

Le 19 septembre 2011

Commission des affaires sociales

**Proposition de loi relative à la simplification du droit et à l'allègement des
démarches administratives
(3706)**

Amendements reçus par la Commission

Les amendements du rapporteur ne sont pas soumis au délai de dépôt.

**PPL n° 3706 relative à la simplification du droit
et à l'allègement des démarches administratives**

AS	1	
----	---	--

AMENDEMENT

Présenté par : Michel Issindou, Jean Patrick Gille, Michel Liebgott, Jean Mallot
et les commissaires membres du groupe SRC

ARTICLE 28

Suppression de cet article

EXPOSE DES MOTIFS

Cet article remplace le seuil de « **plus de neuf salariés** » par « **au moins dix salariés** » concernant l'assujettissement des employeurs en dehors de la région Ile de France au versement transport qui emploient plus de neuf salariés (Articles L 2333-64 et L 2531-2 du code général des collectivités territoriales). Les modalités de décompte des effectifs sont précisées par les décrets du 23 juin 2009 n° 2009-775 et n° 2009-776, conformément aux articles **L 1111-2**, L 1111-3 et L 1251-54 du code du travail qui définissent les règles de calcul des effectifs des entreprises.

Les règles de calcul des effectifs des entreprises fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail stipulent que :

- « *Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents.* »
- « *Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.* »

Donc les salariés en CDD, temporaires, intermittents, mis à disposition sont pris en compte proportionnellement à leur temps de présence au cours des douze mois précédents et les salariés à temps partiel au prorata de leur temps de travail. Donc, **la modification proposée a pour effet d'exclure du champ de l'application du versement transport, les entreprises donc l'effectif est compris entre neuf salariés et dix salariés en raison d'embauche de salariés à temps partiel et/ou en contrat de courte durée.**

En l'occurrence, il ne s'agit pas d'une simplification, mais d'une **réduction du champ d'application du versement transport**, qui peut avoir pour effet de diminuer les ressources des communes pour le financement en matière d'investissement pour les transports urbains.

**PPL n° 3706 relative à la simplification du droit
et à l'allègement des démarches administratives**

AMENDEMENT

AS	2	
----	---	--

Présenté par : Michel Issindou, Jean Patrick Gille, Michel Liebgott, Jean Mallot
et les commissaires membres du groupe SRC

ARTICLE 32

Suppression de cet article

EXPOSE DES MOTIFS

Cet article modifie le seuil d'effectifs pour l'application de la taxe sur les prestations complémentaires de prévoyance versée par les employeurs. (Article L 137-1 du code de la sécurité sociale).

Il remplace le seuil « **neuf salariés au plus** » par « **moins de dix salariés** » dans l'article L 137-1 du code de la sécurité sociale et réduit le champ d'application de cette taxe.

En l'occurrence, il ne s'agit pas d'une simplification, mais d'une réduction du champ d'application de cette taxe.

PPL n° 3706 relative à la simplification du droit

et à l'allègement des démarches administratives

AS	3	
----	---	--

AMENDEMENT

Présenté par : Michel Issindou, Jean Patrick Gille, Michel Liebgott, Jean Mallot
et les commissaires membres du groupe SRC

ARTICLE 33

Suppression de cet article

EXPOSE DES MOTIFS

Cet article modifie et étend le champ des petites entreprises, auquel est appliqué le coefficient maximal de 0,281 de la réduction Fillon des cotisations sociales

Il remplace le seuil « **dix neuf salariés** » par « **vingt salariés** » dans l'article L 241-13 (avant dernier alinéa du III) du code de la sécurité sociale.

En l'occurrence, il ne s'agit pas d'une simplification, mais d'une extension du champ d'application du coefficient majoré de la réduction Fillon des cotisations sociales.

PPL n° 3706 relative à la simplification du droit

et à l'allègement des démarches administratives

AMENDEMENT

AS	4	
----	---	--

Présenté par : Michel Issindou, Jean Patrick Gille, Michel Liebgott, Jean Mallot
et les commissaires membres du groupe SRC

ARTICLE 34

Suppression de cet article

EXPOSE DES MOTIFS

Cet article modifie et étend le champ des groupements d'employeurs, auquel est appliqué le coefficient maximal de 0,281 de la réduction Fillon des cotisations sociales

Il remplace le seuil « **de dix neuf salariés au plus** » par « **moins de vingt salariés** » dans l'article L 241-13 (dernier alinéa du III) du code de la sécurité sociale.

En l'occurrence, il ne s'agit pas d'une simplification, mais d'une extension du champ d'application du coefficient majoré de la réduction Fillon des cotisations sociales.

PPL n° 3706 relative à la simplification du droit

et à l'allègement des démarches administratives

AS	5	
----	---	--

AMENDEMENT

Présenté par : Michel Issindou, Jean Patrick Gille, Michel Liebgott, Jean Mallot
et les commissaires membres du groupe SRC

ARTICLE 35

Suppression de cet article

EXPOSE DES MOTIFS

Cet article modifie le seuil d'effectifs pour l'application à toute heure supplémentaire d'une majoration de la déduction forfaitaire des cotisations patronales dans les petites entreprises.

Cet article remplace le seuil « **au plus vingt salariés** » par « **moins de vingt salariés** » dans le I de l'article L 241-18 du code de la sécurité sociale et réduit le champ de l'application de la majoration de la déduction forfaitaire des cotisations patronales.

En l'occurrence, il ne s'agit pas d'une simplification, mais d'une réduction du champ d'application de la majoration de la déduction forfaitaire des cotisations patronales appliquée aux heures supplémentaires.

PPL n° 3706 relative à la simplification du droit

et à l'allègement des démarches administratives

AS	6	
----	---	--

AMENDEMENT

Présenté par : Michel Issindou, Jean Patrick Gille, Michel Liebgott, Jean Mallot
et les commissaires membres du groupe SRC

ARTICLE 39

Suppression de cet article

EXPOSE DES MOTIFS

La formulation générique des seuils d'effectifs en droit du travail en vigueur correspond à la rédaction clarifiée et harmonisée par les auteurs du Conseil d'Etat dans le cadre de recodification du code du travail réalisée en 2008.

