



N° 891 (1<sup>ère</sup> partie)

# ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

DOUZIÈME LÉGISLATURE

---

---

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 28 mai 2003

## RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES FINANCES, DE L'ÉCONOMIE GÉNÉRALE ET DU  
PLAN SUR LE PROJET DE LOI, adopté par le Sénat après déclaration  
d'urgence, *de programme pour l'outre-mer,*

PAR M. PHILIPPE AUBERGER

Député

---

---

Voir les numéros :

*Sénat* : 214, 292, 293, 296, 298, 299 et T.A. 113 (2002-2003)

*Assemblée nationale* : 881 et 887.

**Outre-mer.**



## SOMMAIRE

Pages

### 1ERE PARTIE DU RAPPORT

<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>9</b>
<b>DISCUSSION GENERALE.....</b>	<b>11</b>
<b>EXAMEN DES ARTICLES.....</b>	<b>13</b>
<b>TITRE PREMIER : MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI .....</b>	<b>13</b>
<i>Avant l'article premier.....</i>	<i>13</i>
<i>Article premier.....</i>	<i>14</i>
<i>Exonération de charges sociales en faveur des entreprises des départements         d'outre-mer .....</i>	<i>14</i>
<i>(Article L. 752-3-1 du code de la sécurité sociale).....</i>	<i>14</i>
<i>Article 2.....</i>	<i>23</i>
<i>Exonération de charges sociales en faveur des exploitations agricoles des         départements d'outre-mer .....</i>	<i>23</i>
<i>(Article L.762-4 du code rural).....</i>	<i>23</i>
<i>Article 3.....</i>	<i>24</i>
<i>Exonération de charges sociales en faveur des marins créateurs ou repreneurs         d'entreprises.....</i>	<i>24</i>
<i>Article 4.....</i>	<i>26</i>
<i>Non-cumul et évaluation triennale des exonérations de charges sociales des         articles 1<sup>er</sup> à 3.....</i>	<i>26</i>
<i>Article 4 bis (nouveau).....</i>	<i>28</i>
<i>Principe d'une compensation trimestrielle par l'État des exonérations de         cotisations sociales applicables à Saint-Pierre-et-Miquelon.....</i>	<i>28</i>
<i>(Article 29 de l'ordonnance n °77-1102 du 26 septembre 1997 portant extension et         adaptation au département de Saint-Pierre-et-Miquelon de diverses         dispositions relatives aux affaires sociales).....</i>	<i>28</i>
<i>Article 5.....</i>	<i>29</i>
<i>Extension du service militaire adapté et définition des conditions de mise en œuvre         de la formation .....</i>	<i>29</i>
<i>(Article L 121-1 du code du service national et article 101-1 de la loi n °72-662         du 13 juillet 1972).....</i>	<i>29</i>
<i>Article 6.....</i>	<i>31</i>
<i>Modification du régime du titre de travail simplifié.....</i>	<i>31</i>
<i>(Article L. 832-2 du code du travail).....</i>	<i>31</i>
<i>Article 7.....</i>	<i>35</i>
<i>Renforcement de l'attractivité du contrat d'accès à l'emploi.....</i>	<i>35</i>
<i>(Article L. 832-2 du code du travail).....</i>	<i>35</i>

