

ASSEMBLÉE NATIONALE

6 juin 2018

AVENIR PROFESSIONNEL - (N° 1019)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

AMENDEMENT

N° 524

présenté par

M. Hetzel, Mme Levy, M. Cherpion, M. Pauget, M. Straumann, M. Sermier, M. Le Fur, M. Bony, Mme Kuster, Mme Trastour-Isnart, M. Schellenberger, Mme Dalloz, M. Rémi Delatte, M. Masson, M. Taugourdeau, M. Bazin, Mme Louwagie, M. Menuel, M. Reiss, Mme Genevard et M. Reitzer

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 66, insérer l'article suivant:**

I. – À titre expérimental, et pour une durée de deux ans après la promulgation de la présente loi, il est mis en place une procédure de rescrit social à destination des entreprises de moins de trois cent salariés.

Dans le cadre de cette procédure, l'agent de contrôle de l'inspection du travail, mentionné à l'article L. 8112-1 du code du travail, ou la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi se prononcent de manière explicite sur toute demande d'une personne ayant pour objet de connaître l'application, à sa situation, de dispositions du code du travail pouvant donner lieu à une décision administrative notifiant une sanction à l'encontre du demandeur ou susceptible d'avoir pour conséquence directe la notification d'une sanction à l'encontre du demandeur.

La demande ne peut pas être formulée lorsqu'un contrôle a été engagé.

La décision explicite doit intervenir dans un délai fixé par décret en Conseil d'État. Ce décret prévoit également les modalités suivant lesquelles certaines demandes qu'il détermine peuvent faire l'objet de décisions d'acceptation tacite.

Sauf pour les demandes donnant lieu à une décision d'acceptation tacite, lorsqu'à l'issue du délai fixé par le décret mentionné au précédent alinéa, l'inspecteur du travail ou la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi n'a pas notifié au demandeur sa décision, il ne peut être notifié une sanction administrative, fondée sur la législation au regard de laquelle devait être appréciée la situation de fait exposée dans la demande.

La décision ne s'applique qu'au seul demandeur et est opposable pour l'avenir à l'autorité qui l'a prononcée, tant que la situation de fait exposée dans la demande ou la législation au regard de laquelle la situation du demandeur a été appréciée n'ont pas été modifiées.

Dans les six mois qui précèdent l'expiration du délai mentionné au premier alinéa, le ministre chargé du travail transmet au Parlement un rapport d'évaluation de l'expérimentation conduite en application du présent article.

II. – La perte de recettes pour l'État est compensée à due concurrence par la création d'une taxe additionnelle aux droits mentionnés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

EXPOSÉ SOMMAIRE

L'ordonnance n° 2015-1628 du 10 décembre 2015 relative aux garanties consistant en une prise de position formelle, opposable à l'administration, sur l'application d'une norme à la situation de fait ou au projet du demandeur étend le rescrit au droit du travail notamment en matière d'égalité hommes-femmes, ce qui constitue une avancée.

Il convient toutefois d'aller plus loin et d'étendre le rescrit à l'ensemble des dispositions du code du travail pouvant donner lieu à une sanction. La mise en place d'un tel rescrit exigerait la mobilisation de moyens importants de la part de l'administration. C'est pourquoi le présent amendement propose de procéder par expérimentation, sur une durée de 2 ans, et de cibler les entreprises de moins de 300 salariés.

La mise en place du rescrit en matière de droit du travail permettrait aux entreprises concernées d'obtenir une prise de position formelle de l'administration, qui lui serait opposable, et ce, non pas dans un « délai raisonnable » mais dans un délai fixé par décret en Conseil d'État, a priori 3 mois si le délai du rescrit social était repris.

Comme le souligne le Conseil d'État, le rescrit permet aux entreprises d'obtenir des garanties et de les prémunir contre les sanctions administratives : si elle était reprise, cette mesure constituerait un véritable choc de simplification, en particulier pour les chefs d'entreprise qui se lancent dans l'aventure entrepreneuriale sans connaître l'ensemble des obligations portées par le code du travail.

Une telle mesure exige des moyens mais qui seraient bien placés s'ils pouvaient libérer les énergies créatives de tous ceux qui souhaitent préserver ou créer leur entreprise.