Dans le 1° de l'article 39 de la PPL, le seuil d'effectifs « **de dix salariés ou plus** » est remplacé par la formulation « **au moins dix salariés** », concernant les règles relatives au licenciement.

La formulation en vigueur du seuil d'effectifs « **de dix salariés ou plus** » ne prête pas à confusion, car l'ajout de l'adverbe « **plus** » indique clairement le champ visé. Cette formulation est tout à fait lisible et évite toute ambiguïté.

Tandis que dans la rédaction proposée, même si le nombre de salariés visés ne change pas, la formulation peut être source de confusion. Il est facile de mélanger l'expression « **au moins dix salariés** » ou « **d'au moins dix salariés** » avec l'expression « **de moins de dix salariés** » dont le sens est totalement différent.

Il en est de même pour les autres seuils visés : (3°) « de onze salariés et plus », (4°) « vingt salariés et plus », (5°) (6°) (7°) « de cinquante salariés et/ou plus », (8°) « cent cinquante salariés et plus », (9°) « deux cents salariés et plus », (11°) « deux cent cinquante salariés et plus », (12°) « trois cents salariés et plus », (14°) « mille salariés et plus », (15°) « mille cinq cent salariés et plus », (16°) « de deux mille salariés et plus », (17°) « cinq cents salariés et plus »...

Il n'est donc pas souhaitable de modifier la formulation en vigueur des seuils d'effectifs en droit du travail qui touchent des sujets sensibles (licenciement, IRP, ect...) et que se sont appropriés les acteurs sociaux.

PPL n° 3706 relative à la simplification du droit

et à l'allègement des démarches administratives

AS	7	
----	---	--

AMENDEMENT

Présenté par : Michel Issindou, Jean Patrick Gille, Michel Liebgott, Jean Mallot
et les commissaires membres du groupe SRC

ARTICLE 39

Suppression des alinéas 11 et 14 de cet article

EXPOSE DES MOTIFS

L'alinéa 11 de cet article modifie le seuil d'effectifs pour la mise à disposition d'un local syndical prévu par l'article L. 2142-8 du code du travail. Il remplace le seuil « **de plus de deux cents salariés** » par « **d'au moins deux cent un salariés** ». Or, les contrats de courtes durée et les temps partiel sont comptés au prorata du temps de travail effectif. Une entreprise peut, par exemple, avoir un effectif de 200, 5 salariés. Donc la modification proposée revient à une aggravation du seuil d'effectifs.

De même l'alinéa 14 modifie le seuil d'effectifs pour l'établissement du bilan social prévu par l'article L. 2328-2 du code du travail. Le seuil « **de plus de trois cents salariés** » est remplacé par « **d'au moins trois cent un salariés** ». La modification proposée est une aggravation du seuil d'effectifs.

En l'occurrence, il ne s'agit pas de simplification, mais de réduction du champ d'application pour la mise à disposition d'un local syndical et pour l'établissement du bilan social.

PPL n° 3706 relative à la simplification du droit

et à l'allègement des démarches administratives

AMENDEMENT

AS	8	
----	---	--

Présenté par : Michel Issindou, Jean Patrick Gille, Michel Liebgott, Jean Mallot
et les commissaires membres du groupe SRC

ARTICLE 40

Suppression de cet article

EXPOSE DES MOTIFS

Cet article en abrogeant l'article L 1222-8 du code du travail vise à permettre d'augmenter le nombre d'heures de travail d'un salarié, sans que cette augmentation constitue une modification du contrat de travail en cas d'accord de réduction du temps de travail.

Et le nouvel article L 3122-6 du code du travail vise à permettre que toute répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, y compris en dehors de l'application de tout accord collectif, sans que cela ne constitue une modification du contrat de travail.

Cet article ouvre à la décision unilatérale de l'employeur toute modification horaire et de durée de travail, sans que le salarié puisse se prévaloir des dispositions contenues dans son contrat de travail, ni de dispositions contenues dans un accord collectif.

Cet article de la PPL permet à l'employeur d'appliquer à ses salariés une flexibilité maximum des horaires et du temps de travail, sans risquer que cela constitue une modification du contrat de travail et de devoir appliquer les règles en matière de rupture du contrat de travail en cas de refus du salarié.

PPL n° 3706 relative à la simplification du droit

et à l'allègement des démarches administratives

AMENDEMENT

AS	g	
-----------	----------	--

Présenté par : Michel Issindou, Jean Patrick Gille, Michel Liebgott, Jean Mallot
et les commissaires membres du groupe SRC

ARTICLE 41

Suppression de cet article

EXPOSE DES MOTIFS

Cet article supprime le préavis et l'indemnité compensatrice de préavis pour le salarié dont le contrat de travail est rompu pour inaptitude lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un emploi adapté.

PPL n° 3706 relative à la simplification du droit

et à l'allègement des démarches administratives

AMENDEMENT

AS	10	
----	----	--

Présenté par : Michel Issindou, Jean Patrick Gille, Michel Liebgott, Jean Mallot
et les commissaires membres du groupe SRC

ARTICLE 43

Suppression de cet article

EXPOSE DES MOTIFS

Cet article modifie l'article L. 3141-3 du code du travail et vise à allonger de 10 jours à un mois la durée minimale de travail requise dans la même entreprise pour ouvrir droit aux congés.

1° La condition d'avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de dix jours de travail effectif pour avoir droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail, est supprimée.

Cette condition avait été introduite par l'article 22 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, pour « mettre le droit français en conformité avec les exigences européennes ».

2° Les termes « effectif chez le même employeur » sont ajoutés à la fin du premier alinéa de l'article L. 3141-3 et la rédaction du premier alinéa de l'article L. 3141-3 du code du travail devient :

« Art. L. 3141-3 – Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. »

Cette modification de l'article L. 3141-3 du code du travail **aggrave les conditions pour salariés pour bénéficier des congés payés, qui passent de 10 jours à un mois de travail effectif chez le même employeur.**

PPL n° 3706 relative à la simplification du droit

et à l'allègement des démarches administratives

AMENDEMENT

AS	11	
-----------	----	--

Présenté par : Michel Issindou, Jean Patrick Gille, Michel Liebgott, Jean Mallot
et les commissaires membres du groupe SRC

ARTICLE 47

Suppression de cet article

EXPOSE DES MOTIFS

La modification de la formulation du seuil d'effectifs relative à l'article L. 6331-9 du code du travail est déjà prévue à l'alinéa 3 de l'article 39 de la PPL.