<i>Article 7 bis (nouveau)</i> .....	41
<i>Nature juridique des contrats « emplois-jeunes » prolongés de trente six mois dans les collectivités territoriales et établissements publics des DOM et de Saint-Pierre-et-Miquelon</i> .....	41
<i>Article 8</i> .....	42
<i>Institution d'un dispositif de soutien à l'emploi des jeunes qualifiés dans les petites entreprises</i> .....	42
<i>(Article L. 832-7-1 du code du travail)</i> .....	42
<i>Article 9</i> .....	48
<i>Institution d'une prime à la création d'emploi spécifique pour l'embauche des jeunes Mahorais</i> .....	48
<i>(Article L. 325-2-1 du code du travail applicable à Mayotte)</i> .....	48
<i>Article 9 bis (nouveau)</i> .....	51
<i>Extension du titre de travail simplifié à Mayotte</i> .....	51
<i>(Article L. 128-1 du code du travail applicable à Mayotte)</i> .....	51
<i>Article 10</i> .....	53
<i>Congé-solidarité</i> .....	53
<i>(Article 15 de la loi n° 2000-1207 du 13 décembre 2002 d'orientation pour l'outre-mer)</i> .....	53
<i>Article 11</i> .....	56
<i>Dispositifs destinés aux élèves en grande difficulté</i> .....	56
<i>Article 12</i> .....	58
<i>Conditions de reconnaissance par l'État des diplômes ou titres à finalité professionnelle préparés en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie</i> .....	58

## 2EME PARTIE DU RAPPORT

### TITRE II : MESURES FISCALES DE SOUTIEN A L'ECONOMIEERREUR ! SIGNET NON DEFINI.

<i>Article 13</i>	
<i>Aménagement du dispositif de défiscalisation au titre de l'impôt sur le revenu.</i>	
<i>(Art. 199 undecies B du code général des impôts)</i>	
<i>Article 14</i>	
<i>Modification du dispositif de défiscalisation au titre de l'impôt sur le revenu.</i>	
<i>(Art. 199 undecies B du code général des impôts)</i>	
<i>Article 15</i>	
<i>Dispositif transitoire sur la rénovation et réhabilitation hôtelière.</i>	
<i>(Art. 199 undecies B du code général des impôts)</i>	
<i>Article 16</i>	
<i>Modification du système des agréments.</i>	
<i>(Art. 199 undecies B du code général des impôts)</i>	
<i>Article 17</i>	
<i>Modification du délai de validité du dispositif.</i>	
<i>(Art. 199 undecies B du code général des impôts)</i>	
<i>Article 17 bis (nouveau)</i>	
<i>Coordination.</i>	
<i>(Art. 199 undecies B du code général des impôts)</i>	
<i>Article 18</i>	
<i>Affirmation du principe de la « double défiscalisation » dans certains territoires.</i>	

*Article 19*

*Modification du régime applicable à la défiscalisation au titre de l'impôt sur les sociétés.*

*(Art 217 undecies du code général des impôts)*

*Article 20*

*Harmonisation des dispositions.*

*(Art. 217 undecies du code général des impôts)*

*Article 21*

*Coordination du dispositif.*

*(Art. 217 undecies du code général des impôts)*

*Article 22*

*Relèvement du seuil de l'agrément.*

*(Art. 217 undecies du code général des impôts)*

*Article 23*

*Modification du régime des agréments.*

*(Art. 217 undecies du code général des impôts)*

*Article 24*

*Dispositions de coordination.*

*(Art. 217 undecies du code général des impôts)*

*Article 25*

*Coordination.*

*(Art. 217 undecies du code général des impôts)*

*Article 26*

*Extension de l'abattement d'un tiers de la base imposable à l'ensemble des secteurs éligibles.*

*(Art. 217 bis du code général des impôts)*

*Article 27*

*Principe de la double défiscalisation applicable à certains territoires.*

*(Art. L. 217 duodecies du code général des impôts)*

*Article 28*

*Possibilité pour les conseils généraux d'exonérer les contribuables de certaines taxes.*

*(Art. 1594 I bis [nouveau] et 1840 G duodecies [nouveau] du code général des impôts)*

*Article 29*

*Durée de validité du dispositif.*

*Article 29 bis (nouveau)*

*Evaluation de l'impact du dispositif de défiscalisation.*

*Article 29 ter (nouveau)*

*Entrée en vigueur anticipée de certaines dispositions.*

*Article 30*

*Dispositif de sanctions en cas de fausses informations.*

*(Art. 1756 quater du code général des impôts)*

*Article 31*

*Sanctions pénales*

*(Art. 1743 du code général des impôts)*

*Article 32*

*Possibilité de contrôle des investissements réalisés  
(Art. L. 45 E du livre des procédures fiscales)*

