

ASSEMBLÉE NATIONALE

17 octobre 2014

PLFSS POUR 2015 - (N° 2252)

Commission	
Gouvernement	

Retiré

AMENDEMENT

N° 695 (Rect)

présenté par

Mme Bechtel, M. Laurent et M. Hutin

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 8, insérer l'article suivant:**

Le VII de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

1° À la première phrase du premier alinéa, après le taux : « 10 % », est inséré le mot : « maximum » ;

2° À la seconde phrase du même alinéa, après le taux : « 100 % », est inséré le mot : « maximum » ;

3° Il est ajoutée une phrase ainsi rédigée : « Un décret en Conseil d'État fixe les conditions dans lesquelles l'autorité administrative fixe le taux du montant de la réduction prévue à l'article L. 2242-8. ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

Contrairement au dispositif de pénalité financière mis en place par le code du travail pour la sanction des obligations faites à l'article L. 2245 de mettre en place un accord sur l'égalité professionnelle hommes-femmes, aucune souplesse n'est laissée à l'autorité chargée de la sanction en ce qui concerne l'obligation faite aux entreprises par l'article L. 2242-8 du code du travail de mettre en place une négociation annuelle obligatoire (NAO) sur les salaires.

Ainsi les Urssaf chargées de la réduction du montant des allègements de cotisations sociales en cas de non-respect de cette obligation se trouvent souvent dans la situation d'appliquer cette sanction sans aucune marge d'appréciation ni même sans aucune souplesse procédurale. Elles se trouvent ainsi confrontées à des situations dans lesquelles la bonne foi de l'employeur, qui dépose avec retard le document requis, n'est pas en cause, voire à des cas dans lesquels la situation économique et sociale de l'entreprise est particulièrement difficile. Cela, alors même que le champ des

réductions applicables est très large puisqu'il porte sur un ensemble d'allègements allant des cotisations patronales dites « Fillon » aux exonérations applicables en zones ZRR, ZFU et ZRD.

Il semble donc utile d'assouplir ce dispositif en s'inspirant du dispositif « égalité professionnelle hommes-femmes ». Deux modifications pourraient être apportées.

Tout d'abord le contrôleur de l'Urssaf puisse bénéficier d'une certaine latitude, à l'instar de celle laissée aux agents de la DIRECCTE ou de la DFIP, pour pouvoir donner un délai à l'entreprise défaillante par une mise en demeure selon une procédure fixée par décret en CE qui s'inspirerait de ce que prévoit le code du travail en matière d'accord sur l'égalité professionnelle hommes-femmes. De plus, le même décret prévoirait que le directeur de l'Urssaf, sur proposition du contrôleur, puisse moduler le taux de 10 % pour la première année de défaillance et de 100 % pour trois années écoulées. Une telle modulation est également prévue par l'article L 2245 du code du travail.

Il convient donc, si l'on veut s'inspirer de ce dispositif, de prévoir dans l'article L. 2242-8 du code de la SS que le taux de 10 et 100 % est un maximum. Le décret fixerait les motifs de défaillance en s'inspirant des articles R 2242-5 du code du travail : difficultés économiques, restructuration ou fusion en cours, existence d'une procédure collective en cours. Une circulaire d'application donnerait un guide d'action au contrôleur de l'URSSAF ainsi qu'à la direction de l'organisme comme l'a fait la circulaire du 28 octobre 2011 en matière d'égalité professionnelle hommes-femmes.