PROPOSITION DE LOI n° 3706

Relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives

AMENDEMENT n°1

Présenté par

Pascale GRUNY, Jean-Pierre DECOOL, Dominique LE MENER, Bernard CARAYON, Bérengère POLETTI, Philippe-Armand MARTIN, Jean-Michel FERRAND, Gabrielle LOUIS-CARABIN, Michel VOISIN, Jacques MYARD, Christian MENARD, Fernand SIRE, Eric STRAUMANN ET Nicolas DHUICQ

Après l'article 31

A l'article 31 ajouter un article 31 bis ainsi libellé

« Article 31 bis - Il est ajouté un article L 243-6-5 dans le Code de la sécurité sociale ainsi libellé

A 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 ».

Objet

Il y a aujourd'hui 3 fois plus de contrôles URSSAF que de contrôles fiscaux. Or, il est paradoxal de constater que les droits et garanties des cotisants soient moindres que ceux des contribuables

Ainsi, les employeurs confrontées à des redressements de l'URSSAF sont souvent étonnées de l'absence de dialogue pendant la procédure contradictoire et au stade du contentieux (par opposition à la fiscalité où la loi a créé un interlocuteur départemental »

Ainsi, avant tout contentieux, la personne redressée en est réduite à dialoguer avec la personne qui a effectué la vérification et le redressement. Bien souvent, il s'agit d'un dialogue de sourds et il faudrait sans doute s'inspirer de ce qui existe en matière fiscale (interlocuteur départemental) voire dans le cadre de l'assurance maladie (principe de la conciliation qui a été mise en œuvre par la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie, mais paradoxalement et uniquement pour les caisses d'assurance maladie : CSS art L 162-15-4).

PROPOSITION DE LOI n° 3706

Relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives

AMENDEMENT n°2

Présenté par

Pascale GRUNY, Jean-Pierre DECOOL, Dominique LE MENER, Bernard CARAYON, Bérengère POLETTI, Philippe-Armand MARTIN, Jean-Michel FERRAND, Gabrielle LOUIS-CARABIN, Michel VOISIN, Jacques MYARD, Christian MENARD, Fernand SIRE, Eric STRAUMANN ET Nicolas DHUICQ

Après l'article 31

A l'article 31 ajouter un article 31 bis ainsi libellé

« Article 31 bis - A l'article L 142-1 du Code de la sécurité sociale, est ajouté un alinéa 3 ainsi libellé :

« 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 ».

Objet

On sait, qu'aujourd'hui, s'agissant des URSSAF, que les commissions de recours amiables ne font, bien souvent, qu'entériner les positions des organismes puisque les membres ne sont pas indépendants (V. Pigalio. Les recours amiables devant l'URSSAF. Dr. soc. 1997, p 560). Il est donc indispensable d'ouvrir ces Commissions en permettant aux cotisants, s'ils le désirent, de défendre leur dossier. Cette position n'est guère choquante. Elle est prévue en matière fiscale (V. liv. proc. fisc, art R 60-1 pour la Commission départementale des impôts directs et des taxes sur le chiffre d'affaires - liv. proc. fisc, art R 59 B-1 pour la Commission départementale de conciliation). Une telle solution permettrait de revaloriser le rôle de ces Commissions et de renforcer la procédure contradictoire. Gageons, en outre, que le dossier étant bien expliqué et bien débattu, il aboutirait ainsi à une solution rapide permettant, aux URSSAF, des procédures longues et inutiles

PROPOSITION DE LOI n° 3706**Relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives****AMENDEMENT n°3***Présenté par*

Pascale GRUNY, Jean-Pierre DECOOL, Dominique LE MENER, Bernard CARAYON, Bérengère POLETTI, Philippe-Armand MARTIN, Jean-Michel FERRAND, Gabrielle LOUIS-CARABIN, Michel VOISIN, Jacques MYARD, Christian MENARD, Fernand SIRE, Eric STRAUMANN ET Nicolas DHUICQ

Après l'article 31

A l'article 31 ajouter un article 31 bis ainsi libellé

« Article 31 bis - Article L 243-13--2 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 ».

Objet

Il convient de limiter la durée des contrôles effectués par les URSSAF dans les petites entreprises dont le chiffre d'affaires est peu important. En effet, un contrôle perturbe toujours une entreprise et convient d'éviter un fractionnement de la vérification. Une telle limite existe en matière fiscale (article L52 du livre des procédures fiscales).

PROPOSITION DE LOI n° 3706

Relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives

AMENDEMENT n°4

Présenté par

Pascale GRUNY, Jean-Pierre DECOOL, Dominique LE MENER, Bernard CARAYON, Philippe-Armand MARTIN, Jean-Michel FERRAND, Gabrielle LOUIS-CARABIN, Michel VOISIN, Jacques MYARD, Christian MENARD, Fernand SIRE, Eric STRAUMANN ET Nicolas DHUICQ

Après l'article 31

A l'article 31 ajouter un article 31 bis ainsi libellé

« Article 31 bis - « Article 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 ».

Objet

Suivant les dispositions de l'article R 243-59 dernier alinéa du Code de la sécurité sociale issues du décret n° 99-434 du 28 mai 1999, l'absence d'observations des inspecteurs lors d'une vérification « vaut accord tacite concernant les pratiques ayant donné lieu à vérification, dès lors que l'organisme de recouvrement a eu les moyens de se prononcer en toute connaissance de cause. Le redressement ne peut porter sur des éléments qui, ayant fait l'objet d'un précédent contrôle dans la même entreprise ou le même établissement, n'ont pas donné lieu à observations de la part de cet organisme ». On sait que cette disposition qui s'inspire du droit fiscal était souhaité par les cotisants afin de garantir une plus grande sécurité juridique. Quoi de plus normal qu'une absence de remarque de l'organisme de contrôle crée une présomption d'accord concernant les pratiques de l'entreprise.

Toutefois, l'ACOSS (circ n° 2000-21 du 17 février 2000) fait une interprétation restrictive de ces dispositions : selon elle, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve de l'accord tacite de l'inspecteur. Et à l'organisme d'ajouter que deux éléments doivent être cumulativement réunis : l'absence d'observation par l'organisme du recouvrement sur des pratiques vérifiées lors du précédent contrôle et la preuve que le contrôleur a examiné les points litigieux, qu'il a reçus tous les éléments nécessaires à son information et qu'en toute connaissance de cause il n'a formulé aucune observation. La jurisprudence prend la même position (Cass civ. 2°. 28 janvier 2010, pourvoi n° 08-21.783 - 18 février 2010, pourvoi n° 08-20547).

Cette solution n'est ni satisfaisante ni protectrice des cotisants. Elle ne contribue pas non plus à sa sécurité juridique. En effet le cotisant va devoir apporter la preuve que l'URSSAF a bien vu le fait reproché et n'a rien dit en toute connaissance de cause. Pratiquement, cette preuve sera impossible à apporter.

Qui plus est, on soulignera que les organismes de sécurité sociale sont tenus à une obligation d'information et de conseil (V. article R. 112-2 du Code de la sécurité sociale). Raisonner autrement reviendrait à affirmer que les professionnels de la sécurité sociale ont des obligations moindres que celles d'un garagiste dont on sait qu'il est tenu vis-à-vis du consommateur d'une obligation de conseil et de résultat dans l'exécution des travaux qu'il effectue... ! Et l'on sait que le maquis législatif qu'est le droit de la sécurité sociale, le conseil, l'information et la sécurité juridique ne sont pas des vains mots.

AS	16	
----	----	--

Relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives

AMENDEMENT n°5

Présenté par

Pascale GRUNY, Jean-Pierre DECOOL, Dominique LE MENER, Bernard CARAYON,, Philippe-Armand MARTIN, Jean-Michel FERRAND, Gabrielle LOUIS-CARABIN, Michel VOISIN, Jacques MYARD, Christian MENARD, Fernand SIRE, Eric STRAUMANN ET Nicolas DHUICQ

Après l'article 31

A l'article 31 ajouter un article 31 bis ainsi libellé

« Article 31 bis - Article 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 »

Objet

On sait qu'en matière fiscale (art L 50 du livre des procédures fiscales), quand un inspecteur 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). Il serait souhaitable d'étendre cette règle en matière de contrôle URSSAF, aucune disposition légale n'étant prévue en la matière.

ASSEMBLEE NATIONALE

PROPOSITION DE LOI n° 3706

AS

17

Relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives

AMENDEMENT n°6

Présenté par

Pascale GRUNY, Jean-Pierre DECOOL, Dominique LE MENER, Bernard CARAYON, Bérengère POLETTI, Philippe-Armand MARTIN, Jean-Michel FERRAND, Gabrielle LOUIS-CARABIN, Michel VOISIN, Jacques MYARD, Christian MENARD, Fernand SIRE, Eric STRAUMANN ET Nicolas DHUICQ

Après l'article 31

A l'article 31 ajouter un article 31 bis ainsi libellé

« Article 31 bis - A l'article L 243-6-1 alinéa 1 du code de la sécurité sociale, après les mots : « circulaire ou une instruction du ministre chargé de la sécurité sociale », sont ajoutés les termes suivants : « de l'administration ou des organismes de sécurité sociale ».

A l'article L. 725-23 alinéa 1 du code rural, après les mots : « circulaire ou une instruction du ministre chargé de l'agriculture », sont ajoutés les termes suivants : « de l'administration ou des organismes de sécurité sociale ».

Objet

Dans le cadre 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, il semble que l'on pourrait améliorer ce texte

En effet, il est souhaitable que le principe d'opposabilité des circulaires et instructions ministérielles soit étendu aux circulaires et instructions émanant de l'ACOSS. En effet, des pans importants de notre droit (sportifs, avantages servis par les comités d'entreprise.....) sont encore régis par des circulaires et instructions de l'ACOSS. Il paraît donc cohérent de prévoir l'opposabilité de ces textes vis-à-vis des URSSAF...

PROPOSITION DE LOI n° 3706

Relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives

AMENDEMENT n°7

Présenté par

Pascale GRUNY, Jean-Pierre DECOOL, Dominique LE MENER, Bernard CARAYON, Bérengère POLETTI, Philippe-Armand MARTIN, Jean-Michel FERRAND, Gabrielle LOUIS-CARABIN, Michel VOISIN, Jacques MYARD, Christian MENARD, Fernand SIRE, Eric STRAUMANN ET Nicolas DHUICQ

Après l'article 38

A l'article 38 ajouter un article 38 bis ainsi libellé

« Article 38 bis - L'article L 311-11 du code de la sécurité sociale est complété par l'alinéa suivant :

« 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 »

Objet

L'assujettissement d'un assuré à un régime de sécurité sociale peut être une source de conflit important. Ainsi, il n'est pas rare, lors d'un contrôle de l'URSSAF, qu'une personne ayant un statut de travailleur indépendant voit sa situation redressée en qualité de salarié. De même pour des auto entrepreneurs qui malgré leur affiliation à un régime de sécurité sociale voient leur situation redressée au titre de l'entreprise. Il convient donc de contribuer à la sécurité juridique.

PROPOSITION DE LOI n° 3706

Relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives

AMENDEMENT n°8

Présenté par

*Pascale GRUNY, Jean-Pierre DECOOL, Dominique LE MENER, Bernard CARAYON, Bérengère POLETTI, Philippe-Armand MARTIN, Jean-Michel FERRAND, Gabrielle LOUIS-CARABIN, Michel VOISIN, Jacques MYARD, Christian MENARD, Fernand SIRE, Eric STRAUMANN ET
Nicolas DHUICQ*

Après l'article 31

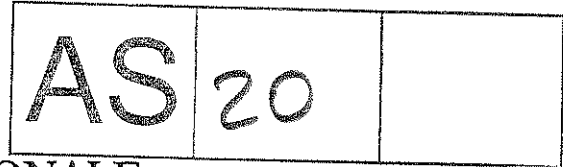
A l'article 31 ajouter un article 31 bis ainsi libellé

« Article 31 bis - Après l'article L 243-12-3 du Code de la sécurité sociale est ajouté un article L 243-13 ainsi libellé :

"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"

Objet

La politique en matière de contrôle URSSAF est celle du tout ou rien. Lorsque le cotisant ne respecte pas scrupuleusement les limites d'exonération, c'est toute la somme versée qui est redressée (sauf quelques exceptions). Il convient donc d'éviter cette politique du tout ou rien en matière de redressement URSSAF et de limiter le redressement à la fraction substituée en cas de bonne foi du cotisant.



ASSEMBLEE NATIONALE

PROPOSITION DE LOI n° 3706

Relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives

AMENDEMENT n°9

Présenté par

*Pascale GRUNY, Jean-Pierre DECOOL, Dominique LE MENER, Bernard CARAYON, Bérengère POLETTI, Philippe-Armand MARTIN, Jean-Michel FERRAND, Gabrielle LOUIS-CARABIN, Michel VOISIN, Jacques MYARD, Christian MENARD, Fernand SIRE, Eric STRAUMANN ET
Nicolas DHUICQ*

Article 44

L'article 44 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« A l'article L 3243-2 du Code du travail est ajouté l'alinéa suivant :

« A compter du 1^o 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'Etat »

Objet

Le moins que l'on puisse dire, c'est que cet article 44, tel qu'il est libellé manque de volonté. Il convient, plus fermement de permettre à l'employeur de mettre fin dès 2013 à cette situation française aberrante. Une fiche de paie belge a en effet 8 lignes, une fiche de paie anglaise, 4 lignes. Une fiche de paie française comporte aujourd'hui au moins 22 lignes !

AS	21	
----	----	--

ASSEMBLEE NATIONALE

PROPOSITION DE LOI n° 3706

Relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives

AMENDEMENT n°10

Présenté par

Pascale GRUNY, Jean-Pierre DECOOL, Dominique LE MENER, Bernard CARAYON, Bérengère POLETTI, Philippe-Armand MARTIN, Jean-Michel FERRAND, Gabrielle LOUIS-CARABIN, Michel VOISIN, Jacques MYARD, Christian MENARD, Fernand SIRE, Eric STRAUMANN ET Nicolas DHUICQ

Après l'article 31

A l'article 31 ajouter un article 31 bis ainsi libellé

« Article 31 bis - 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»

Objet

Dans une conjoncture économique difficile, les demandes de sursis à poursuites ou de délai de paiement sont nombreuses. Le but est d'étendre la possibilité de sursis à poursuites pour les cotisations patronales. En outre, il conviendrait d'instituer un système de décision implicite d'accord afin d'accélérer les procédures.

AS	22	
----	----	--

ASSEMBLEE NATIONALE

PROPOSITION DE LOI n° 3706

Relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives

AMENDEMENT n°11

Présenté par

Pascale GRUNY, Jean-Pierre DECOOL, Dominique LE MENER, Bernard CARAYON, Bérengère POLETTI, Philippe-Armand MARTIN, Jean-Michel FERRAND, Gabrielle LOUIS-CARABIN, Michel VOISIN, Jacques MYARD, Christian MENARD, Fernand SIRE, Eric STRAUMANN ET Nicolas DHUICQ

Après l'article 41

A l'article 41 ajouter un article 41 bis ainsi libellé

« Article 41 bis - L'article L 4624-1 alinéas 3 du Code du travail est supprimé et est remplacé par la phrase suivante :

« 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 »

Objet

Les avis du médecin du travail peuvent faire l'objet d'un recours devant l'inspecteur du travail qui statue après avis du médecin inspecteur. Toutefois, aucun délai n'est prévu dans les textes. Il est prévu dans cet amendement un délai de 15 jours pour la saisine de l'inspecteur du travail qui devra rendre sa décision dans les 2 mois

PROPOSITION DE LOI n° 3706

Relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives

AMENDEMENT n°12

Présenté par

Pascale GRUNY, Jean-Pierre DECOOL, Dominique LE MENER, Bernard CARAYON, Bérengère POLETTI, Philippe-Armand MARTIN, Jean-Michel FERRAND, Gabrielle LOUIS-CARABIN, Michel VOISIN, Jacques MYARD, Christian MENARD, Fernand SIRE, Eric STRAUMANN ET Nicolas DHUICQ

Après l'article 41

Après l'article 41 ajouter un article 41 bis ainsi libellé

« Article 41 bis -

I - L'article L 1226-2 alinéa 3 du code du travail est remplacé par les termes suivants : « 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 »

II - A l'article L 1226-10 alinéa 3 du Code du travail est remplacé par les termes suivants : « 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 »

Objet

Cet article modifie les dispositions du code du travail en prévoyant, qu'en cas d'inaptitude, l'employeur doit envisager un reclassement, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et 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. On notera que cette proposition s'inspire des dispositions du Code du travail relatives au licenciement économique. L'amendement a pour objet de mettre fin à une absurdité : qui peut comprendre en effet, comme l'a décidé la cour de cassation, qu'un employeur soit dans l'obligation de tenter de reclasser un salarié un salarié « inapte à tout emploi dans l'entreprise ». Le texte doit donc être revu.

AS	24	
----	----	--

PROPOSITION DE LOI n° 3706

Relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives

AMENDEMENT n°13

Présenté par

Pascale GRUNY, Jean-Pierre DECOOL, Dominique LE MENER, Bernard CARAYON, Bérengère POLETTI, Philippe-Armand MARTIN, Jean-Michel FERRAND, Gabrielle LOUIS-CARABIN, Michel VOISIN, Jacques MYARD, Christian MENARD, Fernand SIRE, Eric STRAUMANN ET Nicolas DHUICQ

Après l'article 41

Après l'article 41 ajouter un article 41 bis ainsi libellé

« Article 41 bis - A l'article L 1332-2 dernier alinéa du Code du travail, les termes « d'un jour franc » sont remplacés par « de deux jours ouvrables »

Exposé des motifs

Les jours francs ont disparu du code du travail. Il s'agit d'un oubli du législateur en son temps. En outre, la règle sera la même que celle applicable en matière de licenciement personnel

ASSEMBLEE NATIONALE

AS	25	
----	----	--

PROPOSITION DE LOI n° 3706

Relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives

AMENDEMENT n°14

Présenté par

Pascale GRUNY, Jean-Pierre DECOOL, Dominique LE MENER, Bernard CARAYON, Bérengère POLETTI, Philippe-Armand MARTIN, Jean-Michel FERRAND, Gabrielle LOUIS-CARABIN, Michel VOISIN, Jacques MYARD, Christian MENARD, Fernand SIRE, Eric STRAUMANN ET Nicolas DHUICQ

Après l'article 41

Après l'article 41 ajouter un article 41 bis ainsi libellé

« Article 41 bis – L'article L 1235-7 alinéa 2 du code du travail est complété par la phrase suivante :

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

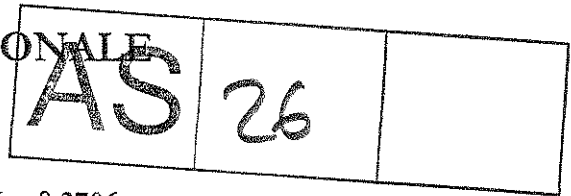
Exposé des motifs

Suivant la cour de cassation, (Cass soc. 15 juin 2010. pourvoi n° 09-65062/09-65064 - 17 novembre 2010. pourvoi n° 09-42793/09-42794 - 22 juin 2011. pourvoi n° 09-72674) le délai de contestation d'un salarié suite à un licenciement économique est le suivant :

- le délai de prescription de 12 mois trouve à s'appliquer aux contestations engagées par les salariés, par le comité d'entreprise ou les organisations syndicales, portant sur la régularité (défaut d'entretien préalable quant il est requis, inobservation du délai entre l'entretien préalable et l'envoi de la lettre de licenciement, inobservation des règles relatives à l'ordre des licenciements, absence de mention de la priorité de réembauchage...) ou la validité (motif économique, contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, cause réelle et sérieuse...) des licenciements notifiés dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif d'au moins 10 salariés notifiés sur une même période de 30 jours avec mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Ledit délai de prescription n'est toutefois opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la lettre de licenciement

- dans les autres hypothèses, c'est le délai de prescription quinquennal qui prévaut.

Le moins que l'on puisse dire, c'est que ce système de prescription demande pour le moins à être simplifié. Qui peut comprendre que dans la rupture conventionnelle, le délai de contestation soit de « douze mois à compter de la date d'homologation de la convention » (C trav art L1237-14), de douze mois à compter de l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle a condition toutefois qu'il ait été fait mention de ce délai dans la proposition de contrat de sécurisation professionnelle (C trav art L 1233-67), de 5 ans pour les contestations des licenciements pour motif personnel, de 12 mois pour les licenciements économiques dans le cadre de PSE s'il a été fait mention de ce délai dans la lettre de licenciement (C trav art L.1235-7) et de 5 ans dans les autres hypothèses de licenciement économique... ! Il convient donc de simplifier en créant d'abord un délai de contestation identique pour tout licenciement économique



PROPOSITION DE LOI n° 3706

Relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives

AMENDEMENT n°15

Présenté par

Pascale GRUNY, Jean-Pierre DECOOL, Dominique LE MENER, Bernard CARAYON, Bérengère POLETTI, Philippe-Armand MARTIN, Jean-Michel FERRAND, Gabrielle LOUIS-CARABIN, Michel VOISIN, Jacques MYARD, Christian MENARD, Fernand SIRE, Eric STRAUMANN ET Nicolas DHUICQ

Après l'article 41

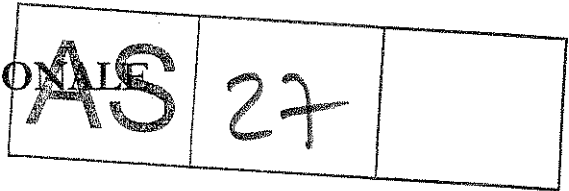
Après l'article 41 ajouter un article 41 bis ainsi libellé

« Article 41 bis – Après l'article L 1232-6 alinéa 3 du code du travail est ajouté un alinéa 4 ainsi libellé :

« 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 »

Objet

Le moins que l'on puisse dire, c'est que les délais de contestation en matière de rupture du contrat de travail demande pour le moins à être simplifié. Qui peut comprendre que dans la rupture conventionnelle, le délai de contestation soit de « douze mois à compter de la date d'homologation de la convention » (C trav art L1237-14), de douze mois à compter de l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle a condition toutefois qu'il ait été fait mention de ce délai dans la proposition de contrat de sécurisation professionnelle (C trav art L 1233-67), de 5 ans pour les contestations des licenciements pour motif personnel, de 12 mois pour les licenciements économiques dans le cadre de PSE s'il a été fait mention de ce délai dans la lettre de licenciement (C trav art L.1235-7) et de 5 ans dans les autres hypothèses de licenciement économique....! Il convient donc de simplifier en créant d'abord un délai de contestation identique pour tout licenciement. Tel est le but de cet amendement qui s'inspire des dispositions de l'article L 1235-7 du code du travail.



PROPOSITION DE LOI n° 3706

Relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives

AMENDEMENT n°16

Présenté par

Pascale GRUNY, Jean-Pierre DECOOL, Dominique LE MENER, Bernard CARAYON, Bérengère POLETTI, Philippe-Armand MARTIN, Jean-Michel FERRAND, Gabrielle LOUIS-CARABIN, Michel VOISIN, Jacques MYARD, Christian MENARD, Fernand SIRE, Eric STRAUMANN ET Nicolas DHUICQ

Après l'article 41

Après l'article 41 ajouter un article 41 bis ainsi libellé

« Article 41 bis – Après l'article L 1222-5 du code du travail est ajouté l'article suivant :

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

Article L1222-5 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.

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

Objet

On se souvient que l'accord arrêté le 11 janvier 2008 et signé entre les organisations nationales interprofessionnelles représentatives des salariés et des employeurs s'était étonné de la différence de traitement entre la modification du contrat de travail pour un motif personnel et économique. Or, la loi de modernisation du marché du travail a oublié de transposer dans la loi ce souhait de simplification des partenaires sociaux.

L'article L 1222-6 du code du travail prévoit la modification du contrat de travail pour un motif économique. Cette modification doit concerner des éléments essentiels du contrat de travail (ex : rémunération, durée du travail, lieu de travail, qualification...); en deuxième lieu, la modification doit être édictée dans l'intérêt de l'entreprise; en troisième lieu, elle doit faire l'objet d'une procédure spécifique prévue par la loi: l'employeur doit informer chaque salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'il dispose d'un délai d'un mois, à compter de la

réception du courrier, pour faire connaître son refus. Si le salarié répond positivement à la proposition de l'employeur ou s'abstient de répondre dans ce cas, il s'agit d'une acceptation tacite de la modification proposée. Ceci étant, une telle attitude ne sous-entend pas une acceptation par le salarié du motif économique de la rupture. Si le salarié répond négativement au courrier de l'employeur dans cette hypothèse, ce dernier devra, soit maintenir le salarié aux conditions antérieures à la modification, soit procéder à son licenciement économique.

En revanche, rien n'est prévu dans la loi dans le cadre d'une modification du contrat pour un motif personnel (ex : passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit). La jurisprudence a indiqué que l'employeur doit proposer la modification de manière claire, de préférence par écrit. Qui plus est, la proposition de modification doit laisser un laps de temps au salarié pour formuler sa réponse. Aucune durée n'est, toutefois, fixée. Cependant, on pourrait considérer que le délai d'un mois constitue une durée suffisante pour que le salarié fasse part de son attitude. En outre, il convient d'indiquer clairement que le silence du salarié pendant la durée ainsi fixée équivaut à un refus des modifications proposées. En aucun cas, le silence du salarié ne peut valoir acceptation de la modification. En cas de refus exprès du salarié de la modification proposée ou d'absence de réponse de sa part dans le délai fixé, il appartient à l'employeur, soit de poursuivre le contrat de travail dans les conditions antérieures, soit de procéder à la rupture du contrat dans le cadre du licenciement pour cause réelle et sérieuse.

Qui peut comprendre que le silence du salarié équivaut à une acceptation dans le cadre économique et à un refus dans le cadre personnel ? Dans un souci de simplification, il convient d'élargir la règle applicable pour le motif économique en matière de motif personnel.

Relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives

AMENDEMENT n°17

Présenté par

Pascale GRUNY, Jean-Pierre DECOOL, Dominique LE MENER, Bernard CARAYON, Bérengère POLETTI, Philippe-Armand MARTIN, Jean-Michel FERRAND, Gabrielle LOUIS-CARABIN, Michel VOISIN, Jacques MYARD, Christian MENARD, Fernand SIRE, Eric STRAUMANN ET Nicolas DHUICQ

Après l'article 48

Après l'article 48 ajouter un article 48 bis ainsi libellé

« Article 48 bis – L'article L 8271-8 alinéa 2 du code du travail est complété par la phrase suivante :

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

Objet

Les dispositions prévues dans l'article 48, pour l'article L 8113-7 du code du travail doivent être réitérées dans le cadre du travail dissimulé.

Relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives

AMENDEMENT n°18

Présenté par

Pascale GRUNY, Jean-Pierre DECOOL, Dominique LE MENER, Bernard CARAYON, Bérengère POLETTI, Philippe-Armand MARTIN, Jean-Michel FERRAND, Gabrielle LOUIS-CARABIN, Michel VOISIN, Jacques MYARD, Christian MENARD, Fernand SIRE, Eric STRAUMANN ET Nicolas DHUICQ

Après l'article 41

Après l'article 41 ajouter un article 41 bis ainsi libellé

« Article 41 bis – Après l'article L 1242-3 2° du Code du travail est ajouté un 3° ainsi libellé :

« 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 »

Objet

Dans quelles conditions un salarié retraité peut-il cumuler un emploi ? On sait sur ce point que la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 (loi n°2008-1330 du 17 décembre 2008) a assoupli les conditions du cumul emploi retraite. On sait, dans tous les cas de figure que l'assuré doit dans un premier temps cesser son activité, que celle-ci soit ensuite reprise chez le même employeur ou un employeur différent.

Toutefois un problème se pose : quel type de contrat peut-on proposer au salarié ? Certes, dans un pays où il y a une quarantaine de types de contrats de travail (!), les hypothèses ne semblent pas manquer. Et pourtant... ! Le contrat à durée indéterminée semble mal adapté tant dans l'intérêt de l'employeur que du salarié, le CDD est certes possible (sous réserve toutefois qu'il entre dans un cas de recours prévu à l'article L 1242-2 du Code du travail : surcroît d'activité, absence provisoire..., ce qui est loin d'être toujours le cas), le contrat senior est prévu pour les personnes de plus de 57 ans et pour une période de 36 mois maximum (mais, on notera que ce contrat ne concerne que les personnes inscrites depuis plus de trois mois comme demandeur d'emploi ou bénéficiant d'une convention de reclassement personnalisé ; or justement, un retraité n'est pas demandeur d'emploi !). Il convient donc que les pouvoirs publics inventent un type de contrat souple, quant à sa durée, ses possibilités de renouvellement, quant au temps de travail et quant aux possibilités de rupture....Tel est le sens de cet amendement.

PROPOSITION DE LOI RELATIVE A LA SIMPLIFICATION DU DROIT ET A
L'ALLEGEMENT DES DEMARCHES ADMINISTRATIVES

N°3706

AS	30	
----	----	--

AMENDEMENT

Présenté par Roland MUZEAU, Martine Billard, Jacqueline FRAYSSE.

Article 40

Supprimer cet article.

Exposé des motifs

Cet article approche un sujet important en droit social, celui de l'évolution du contrat de travail. Ce droit de la modification contractuelle de construction jurisprudentielle distingue depuis les arrêts du 10 juillet 1996 la « modification du contrat » du « changement des conditions de travail ».

Cette distinction importante structure les droits et obligations de l'employeur et du salarié. Ainsi, si le changement des conditions de travail s'impose au salarié - l'employeur usant de son pouvoir de direction -, toute modification assimilée à une modification du contrat de travail lui-même ne peut être imposée au salarié, mais requiert l'acceptation du salarié concerné.

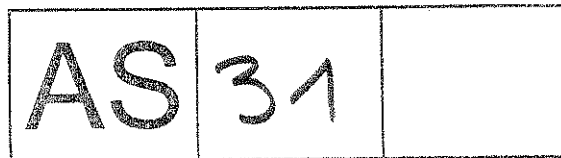
Le refus du salarié de continuer ou de reprendre le travail après un changement de ses conditions de travail peut constituer une faute, sauf en cas d'atteinte à la vie personnelle et au droit de mener une vie familiale normale que l'employeur est en droit de sanctionner, par un licenciement. Par contre, comme le salarié est en droit de refuser une modification de son contrat de travail, s'il y a rupture du contrat de travail, le refus ne peut constituer à lui seul le motif de licenciement et le salarié voit ses droits à indemnité de rupture préservés.

Pour la Cour de Cassation, ce qui ressort du pouvoir de direction concerne exclusivement les situations d'aménagement de l'horaire de travail dans la journée de travail. A contrario, toutes les autres modifications entraînant un bouleversement de l'horaire (modulation, annualisation...) sont analysées comme modifiant le contrat de travail.

En posant le principe selon lequel « la mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année ne constitue pas une modification du contrat de travail », l'article 40 va à l'encontre de la jurisprudence. Il ne se contente pas de simplifier le droit mais de il le modifier dans un sens défavorable au salarié. Ce texte va à l'encontre des décisions de la Cour de cassation qui mettent en œuvre les droits fondamentaux des salariés en matière de vie personnelle et de vie familiale. Ce texte marque une aggravation sensible de la subordination du salarié à l'employeur et une nouvelle étape vers l'autoréglementation de l'entreprise sur la base des seuls intérêts de l'employeur. C'est pourquoi les auteurs de cet amendement proposent de supprimer cet article.

PROPOSITION DE LOI RELATIVE A LA SIMPLIFICATION DU DROIT ET A
L'ALLEGEMENT DES DEMARCHES ADMINISTRATIVES

N°3706



AMENDEMENT

Présenté par Roland MUZEAU, Martine Billard, Jacqueline FRAYSSE.

Article 41

Supprimer cet article.

Exposé des motifs

La réécriture proposée permet qu'il soit dérogé à l'article L. 1234-4 du code du travail disposant que « l'inexécution du préavis de licenciement n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin. »

L'article pose également le principe selon lequel en cas de licenciement pour inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel « l'inexécution du préavis de licenciement ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice ». En l'état actuel de la jurisprudence (Cassation sociale 14 février 2007) en cas de licenciement pour inaptitude suite à une maladie non professionnelle, le salarié inapte n'étant pas en mesure de travailler pendant la durée de son préavis n'a pas droit à l'indemnité compensatrice de préavis, sauf

- disposition conventionnelle plus favorable ;
- lorsque l'employeur a manqué à son obligation de rechercher un reclassement ;
- lorsque l'employeur dispense le salarié de l'exécution de son préavis.

Cet article avait déjà été modifié par la loi n° 2088-596 du 25 juin 2008.

Les auteurs de cet amendement considèrent cette nouvelle modification comme particulièrement mal venue alors que le licenciement à la suite d'une inaptitude concerne un nombre important de salariés, la dégradation de l'aptitude professionnelle n'étant pas étrangère à la forte dégradation des conditions de travail (cf. risques psychosociaux notamment) même en dehors des cas de maladie professionnelle et d'accident du travail. C'est pourquoi il proposent la suppression de l'article.

PROPOSITION DE LOI RELATIVE A LA SIMPLIFICATION DU DROIT ET A
L'ALLEGEMENT DES DEMARCHES ADMINISTRATIVES

N°3706

AS	32	
----	----	--

AMENDEMENT

Présenté par Roland MUZEAU, Martine Billard, Jacqueline FRAYSSE.

Article 46

Supprimer cet article.

Exposé des motifs

Les auteurs de cet amendement considèrent que la législation en matière de sécurité et de santé au travail doit s'appliquer sans dérogation tenant notamment à la taille de l'entreprise. C'est pourquoi ils proposent de supprimer cet article permettant que l'obligation pour l'employeur d'évaluer les risques afin de les prévenir en réalisant un document unique soit adaptée réglementairement.

PROPOSITION DE LOI RELATIVE A LA SIMPLIFICATION DU DROIT ET A
L'ALLEGEMENT DES DEMARCHES ADMINISTRATIVES

N°3706

AS	33	
----	----	--

AMENDEMENT

Présenté par Roland MUZEAU, Martine Billard, Jacqueline FRAYSSE.

Article 48

Supprimer cet article.

Exposé des motifs

Les auteurs de cet amendement craignent que cet article empêche l'inspection du travail de poursuivre pénalement les infractions, alors que ce service ne relève que 3% des infractions constatées au code du travail par procès verbal.

Ils font remarquer d'une part, que l'employeur est de toute manière destinataire du procès verbal dans le cadre de l'exercice de ses droits à la défense quand il est entendu par le juge ou les services de police. Imposer la transmission du PV par l'inspecteur du travail est sans intérêt du point de vue du respect de la législation du travail. Et que d'autre part, le délai d'un mois prévu pour la transmission sera très difficile à respecter compte tenu des effectifs insuffisants d'agents de contrôle et de secrétariat.

Ils proposent donc de supprimer cet article, entravant l'action répressive de l'inspection du travail contre la délinquance patronale, non conforme avec les engagements pris par la France au regard de la Convention n°81 de l'Organisation internationale du travail.