### 3EME PARTIE DU RAPPORT

#### **TITRE III : DISPOSITIONS EN FAVEUR DU LOGEMENT** ~~TERREUR !~~ **SIGNET NON DEFINI.**

*Article 33*

*Taux réduit de TVA applicable aux logements évolutifs sociaux  
(article 296 ter [nouveau] du code général des impôts)*

*Article 34*

*Abattement de taxe foncière sur les propriétés bâties pour les logements locatifs sociaux faisant l'objet de certains travaux de réhabilitation  
(Article 1388 ter [nouveau] du code général des impôts)*

*Article 35*

*Fixation des loyers dans les logements locatifs sociaux en cas de travaux d'amélioration  
(Article L. 472-1-6 [nouveau] du code de la construction et de l'habitation)*

*Article 35 bis (nouveau)*

*Recours facultatif à une institution financière pour la gestion des fonds régionaux d'aménagement foncier et urbain  
(Article L. 340-2 du code de l'urbanisme)*

#### **TITRE IV : DISPOSITIONS RELATIVES AUX COLLECTIVITES TERRITORIALES** ~~SERREUR !~~ **SIGNET NON DEFINI.**

*Avant l'article 36*

*Article 36*

*Dotations de l'État aux collectivités territoriales*

*Article 37*

*Dotation de l'État aux communes pour des opérations de premier numérotage  
(Article L. 2563-2-2 [nouveau] du code général des collectivités territoriales)*

*Article 38*

*Élaboration du schéma d'aménagement régional  
(Article L. 4433-9 du code général des collectivités territoriales)*

*Article 39*

*Compétences de régions d'outre-mer en matière de transport ferroviaire  
(Article L. 4433-21-1 [nouveau] du code général des collectivités territoriales)*

*Article 40*

*Exercice des pouvoirs de police sur la voirie nationale transférée aux régions d'outre-mer*

*(Articles L. 4433-24-1-1 et L. 4433-24-1-2 [nouveaux] du code général des collectivités territoriales et article L. 411-5-1 [nouveau] du code de la route)*

*Article 40 bis (nouveau)*

*Prolongation de cinq ans des agences pour la mise en valeur des espaces urbains de la zone dite des cinquante pas géométriques*

*(Article 4 de la loi n° 96-1241 relative à l'aménagement, la protection et la mise en valeur de la zone dite des cinquante pas géométriques dans les départements d'outre-mer et article L. 89-4 du code du domaine de l'État)*

*Article 41*

*Offices de l'eau des départements d'outre-mer*

*(Articles L. 213-13 à L. 213-20 [nouveaux] du code de l'environnement)*

*Article 41 bis (nouveau)*

*Réglementation de la création de grandes et moyennes surfaces de vente*

*(Articles L. 720-4 du code de commerce)*

*Article 41 ter (nouveau)*

*Cession gratuite de biens de l'État situés sur l'île de Hao*

#### **TITRE V : CONTINUITÉ TERRITORIALE**

*Avant l'article 42*

*Article 42*

*Création d'une dotation de continuité territoriale*

*Après l'article 42*

#### **TITRE VI : DISPOSITIONS RELATIVES A L'ACTUALISATION DU DROIT DE L'OUTRE-MER**

*Article 43 A (nouveau)*

*Modification des références aux territoires d'outre-mer dans les textes législatifs et réglementaires*

*Article 43*

*Habilitation du Gouvernement à légiférer par ordonnances*

*Article 44 Ratification d'ordonnances*

#### **4EME ET 5EME PARTIES DU RAPPORT**

#### **TABLEAU COMPARATIF**

#### **AMENDEMENTS NON ADOPTES PAR LA COMMISSION**

---



## INTRODUCTION

Le présent projet de loi traduit les engagements du Président de la République en faveur de l'outre-mer. Son objectif consiste à promouvoir systématiquement l'emploi et le développement économique. C'est en fonction de cet objectif essentiel à la vie économique que ces dispositions doivent être lues.

Les débats autour de la réforme constitutionnelle du 28 mars 2003 ont permis de rappeler que l'outre-mer devait, dans sa diversité, pouvoir bénéficier d'un cadre constitutionnel renouvelé. L'article 72-3, qui énumère l'ensemble des collectivités d'outre-mer consacre solennellement leur appartenance à la République. Grâce à la nouvelle rédaction de l'article 73 de la Constitution, les départements et régions d'outre-mer disposent d'une faculté d'adaptation accrue. Les collectivités relevant de l'article 74 disposeront de statuts adaptés à chacune d'entre elles.

La réforme constitutionnelle ayant conféré plus de souplesse à l'organisation administrative des collectivités d'outre-mer, le présent projet de loi tend à soutenir leur développement économique, en favorisant l'emploi. Il tranche avec les textes précédents en ce qu'il met significativement l'accent sur le secteur productif. Ce dernier devrait bénéficier de différents dispositifs l'incitant à embaucher des jeunes et des personnes en situation précaire, dans une logique d'insertion par l'emploi. Le renforcement des dispositifs de défiscalisation entend aussi soutenir le dynamisme de ce secteur. La relance par l'investissement privé doit permettre de favoriser le développement, tant économique que social, de l'outre-mer.

Le titre I vise à encourager la création d'emplois par des mesures de soutien au secteur marchand. Le dispositif d'exonération de cotisations sociales, mis en place en 1994, est renforcé pour les entreprises qui subissent les contraintes liées à l'insularité et à la concurrence de pays où le niveau des salaires est plus bas (article 1<sup>er</sup> à 3). Par ailleurs, différents dispositifs visant à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes (article 8 et 9), et des bénéficiaires du revenu minimum d'insertion sont mis en place (article 7).

Le titre II permet l'amélioration des dispositifs de défiscalisation des investissements réalisés outre-mer par les particuliers ou les entreprises. Facteur de compétitivité de l'outre-mer française au regard de la concurrence locale et moteur de la mobilisation de l'épargne métropolitaine vers les économies ultramarines, la défiscalisation des investissements est un outil efficace dont les effets devraient être amplifiés par les éléments suivants :

– une visibilité accrue et élargie pour les investisseurs dans les choix d'allocation de leurs ressources, du fait du prolongement jusqu'au terme de l'année 2017 des dispositifs de défiscalisation ;

– le choix d'une éligibilité de principe des investissements à la défiscalisation. Un investissement permettra en règle générale la défiscalisation, sauf indication contraire expresse de la loi ;

– la mise en place d’un dispositif spécifique amplifié de défiscalisation pour les investissements concernant les infrastructures touristiques hôtelières classées d’outre-mer. Il s’agit de créer les conditions nécessaires à un renouvellement rapide et de qualité de ces infrastructures, qui doit contribuer à un nouveau départ pour le secteur du tourisme dans les départements d’outre-mer. Ce secteur doit pouvoir devenir l’un des piliers de leur développement économique.

Le titre III propose des mesures permettant d’encourager l’accession sociale à la propriété de nos concitoyens modestes et d’encourager la modernisation du parc locatif social, qui souffre d’une vétusté marquée, accentuée par les conditions climatiques locales.

Le titre IV vise notamment à rappeler que les dotations de l’État aux collectivités d’outre-mer doivent tenir compte de leurs spécificités (article 36) et permet aux offices de l’eau des départements d’outre-mer de disposer, grâce à l’instauration d’une redevance sur les prélèvements d’eau, de ressources leur permettant d’assurer pleinement leurs missions (article 41).

Le titre V prévoit la création d’une dotation de continuité territoriale destinée à favoriser les déplacements aériens entre chacune de ces collectivités et la métropole (article 42). