avons auditionnés, c'est irréalisable : la date du 1<sup>er</sup> janvier 2018 serait préférable. L'amendement est donc moins volontariste que l'article, mais sans doute plus réaliste.

*La Commission adopte l'amendement AS 34.*

*Puis elle émet un avis favorable à l'adoption de l'article 30 ainsi modifié.*

**Article 31 : Recouvrement amiable au sein du Régime social des indépendants**

*La Commission examine l'amendement AS 35 du rapporteur pour avis.*

**M. le rapporteur pour avis.** Cet amendement reprend une disposition adoptée dans le cadre de la proposition de loi du sénateur Fourcade, mais censurée par le Conseil constitutionnel au motif qu'il s'agissait d'un cavalier. Compte tenu des échéances politiques, le Régime social des indépendants aurait tout à gagner à ce qu'on reporte d'avril à décembre 2012 le renouvellement du mandat des administrateurs de ses caisses de base.

*La Commission adopte l'amendement AS 35.*

*Puis elle émet un avis favorable à l'adoption de l'article 31 ainsi modifié.*

*(Présidence de M. Pierre Méhaignerie, président de la Commission)*

**Après l'article 31**

*Les amendements AS 12 à AS 17 et AS 19 de Mme Pascale Gruny ne sont pas défendus.*

**Article 32 : Harmonisation des seuils : taxe pour le financement des prestations complémentaires de prévoyance**

*La Commission examine les amendements identiques AS 36 du rapporteur pour avis et AS 2 de M. Issindou.*

**M. le rapporteur pour avis.** Il s'agit de nouveau de modifier la rédaction de dispositions relatives à des seuils. Si, dans certains articles, ces modifications n'entraînent aucune conséquence financière ni sociale, ce n'est pas le cas des articles 32 à 34. Ainsi, en l'état, l'article 32 entraîne une perte de recettes de

2 millions d'euros pour les organismes de sécurité sociale. Certes, c'est beaucoup moins que tout à l'heure, avec l'article 28. Mais la nécessité de protéger les recettes de la sécurité sociale l'emporte à nos yeux sur l'impératif d'harmonisation des textes.

**M. Michel Issindou.** Notre amendement de suppression est défendu. La simplification était ici une fausse bonne idée.

*La Commission adopte les amendements identiques AS 36 et AS 2, exprimant ainsi un avis favorable à la suppression de l'article 32.*

**Article 33 :** *Harmonisation des seuils d'effectifs entrant dans la détermination de la majoration de la réduction de cotisations sociales employeur « dite Fillon »*

*La Commission examine les amendements identiques AS 37 du rapporteur pour avis et AS 3 de M. Issindou.*

**M. le rapporteur pour avis.** Il s'agit d'un cas analogue, à ceci près que la perte serait cette fois de 20 millions d'euros. Nous avons voté l'amendement précédent : nous devrions *a fortiori* adopter celui-là.

**M. Michel Issindou.** Même argumentation.

*La Commission adopte les amendements identiques AS 37 et AS 3, exprimant ainsi un avis favorable à la suppression de l'article 33.*

**Article 34 :** *Harmonisation des seuils d'effectifs entrant dans la détermination de la majoration de la réduction de cotisations sociales employeur « dite Fillon »*

*La Commission examine les amendements identiques AS 38 du rapporteur pour avis et AS 4 de M. Issindou.*

**M. le rapporteur pour avis.** Une fois de plus, quelque 20 millions d'euros sont en jeu et une fois de plus, l'efficacité financière devrait primer sur la simplification.

**M. le président Méhaignerie.** La Commission des lois est-elle d'accord ?

**M. le rapporteur pour avis.** Normalement, oui.

**M. Michel Issindou.** Même objet pour l'amendement AS 4.

*La Commission adopte les amendements identiques AS 38 et AS 4, exprimant ainsi un avis favorable à la suppression de l'article 34.*

**Article 35 :** *Harmonisation des seuils d'effectifs entrant dans la détermination de la réduction forfaitaire de cotisations patronales dues au titre des heures supplémentaires*

*La Commission examine l'amendement AS 5 de M. Michel Issindou.*

**M. Michel Issindou.** Remplacer les termes « *au plus vingt salariés* » par « *moins de vingt salariés* » réduirait le champ d'application de la majoration de la déduction forfaitaire des cotisations patronales appliquée aux heures supplémentaires. En conséquence, nous proposons de supprimer l'article.

**M. le rapporteur pour avis.** Je ne partage pas votre lecture. L'article introduit une simplification rédactionnelle sans conséquences financières, puisqu'il n'existe aucune différence de sens entre « *au plus vingt salariés* » et « *moins de vingt salariés* ».

**M. Jean Mallot.** Dans ce cas, pourquoi changer de formulation ? S'agirait-il d'un simple article rédactionnel ?

**M. le rapporteur pour avis.** Pour harmoniser la rédaction avec celle de l'article 39, qui a trait à toute une série d'autres seuils.

*La Commission rejette l'amendement AS 5, et émet un avis favorable à l'adoption de l'article 35 sans modification.*

**Article 36 :** *Développement du rescrit social*

*La Commission est saisie de l'amendement AS 39 du rapporteur pour avis.*

**M. le rapporteur pour avis.** S'il est opportun d'étendre le champ du rescrit social, qui permet aux redevables d'interroger l'administration sur l'assiette ou sur les taux de leur cotisation, l'alinéa 5 semble aller trop loin. Le Conseil d'État, la Commission des lois et la nôtre y voient un nid à contentieux. Nous proposons de supprimer cet alinéa, et de modifier en conséquence la rédaction de l'alinéa 9.

*La Commission adopte l'amendement AS 39.*

*Elle adopte ensuite l'amendement AS 40 du rapporteur pour avis, et émet un avis favorable à l'adoption de l'article 36 modifié.*

**Article 37 :** *Dématérialisation généralisée des déclarations de paiement des cotisations sociales et de la télétransmission des déclarations préalables à une embauche plus systématique*

*La Commission étudie l'amendement AS 41 du rapporteur pour avis.*

**M. le rapporteur pour avis.** L'article opère une simplification effective, puisqu'il tend à dématérialiser les déclarations et les documents transmis à l'URSSAF. Mais, au nombre de ceux-ci, il convient d'inclure expressément le tableau récapitulatif des emplois.



*La Commission **adopte** l'amendement AS 41, et émet un **avis favorable** à l'adoption de l'article 37 **modifié**.*

**Article 38** : *Cotisation au Fonds national d'aide au logement*

*La Commission émet un **avis favorable** à l'adoption de l'article 38 **sans modification**.*

**Après l'article 38**

*L'amendement AS 18 de Mme Pascale Gruny n'est pas défendu.*

**Article 39** : *Harmonisation des seuils en droit du travail*

*La Commission examine l'amendement AS 6 de M. Michel Issindou.*

**M. Michel Issindou.** Les partenaires sociaux n'apprécieront sans doute pas certaines formulations qui ne sont qu'apparemment anodines. En leur proposant ces modifications décidées à la va-vite, nous leur envoyons un message qu'ils ne manqueront pas d'analyser. J'aimerais savoir ce qui ressort des auditions auxquelles a procédé Jean-Luc Warsmann. Je serais surpris que les syndicats voient d'un bon œil une nouvelle rédaction du code qui ne sera peut-être pas sans incidences sur l'emploi. D'où notre amendement de suppression.

**M. le rapporteur pour avis.** Je me suis engagé à supprimer toute mesure qui aurait une conséquence financière ou sociale. Hormis deux points sur lesquels je reviendrai, l'article 39 ne fait que simplifier l'écriture du droit. Il n'a suscité aucune question de la part des partenaires sociaux.

**M. Jean Mallot.** Si cette modification du droit du travail était inscrite dans un projet de loi, elle aurait été soumise, en vertu de l'article L. 1 du code du travail, à l'approbation des partenaires sociaux, qui auraient pu en discuter les termes.

Nous avons proposé jadis que l'exigence de consultation préalable, voire de négociation collective préalable, soit étendue aux propositions de loi. Si vous n'avez pas retenu cette disposition, vous avez du moins prévu un protocole aux termes duquel les commissions des affaires sociales de l'Assemblée nationale et du Sénat doivent saisir les partenaires sociaux pour qu'ils donnent leur avis et ouvrent, le cas échéant, une négociation. Je regrette que cette consultation n'ait pas eu lieu sur ce texte.

On ne peut s'abriter derrière le fait que notre Commission n'est saisie que pour avis. Dès lors que le Parlement examine un texte qui réforme le droit du travail, les partenaires sociaux doivent être consultés.

**M. le président Pierre Méhaignerie.** L'analyse de la Commission des lois est que le protocole n'est pas applicable lorsque la proposition de loi est inscrite à l'ordre du jour à la demande du Gouvernement. Par ailleurs, l'auteur de

la proposition de loi de même que le rapporteur pour avis ont rencontré les partenaires sociaux.

*La Commission rejette l'amendement AS 6.*

*La Commission examine l'amendement AS 7 de M. Michel Issindou.*

**M. Jean-Patrick Gille.** L'amendement tend à supprimer les alinéas 11 à 14 de l'article, qui, en remplaçant les mots « *de plus de deux cents salariés* » par « *d'au moins deux cent un salariés* », relève le seuil à partir duquel s'appliquent les dispositions concernées – pour les raisons exposées par le rapporteur pour avis à propos du versement transport.

**M. le rapporteur pour avis.** Même si l'auteur du texte ne cherchait sans doute qu'à simplifier la rédaction du droit, je partage votre analyse. Je vous proposerai donc une nouvelle rédaction des alinéas 11 et 14, qui respectera la cohérence rédactionnelle sans avoir d'incidence financière ou sociale. Cette solution me paraît préférable à la suppression de quatre alinéas.

**M. Jean-Patrick Gille.** En d'autres termes, vous proposez de remplacer « *d'au moins deux cent un salariés* » par « *d'au moins deux cents salariés* ».

**M. le rapporteur pour avis.** Oui, tel est l'objet de l'amendement AS 44.

**M. Jean-Patrick Gille.** Dans ce cas, je retire l'amendement AS 7.

*La Commission adopte l'amendement AS 44 du rapporteur pour avis, et émet un avis favorable à l'adoption de l'article 39 ainsi modifié.*

### **Après l'article 39**

*La Commission examine l'amendement AS 45 du rapporteur pour avis, portant article additionnel après l'article 39.*

**M. le rapporteur pour avis.** Je propose que les partenaires sociaux soient tenus d'ouvrir des négociations sur les salaires au niveau de la branche professionnelle dans un délai de trois mois quand au moins un coefficient de salaire minimum conventionnel est devenu inférieur au SMIC. On évitera ainsi tout retard dans la prise en compte du réajustement. La mesure ne figure pas dans le texte, mais je serais surpris qu'elle ne rencontre pas l'approbation des partenaires sociaux.

**M. Jean Mallot.** Il ne serait pas sérieux de se prononcer sur cet amendement, que nous venons de découvrir, sans l'examiner plus avant. Le groupe SRC réserve donc sa position.

*La Commission adopte l'amendement AS 45.*

**Article 40 :** *Respect des accords collectifs de répartition des horaires et d'aménagement de la durée du travail*

*L'amendement AS 30 de M. Roland Muzeau n'est pas défendu.*

*La Commission étudie l'amendement AS 8 de M. Michel Issindou.*

**M. Michel Issindou.** Nous nous défions de cet article, qui permettra d'augmenter le nombre d'heures de travail du salarié sans modifier son contrat. La simplification ne doit pas s'exercer au détriment du code du travail. Comment croire que les partenaires sociaux aient approuvé avec enthousiasme cette augmentation de la flexibilité ?

**M. le rapporteur pour avis.** Avis défavorable. Votre position ne m'étonne pas, car l'article a une portée politique. Cependant, nous souhaitons respecter la hiérarchie qui régit notre droit du travail, dans lequel l'accord collectif prime sur l'accord individuel, même si la jurisprudence de la Cour de cassation va aujourd'hui pratiquement en sens inverse puisqu'elle soumet l'application du premier au second.

L'article 40, qui revient sur cette jurisprudence, ne permet pas pour autant à l'employeur de modifier unilatéralement la répartition des horaires ou de la durée de travail, puisqu'une telle décision doit s'inscrire dans le cadre d'un accord collectif préalable. Il vise donc à ce que les accords collectifs continuent à s'appliquer, avec les contreparties qu'ils prévoient. Vous avez deviné que les partenaires sociaux préfèrent la double garantie de l'accord collectif et de l'accord individuel, mais les positions sont très nuancées sur ce sujet qui, comme je l'ai dit, soulève manifestement une question politique.

*La Commission rejette l'amendement AS 8.*

*Elle examine ensuite l'amendement AS 46 du rapporteur pour avis.*

**M. le rapporteur pour avis.** Le premier alinéa doit être supprimé, car certains partenaires sociaux nous ont dit que les dispositions de l'article L. 1222-8 du code du travail continuaient d'être appliquées dans l'industrie.

*La Commission adopte l'amendement AS 46.*

*Elle émet un avis favorable à l'adoption de l'article 40 ainsi modifié.*

#### **Après l'article 40**

*L'amendement AS 27 de Mme Pascale Gruny n'est pas défendu.*

**Article 41 :** *Rupture du contrat de travail en cas de licenciement pour inaptitude physique d'origine non professionnelle*

*L'amendement AS 31 de M. Roland Muzeau n'est pas défendu.*

*La Commission examine l'amendement AS 9 de M. Michel Issindou.*

**M. Michel Issindou.** Sous couvert de simplification, l'article supprime le préavis et l'indemnité compensatrice de préavis pour le salarié dont le contrat de travail est rompu pour inaptitude, si l'employeur ne peut lui proposer un emploi adapté. La mesure favorisera l'employeur au détriment du salarié. C'est pourquoi nous proposons de supprimer l'article.

**M. le rapporteur pour avis.** Nous n'en faisons pas la même lecture que vous. Aujourd'hui, les salariés licenciés pour inaptitude physique se retrouvent dans un vide juridique et financier. Pendant une période qui peut durer presque trois mois, ils ne peuvent ni travailler ni s'inscrire au chômage, de sorte qu'ils ne perçoivent ni droits ni indemnités. L'article 41 leur est favorable, puisqu'il prévoit leur indemnisation dès que l'inaptitude a été constatée, sans attendre toute la durée du préavis.

Il n'est défavorable aux salariés que sur un point, auquel je vous propose de remédier par l'amendement AS 47 : la durée du préavis sera prise en compte dans le calcul de leur ancienneté, afin de ne pas amputer leur indemnité de licenciement.

**M. Michel Issindou.** L'article 13 de l'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail précise qu'en cas de rupture pour inaptitude d'origine non professionnelle, si le reclassement du salarié dans l'entreprise est impossible, les indemnités de rupture peuvent être prises en charge soit par l'entreprise soit par un fonds de mutualisation à la charge de l'employeur.

**M. le rapporteur pour avis.** Ces dispositions ne changeront pas. Je vous propose de retravailler ces sujets, car vos réticences ne me semblent pas fondées.

*La Commission rejette l'amendement AS 9.*

*La Commission adopte l'amendement AS 47 du rapporteur pour avis, émettant un avis favorable à l'adoption de l'article 41 ainsi modifié.*

#### **Après l'article 41**

*Les amendements AS 22 à AS 26 et AS 29 de Mme Pascale Gruny ne sont pas défendus.*

#### **Article 42 : Rémunération des jours fériés chômés**

*La Commission émet un avis favorable à l'adoption de l'article 42 sans modification.*

#### **Article 43 : Ouverture du droit à congé payé**

*La Commission examine l'amendement AS 10 de M. Michel Issindou.*

**M. Michel Issindou.** L'amendement vise à supprimer l'article 43, qui allonge de dix jours à un mois la durée minimale de travail requise dans une entreprise pour ouvrir droit aux congés.

**M. le rapporteur pour avis.** Avis défavorable. Votre position repose sur une mauvaise lecture de l'article. Celui-ci vise non à rendre plus strictes les conditions qui ouvrent droit à congé, mais à supprimer celles qui sont aujourd'hui en vigueur et qui consistaient précisément à exiger d'avoir travaillé au moins dix jours. Désormais, plus aucune condition ne sera requise. La suppression de l'article nous mettrait en outre en porte-à-faux avec la législation européenne, aux termes de laquelle le droit aux congés payés s'exerce quelle que soit la durée de présence dans l'entreprise.

**M. le président Pierre Méhaignerie.** Dans le cadre de la mission d'information sur la compétitivité de l'économie française, nous avons procédé à une trentaine d'auditions d'où il ressort que le premier problème français est l'excès de réglementation et l'incapacité de s'adapter à un monde ouvert. Dans un contexte où les premières priorités sont l'emploi et le pouvoir d'achat, il est dramatique que les PME ne puissent pas grandir à cause des difficultés d'adaptation qu'elles rencontrent.

**M. Jean Mallot.** Je ne suis pas sûr que votre tirade emporte *ipso facto* l'adhésion à tous les articles du texte et à tous les amendements que vous pourriez nous présenter. La situation est tout de même plus complexe ! Au reste, nous attendons avec impatience le rapport de la mission d'information. Ce qu'on entend dire à son sujet nous laisse penser que vos propos appellent quelques nuances.

Le seuil de dix jours pour bénéficier des congés payés a été introduit dans l'article 22 de la loi du 20 août 2008. Il s'agissait déjà, nous disait-on, de mettre le droit français en conformité avec les exigences européennes, l'amendement d'Alain Gournac ayant alors reçu un avis très favorable de M. Xavier Bertrand, ministre du travail. Ni l'un ni l'autre ne passant pour de dangereux gauchistes, nous sommes surpris que l'on veuille à présent revenir sur cette disposition.

*La Commission rejette l'amendement AS 10, et émet un avis favorable à l'adoption de l'article 43 sans modification.*

**Article 44 :** *Réduction du nombre de lignes figurant sur les bulletins de paie*

*L'amendement AS 20 de Mme Pascale Gruny n'est pas défendu.*

*La Commission émet un avis favorable à l'adoption de l'article 44 sans modification.*

**Article 45 :** *Plafond de versement annuel dans un plan d'épargne salarial*

*La Commission émet un avis favorable à l'adoption de l'article 45 sans modification.*

**Article 46 :** *Adaptation des modalités d'évaluation des risques en matière de santé et de sécurité au travail dans les très petites entreprises*

*L'amendement AS 46 de M. Roland Muzeau n'est pas défendu.*

*La Commission examine l'amendement AS 49 du rapporteur.*

**M. le rapporteur pour avis.** L'amendement tend à supprimer l'article, dont les dispositions relèvent du domaine réglementaire plus que de la loi. En outre, la rédaction laisse entendre qu'il y aurait moins d'accidents du travail dans les très petites entreprises, ce qui entre en contradiction avec les études qui ont été menées sur la santé au travail.

*La Commission adopte l'amendement AS 49, exprimant ainsi un avis favorable à la suppression de l'article 46.*

**Article 47 :** *Harmonisation des seuils en droit du travail*

*La Commission est saisie des amendements identiques AS 50 du rapporteur pour avis et AS 11 de M. Michel Issindou.*

**M. le rapporteur pour avis.** Les dispositions de cet article sont redondantes avec celles qui figurent au deuxième alinéa de l'article 39.

**M. Michel Issindou.** L'amendement AS 11 vise également à supprimer cet article.

*La Commission adopte les amendements identiques AS 50 et AS 11, exprimant ainsi un avis favorable à la suppression de l'article 47.*

**Article 48 :** *Communication à l'employeur des procès-verbaux établis par les inspecteurs du travail*

*L'amendement AS 48 de M. Roland Muzeau n'est pas défendu.*

*La Commission est saisie de l'amendement AS 51 du rapporteur pour avis, tendant à une nouvelle rédaction de l'article.*

**M. le rapporteur pour avis.** Sur le fond, je suis d'accord avec l'auteur de la proposition de loi : il faut que le chef d'entreprise soit informé qu'une procédure a été engagée par l'inspection du travail avant d'être convoqué à l'audience. Toutefois, lui transmettre directement le procès-verbal de l'inspecteur me paraît excessif et dangereux. Six fois sur dix, ce document ne donne pas lieu à des poursuites : inutile d'affoler les gens pour rien ! Par ailleurs, il serait

nécessaire, pour des raisons de confidentialité, de supprimer plusieurs passages par page.

La nouvelle rédaction que je propose prévoit que le chef d'entreprise est simplement informé des faits qui lui sont reprochés et des sanctions qu'il encourt.

*La Commission **adopte** l'amendement AS 51, exprimant par ce vote un avis **favorable** à l'adoption de l'article 48 **ainsi modifié**.*

#### **Après l'article 48**

*L'amendement AS 28 de Mme Pascale Gruny n'est pas défendu.*

**Article 49 :** *Obligation de certification des comptes des syndicats et organisations professionnelles*

*La Commission est saisie de l'amendement AS 52 du rapporteur pour avis.*

**M. le rapporteur pour avis.** Soyons clairs : cet article répond à une demande de certains partenaires sociaux. Nous ne pouvons pas l'adopter en l'état, parce qu'il reviendrait à entretenir une zone d'ombre au moment même où nous cherchons à améliorer la transparence financière dans de nombreux domaines. Mon amendement tend donc à exonérer de l'obligation de faire appel à un commissaire aux comptes les personnes morales contrôlées par un syndicat (au sens de l'article L. 233-16 du code du commerce) uniquement lorsque les ressources du syndicat, cumulées avec celles des différentes personnes morales qu'il contrôle, sont inférieures à 230 000 euros – sachant que j'ignore l'origine de ce seuil fixé par le code du travail.

**M. Pierre Morange.** On peut en effet se poser la question ! Pourquoi ne pas reprendre le seuil appliqué aux associations, à savoir 153 000 euros de subventions ? Il me semblerait plus judicieux, dans un souci d'équité et de transparence, d'adopter une règle commune.

**M. le rapporteur pour avis.** J'y serais personnellement plutôt favorable ; il faudrait voir comment procéder.

**M. Michel Issindou.** Attention tout de même aux comparaisons abusives : les associations sportives n'obéissent pas aux mêmes logiques que les syndicats !

**M. le rapporteur pour avis.** La définition de ce seuil relève en tout état de cause du domaine réglementaire.

*La Commission **adopte** l'amendement AS 52.*

*Elle émet un avis **favorable** à l'adoption de l'article 49 **ainsi modifié**.*

**Article 91 :** *Simplification des procédures d'autorisation administratives relatives à la thérapie cellulaire*

**M. Jean Mallot.** Il faudrait s'assurer que cet article ne revient pas à autoriser les banques privées de sang de cordon.

*La Commission émet un avis favorable à l'adoption de l'article 91 sans modification.*

**M. Jean Mallot.** Pour revenir brièvement sur l'ensemble de ces articles, je regrette que le protocole dont s'est dotée l'Assemblée nationale pour traiter des propositions de loi tendant à modifier la législation relative au droit du travail ne soit pas appliqué.

**M. le président Pierre Méhaignerie.** Le rapport de la Commission des lois fera état des réflexions qu'elle a recueillies au cours des discussions qu'elle a menées.

*La Commission émet un avis favorable à l'adoption de l'ensemble des dispositions dont elle est saisie, modifiées.*



## AMENDEMENTS EXAMINÉS PAR LA COMMISSION

**Amendement n° AS 1 présenté par M. Michel Issindou et les commissaires du groupe socialiste, radical, citoyen et divers gauche**

*Article 28*

Supprimer cet article.

**Amendement n° AS 2 présenté par M. Michel Issindou et les commissaires du groupe socialiste, radical, citoyen et divers gauche**

*Article 32*

Supprimer cet article.

**Amendement n° AS 3 présenté par M. Michel Issindou et les commissaires du groupe socialiste, radical, citoyen et divers gauche**

*Article 33*

Supprimer cet article.

**Amendement n° AS 4 présenté par M. Michel Issindou et les commissaires du groupe socialiste, radical, citoyen et divers gauche**

*Article 34*

Supprimer cet article.

**Amendement n° AS 5 présenté par M. Michel Issindou et les commissaires du groupe socialiste, radical, citoyen et divers gauche**

*Article 35*

Supprimer cet article.

**Amendement n° AS 6 présenté par M. Michel Issindou et les commissaires du groupe socialiste, radical, citoyen et divers gauche**

*Article 39*

Supprimer cet article.

**Amendement n° AS 7 présenté par M. Michel Issindou et les commissaires du groupe socialiste, radical, citoyen et divers gauche**

*Article 39*

Supprimer les alinéas 11 et 14.

**Amendement n° AS 8 présenté par M. Michel Issindou et les commissaires du groupe socialiste, radical, citoyen et divers gauche**

*Article 40*

Supprimer cet article.

**Amendement n° AS 9 présenté par M. Michel Issindou et les commissaires du groupe socialiste, radical, citoyen et divers gauche**

*Article 41*

Supprimer cet article.

**Amendement n° AS 10 présenté par M. Michel Issindou et les commissaires du groupe socialiste, radical, citoyen et divers gauche**

*Article 43*

Supprimer cet article.

**Amendement n° AS 11 présenté par M. Michel Issindou et les commissaires du groupe socialiste, radical, citoyen et divers gauche**

*Article 47*

Supprimer cet article.

**Amendement n° AS 12 présenté par Mme Pascale Gruny, MM. Jean-Pierre Decool, Dominique Le Mèner, Bernard Carayon, Mme Bérengère Poletti, MM. Philippe-Armand Martin, Jean-Michel Ferrand, Mme Gabrielle Louis-Carabin, MM. Michel Voisin, Jacques Myard, Christian Menard, Fernand Siré, Éric Straumann et Nicolas Dhuicq**

*Après l'article 31*

Insérer l'article suivant :

Après l'article L. 243-6-4 du code de la sécurité sociale, il est inséré un article L. 243-6-5 ainsi rédigé :

« *Art. L. 243-6-5.* – À l'issue de la procédure contradictoire et avant l'envoi de l'avertissement ou de la mise en demeure prévu à l'article L. 244-2, les réclamations concernant les relations d'un organisme de recouvrement avec ses usagers sont reçues par une personne désignée par le directeur, après avis du conseil au sein de cet organisme, afin d'exercer la fonction de conciliateur pour le compte de celui-ci. Son intervention ne peut pas être demandée si une procédure a été engagée devant une juridiction compétente par l'usager la sollicitant. L'engagement d'une telle procédure met fin à la conciliation. Seul le cotisant peut demander l'intervention d'un médiateur auprès de l'organisme de recouvrement dont il dépend.

« Le rôle et les pouvoirs du conciliateur sont fixés par décret. »

**Amendement n° AS 13 présenté par Mme Pascale Gruny, MM. Jean-Pierre Decool, Dominique Le Mèner, Bernard Carayon, Mme Bérengère Poletti, MM. Philippe-Armand Martin, Jean-Michel Ferrand, Mme Gabrielle Louis-Carabin, MM. Michel Voisin, Jacques Myard, Christian Menard, Fernand Siré, Éric Straumann et Nicolas Dhuicq**

*Après l'article 31*

Insérer l'article suivant :

L'article L. 142-1 du code de la sécurité sociale est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« En cas de litige portant sur des cotisations de sécurité sociale, des majorations de retard, ou encore sur la contribution sociale généralisée, le cotisant est invité à se faire entendre devant la Commission de recours amiable, suivant des modalités fixées par décret. »

**Amendement n° AS 14 présenté par Mme Pascale Gruny, MM. Jean-Pierre Decool, Dominique Le Mèner, Bernard Carayon, Mme Bérengère Poletti, MM. Philippe-Armand Martin, Jean-Michel Ferrand, Mme Gabrielle Louis-Carabin, MM. Michel Voisin, Jacques Myard, Christian Menard, Fernand Siré, Éric Straumann et Nicolas Dhuicq**

*Après l'article 31*

Insérer l'article suivant :

Après l'article L. 243-12-3 du code de la sécurité sociale, il est inséré un article L. 243-13 ainsi rédigé :

« *Art. L. 243-13* – Sous peine de nullité du contrôle et du redressement, la vérification des documents de l'entreprise ne peut s'étendre sur une durée supérieure à un mois dès lors qu'elle concerne une entreprise dont le chiffre d'affaire n'excède pas un montant fixé par décret.

« Dans les autres entreprises, la vérification ne pourra excéder six mois.

« Lesdits délais sont calculés à partir de la première visite de contrôle ».

**Amendement n° AS 15 présenté par Mme Pascale Gruny, MM. Jean-Pierre Decool, Dominique Le Mèner, Bernard Carayon, Mme Bérengère Poletti, MM. Philippe-Armand Martin, Jean-Michel Ferrand, Mme Gabrielle Louis-Carabin, MM. Michel Voisin, Jacques Myard, Christian Menard, Fernand Siré, Éric Straumann et Nicolas Dhuicq**

*Après l'article 31*

Insérer l'article suivant :

Après l'article L. 243-12-3 du code de la sécurité sociale, il est inséré un article L. 243-12-4 ainsi rédigé :

« *Art. L. 243-12-4*. – L'absence d'observations lors d'un contrôle vaut accord tacite concernant les pratiques ayant donné lieu à vérification à moins que le cotisant n'ait fourni des éléments incomplets ou inexacts. »

**Amendement n° AS 16 présenté par Mme Pascale Gruny, MM. Jean-Pierre Decool, Dominique Le Mèner, Bernard Carayon, Mme Bérengère Poletti, MM. Philippe-Armand Martin, Jean-Michel Ferrand, Mme Gabrielle Louis-Carabin, MM. Michel Voisin, Jacques Myard, Christian Menard, Fernand Siré, Éric Straumann et Nicolas Dhuicq**

*Après l'article 31*

Insérer l'article suivant :

Après l'article L. 243-12-3 du code de la sécurité sociale, il est inséré un article L. 243-12-4 ainsi rédigé :

« *Art. L. 243-12-4.* – Lorsqu'un inspecteur du recouvrement a procédé à un contrôle, il ne peut plus procéder à un autre contrôle pour la même période, à moins que le cotisant ne lui ait fourni des éléments incomplets ou inexacts. »

**Amendement n° AS 17 présenté par Mme Pascale Gruny, MM. Jean-Pierre Decool, Dominique Le Mèner, Bernard Carayon, Mme Bérengère Poletti, MM. Philippe-Armand Martin, Jean-Michel Ferrand, Mme Gabrielle Louis-Carabin, MM. Michel Voisin, Jacques Myard, Christian Menard, Fernand Siré, Éric Straumann et Nicolas Dhuicq**

*Après l'article 31*

Insérer l'article suivant :

I. – Au premier alinéa de l'article L. 243-6-1 du code de la sécurité sociale, après les mots : « circulaire ou une instruction du ministre chargé de la sécurité sociale », sont insérés les mots : « de l'administration ou des organismes de sécurité sociale ».

II. – Au premier alinéa de l'article L. 725-23 du code rural, après les mots : « circulaire ou une instruction du ministre chargé de l'agriculture », sont insérés les mots : « de l'administration ou des organismes de sécurité sociale »

**Amendement n° AS 18 présenté par Mme Pascale Gruny, MM. Jean-Pierre Decool, Dominique Le Mèner, Bernard Carayon, Mme Bérengère Poletti, MM. Philippe-Armand Martin, Jean-Michel Ferrand, Mme Gabrielle Louis-Carabin, MM. Michel Voisin, Jacques Myard, Christian Menard, Fernand Siré, Éric Straumann et Nicolas Dhuicq**

*Après l'article 38*

Insérer l'article suivant :

L'article L. 311-11 du code de la sécurité sociale est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Toutefois aucun redressement de cotisations ou de contribution sociale ne pourra être effectué au titre d'un assujettissement effectué à tort auprès d'un organisme de sécurité sociale dès lors l'affiliation de l'intéressé a été faite de bonne foi et que l'organisme concerné ne l'a pas remise en cause. »

**Amendement n° AS 19 présenté par Mme Pascale Gruny, MM. Jean-Pierre Decool, Dominique Le Mèner, Bernard Carayon, Mme Bérengère Poletti, MM. Philippe-Armand Martin, Jean-Michel Ferrand, Mme Gabrielle Louis-Carabin, MM. Michel Voisin, Jacques Myard, Christian Menard, Fernand Siré, Éric Straumann et Nicolas Dhuicq**

*Après l'article 31*

Insérer l'article suivant :

Après l'article L. 243-12-3 du code de la sécurité sociale, il est inséré un article L. 243-13 ainsi rédigé :

« *Art. L. 243-13.* – Dès lors qu'un redressement porte sur un non respect d'une limite d'exonération de cotisations ou de contributions sociales prévue par la loi, et en cas de bonne foi du cotisant, seule la fraction dépassant cette limite d'exonération est réintégrée dans l'assiette des dites cotisations ou contributions. »

**Amendement n° AS 20 présenté par Mme Pascale Gruny, MM. Jean-Pierre Decool, Dominique Le Mèner, Bernard Carayon, Mme Bérengère Poletti, MM. Philippe-Armand Martin, Jean-Michel Ferrand, Mme Gabrielle Louis-Carabin, MM. Michel Voisin, Jacques Myard, Christian Menard, Fernand Siré, Éric Straumann et Nicolas Dhuicq**

*Article 44*

Rédiger ainsi cet article :

« L'article L. 3243-2 du code du travail est complété par l'alinéa suivant :

« À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 l'employeur est autorisé à regrouper les retenues relatives aux cotisations et aux contributions salariales dès lors que ces prélèvements sont appliqués à une même assiette et destinés à un même organisme collecteur. Il est en outre autorisé à regrouper, pour information, l'ensemble des cotisations patronales. Les mentions devant figurer sur le bulletin seront déterminées par décret en Conseil d'État »

**Amendement n° AS 21 présenté par Mme Pascale Gruny, MM. Jean-Pierre Decool, Dominique Le Mèner, Bernard Carayon, Mme Bérengère Poletti, MM. Philippe-Armand Martin, Jean-Michel Ferrand, Mme Gabrielle Louis-Carabin, MM. Michel Voisin, Jacques Myard, Christian Menard, Fernand Siré, Éric Straumann et Nicolas Dhuicq**

*Après l'article 31*

Insérer l'article suivant :

Après l'article L. 243-1-2 du code de la sécurité sociale, il est inséré un article L. 243-1-3 ainsi rédigé :

« *Art. L. 243-1-3.* – Le directeur de l'union pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales a la possibilité d'accorder des sursis à poursuites pour le règlement des cotisations salariales et patronales, des pénalités et des majorations de retard.

« Le sursis prévu à l'alinéa précédent doit être assorti de garanties du débiteur dont la valeur est appréciée par le directeur de l'organisme chargé du recouvrement des cotisations.

« Un décret fixe la liste des documents nécessaire pour l'instruction de la demande. La décision explicite doit intervenir dans un délai fixé par voie réglementaire.

« Lorsqu'à l'issue du délai imparti, l'organisme de recouvrement n'a pas notifié au demandeur sa décision, l'accord de l'organisme est réputé acquis. »

**Amendement n° AS 22 présenté par Mme Pascale Gruny, MM. Jean-Pierre Decool, Dominique Le Mèner, Bernard Carayon, Mme Bérengère Poletti, MM. Philippe-Armand Martin, Jean-Michel Ferrand, Mme Gabrielle Louis-Carabin, MM. Michel Voisin, Jacques Myard, Christian Menard, Fernand Siré, Éric Straumann et Nicolas Dhuicq**

*Après l'article 41*

Insérer l'article suivant :

Le troisième alinéa de l'article L. 4624-1 du code du travail est remplacé par l'alinéa suivant :

« En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail dans les quinze jours de l'avis du médecin du travail. L'inspecteur du travail prend sa décision, dans les deux mois de sa saisine, après avis du médecin inspecteur du travail. Le silence gardé par l'inspecteur du travail pendant ce délai vaut décision implicite de rejet de la demande. »

**Amendement n° AS 23 présenté par Mme Pascale Gruny, MM. Jean-Pierre Decool, Dominique Le Mèner, Bernard Carayon, Mme Bérengère Poletti, MM. Philippe-Armand Martin, Jean-Michel Ferrand, Mme Gabrielle Louis-Carabin, MM. Michel Voisin, Jacques Myard, Christian Menard, Fernand Siré, Éric Straumann et Nicolas Dhuicq**

*Après l'article 41*

Insérer l'article suivant :

Le troisième alinéa de l'article L. 1226-2 du code du travail est ainsi rédigé :

« L'emploi occupé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, en fonction des possibilités de l'entreprise ou, le cas échéant, des possibilités des entreprises du groupe auquel elle appartient. Les offres de reclassement proposées au salarié doivent être écrites et précises. »

Le troisième alinéa de l'article L. 1226-10 du code du travail est ainsi rédigé :

« L'emploi occupé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, en fonction des possibilités de l'entreprise ou, le cas échéant, des possibilités des entreprises du groupe auquel elle appartient. Les offres de reclassement proposées au salarié doivent être écrites et précises. »

**Amendement n° AS 24 présenté par Mme Pascale Gruny, MM. Jean-Pierre Decool, Dominique Le Mèner, Bernard Carayon, Mme Bérengère Poletti, MM. Philippe-Armand Martin, Jean-Michel Ferrand, Mme Gabrielle Louis-Carabin, MM. Michel Voisin, Jacques Myard, Christian Menard, Fernand Siré, Éric Straumann et Nicolas Dhuicq**

*Après l'article 41*

Au dernier alinéa de l'article L. 1332-2 du code du travail, les mots : « d'un jour franc » sont remplacés par les mots : « de deux jours ouvrables ».

**Amendement n° AS 25 présenté par Mme Pascale Gruny, MM. Jean-Pierre Decool, Dominique Le Mèner, Bernard Carayon, Mme Bérengère Poletti, MM. Philippe-Armand Martin, Jean-Michel Ferrand, Mme Gabrielle Louis-Carabin, MM. Michel Voisin, Jacques Myard, Christian Menard, Fernand Siré, Éric Straumann et Nicolas Dhuicq**

*Après l'article 41*

Insérer l'article suivant :

Le deuxième alinéa de l'article L. 1235-7 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Les présentes dispositions sont applicables pour tout licenciement économique quelque soit le nombre de salariés concernés. »

**Amendement n° AS 26 présenté par Mme Pascale Gruny, MM. Jean-Pierre Decool, Dominique Le Mèner, Bernard Carayon, Mme Bérengère Poletti, MM. Philippe-Armand Martin, Jean-Michel Ferrand, Mme Gabrielle Louis-Carabin, MM. Michel Voisin, Jacques Myard, Christian Menard, Fernand Siré, Éric Straumann et Nicolas Dhuicq**

*Après l'article 41*

Insérer l'article suivant :

Après le troisième alinéa de l'article L. 1232-6 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Toute contestation portant sur la régularité ou la validité du licenciement se prescrit par douze mois à compter de la notification de celui-ci. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la lettre de licenciement. »

**Amendement n° AS 27 présenté par Mme Pascale Gruny, MM. Jean-Pierre Decool, Dominique Le Mèner, Bernard Carayon, Mme Bérengère Poletti, MM. Philippe-Armand Martin, Jean-Michel Ferrand, Mme Gabrielle Louis-Carabin, MM. Michel Voisin, Jacques Myard, Christian Menard, Fernand Siré, Éric Straumann et Nicolas Dhuicq**

*Après l'article 40*

Insérer l'article suivant :

Après l'article L. 1222-5 du code du travail, sont insérés la division et l'article suivants :

« Section 1 *bis* : Modification du contrat de travail pour motif personnel

« *Art. L. 1222-5 bis* – Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour un motif personnel, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

« La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus.

« À défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée. »

**Amendement n° AS 28 présenté par Mme Pascale Gruny, MM. Jean-Pierre Decool, Dominique Le Mèner, Bernard Carayon, Mme Bérengère Poletti, MM. Philippe-Armand Martin, Jean-Michel Ferrand, Mme Gabrielle Louis-Carabin, MM. Michel Voisin, Jacques Myard, Christian Menard, Fernand Siré, Éric Straumann et Nicolas Dhuicq**

*Après l'article 48*

Insérer l'article suivant :

Le deuxième alinéa de l'article L. 8271-8 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Ces procès verbaux sont envoyés aux contrevenants au plus tard dans le délai d'un mois à compter de la constatation de l'infraction. »

**Amendement n° AS 29 présenté par Mme Pascale Gruny, MM. Jean-Pierre Decool, Dominique Le Mèner, Bernard Carayon, Mme Bérengère Poletti, MM. Philippe-Armand Martin, Jean-Michel Ferrand, Mme Gabrielle Louis-Carabin, MM. Michel Voisin, Jacques Myard, Christian Menard, Fernand Siré, Éric Straumann et Nicolas Dhuicq**

*Après l'article 41*

Insérer l'article suivant :

L'article L. 1242-3 2 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« 3° lorsqu'un employeur embauche un salarié entrant dans le champ d'application de l'article L 161-22 du Code de la sécurité sociale »

**Amendement n° AS 30 présenté par M. Roland Muzeau, Mmes Martine Billard et Jacqueline Fraysse**

*Article 40*

Supprimer cet article.

**Amendement n° AS 31 présenté par M. Roland Muzeau, Mmes Martine Billard et Jacqueline Fraysse**

*Article 41*

Supprimer cet article.

**Amendement n° AS 32 présenté par M. Roland Muzeau, Mmes Martine Billard et Jacqueline Fraysse**

*Article 46*

Supprimer cet article.



**Amendement n° AS 33 présenté par M. Roland Muzeau, Mmes Martine Billard et Jacqueline Fraysse**

*Article 48*

Supprimer cet article.

**Amendement n° AS 34 présenté par MM. Dominique Dord, rapporteur pour avis, et Bernard Perrut**

*Article 30*

À l'alinéa 8 de cet article, substituer à l'année : « 2016 », l'année : « 2018 ».

**Amendement n° AS 35 présenté par MM. Dominique Dord, rapporteur pour avis, et Bernard Perrut**

*Article 31*

Compléter cet article par les trois alinéas suivants :

« II. – Après le mot : « composé », la fin du premier alinéa de l'article L. 611-5 du même code est ainsi rédigée : « par les présidents des conseils d'administration des caisses de base et des personnes qualifiées désignées par l'autorité compétente de l'État. »

« III. – Par dérogation à l'article L. 611-12 du code de la sécurité sociale, le mandat des administrateurs des caisses de base est prorogé jusqu'au 30 novembre 2012.

« IV. – Le II entre en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2012. »

**Amendement n° AS 36 présenté par MM. Dominique Dord, rapporteur pour avis, et Bernard Perrut**

*Article 32*

Supprimer cet article.

**Amendement n° AS 37 présenté par MM. Dominique Dord, rapporteur pour avis, et Bernard Perrut**

*Article 33*

Supprimer cet article.

**Amendement n° AS 38 présenté par MM. Dominique Dord, rapporteur pour avis, et Bernard Perrut**

*Article 34*

Supprimer cet article.

**Amendement n° AS 39 présenté par MM. Dominique Dord, rapporteur pour avis, et Bernard Perrut**

*Article 36*

I. – Supprimer l’alinéa 5.

II. – En conséquence, à l’alinéa 9, substituer aux mots : « dixième à treizième », les mots : « neuvième à douzième ».

**Amendement n° AS 40 présenté par MM. Dominique Dord, rapporteur pour avis, et Bernard Perrut**

*Article 36*

Supprimer les alinéas 6 à 8.

**Amendement n° AS 41 présenté par MM. Dominique Dord, rapporteur pour avis, et Bernard Perrut**

*Article 37*

Compléter l’alinéa 4 par les mots : « et après les mots « d’effectuer leurs déclarations sociales » sont insérés les mots : « et de transmettre l’ensemble des documents contribuant à l’établissement de ces déclarations » ».

**Amendement n° AS 42 présenté par MM. Dominique Dord, rapporteur pour avis, et Bernard Perrut**

*Article 28*

Supprimer cet article.

**Amendement n° AS 43 présenté par MM. Dominique Dord, rapporteur pour avis, et Bernard Perrut**

*Après l’article 28*

Insérer l’article suivant :

Le code général des collectivités territoriales est ainsi modifié :

1° L’article L. 2333-67 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Toute modification de taux entre en vigueur au premier janvier ou au premier juillet de chaque année. Aucune modification de taux ne peut prendre effet moins de deux mois à compter de sa diffusion aux personnes mentionnées à l’article L. 2333-64. »

2° L’article L. 2531-4 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Toute modification de taux entre en vigueur au premier janvier ou au premier juillet de chaque année. Aucune modification de taux ne peut prendre effet moins de deux mois à compter de sa diffusion aux personnes mentionnées à l’article L. 2531-2. »

**Amendement n° AS 44 présenté par MM. Dominique Dord, rapporteur pour avis, et Bernard Perrut**

*Article 39*

À la fin de alinéas 11 et 14, supprimer le mot : « un ».

**Amendement n° AS 45 présenté par MM. Dominique Dord, rapporteur pour avis, et Bernard Perrut**

*Après l'article 39*

Insérer l'article suivant :

Après l'article L. 2241-2 du code du travail, il est inséré un article L. 2241-2-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2241-2-1.* – Lorsque le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification au sens du 4° du II de l'article L. 2261-22 est inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier sur les salaires.

« À défaut d'initiative de la partie patronale dans les trois mois, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'article L. 2231-1. »

**Amendement n° AS 46 présenté par MM. Dominique Dord, rapporteur pour avis, et Bernard Perrut**

*Article 40*

Supprimer l'alinéa 1.

**Amendement n° AS 47 présenté par MM. Dominique Dord, rapporteur pour avis, et Bernard Perrut**

*Article 41*

Rédiger ainsi cet article :

« L'article L. 1226-4 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« En cas de licenciement, le préavis n'est pas exécuté et le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement. Le préavis est néanmoins pris en compte pour le calcul de l'indemnité mentionnée à l'article L. 1234-9. Par dérogation à l'article L. 1234-5, l'inexécution du préavis ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice. »

**Sous-amendement n° AS 48 présenté par MM. Dominique Dord, rapporteur pour avis, et Bernard Perrut**

*Amendement AS 23*

I. – Aux alinéas 2 et 3, substituer à la première occurrence du mot : « occupé », le mot : « proposé ».

II. – Après la seconde occurrence du mot : « occupé », rédiger ainsi la fin de ces mêmes alinéas : « , au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail. Les offres de reclassement proposées au salarié tiennent compte des possibilités de l'entreprise ou, le cas échéant, des possibilités des entreprises du groupe auquel elle appartient. Ces offres doivent être écrites et précises. »

**Amendement n° AS 49 présenté par MM. Dominique Dord, rapporteur pour avis, et Bernard Perrut**

*Article 46*

Supprimer cet article.

**Amendement n° AS 50 présenté par MM. Dominique Dord, rapporteur pour avis, et Bernard Perrut**

*Article 47*

Supprimer cet article.

**Amendement n° AS 51 présenté par MM. Dominique Dord, rapporteur pour avis, et Bernard Perrut**

*Article 48*

Rédiger ainsi cet article :

« Le dernier alinéa de l'article L. 8113-7 du code du travail est ainsi rédigé :

« Avant la transmission au procureur de la République, l'agent de contrôle informe la personne visée au procès-verbal des faits susceptibles de constituer une infraction pénale ainsi que des sanctions encourues. »

**Amendement n° AS 52 présenté par MM. Dominique Dord, rapporteur pour avis, et Bernard Perrut**

*Article 49*

À l'alinéa 4, substituer aux mots : « leurs ressources », les mots : « les ressources de l'ensemble constitué par les syndicats professionnels et leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs et les personnes morales qu'ils contrôlent ».

## ANNEXE

### LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES PAR LE RAPPORTEUR

- **Régime social des indépendants (RSI)** – M. Gérard Quévillon, président, M. Stéphane Seiller, directeur général, et M. Patrick Roy, directeur de cabinet
- **Ordre des experts-comptables** – M. Frank Coursolle, président de la commission sociale du Conseil supérieur
- **Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS)** – M. Pierre Burban, président, M. Pierre Ricordeau, directeur, et M. Benjamin Ferras, directeur de cabinet du directeur
- **Ministère du travail de l'emploi et de la santé** – M. Jérôme Marchand-Arvier, conseiller au cabinet du ministre
- **Ministère du travail de l'emploi et de la santé – Direction de la sécurité sociale** – M. Jonathan Bosredon, sous-directeur du financement de la Sécurité sociale
- **Ministère du travail de l'emploi et de la santé – Direction générale du travail** – M. Jean-Denis Combrexelle, directeur général, et Mme Annelore Coury, sous-directrice des relations individuelles et collectives du travail
- **Union professionnelle artisanale (UPA)** – M. Pierre Burban, secrétaire général, et Mme Caroline Duc, chargée des relations avec le Parlement
- **Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME)** – M. George Tissié, directeur des affaires sociales, et Mme Sandrine Bourgogne, adjointe au secrétaire général
- **Force ouvrière (FO)** – M. Didier Porte, responsable du secteur juridique, Mme Catherine Maillard et Mlle Karen Gournay, juristes
- **Syndicat des professionnels de l'action commerciale terrain (SORAP)** – M. Fabrice Pierga, président, et M. Guillaume Labbez, consultant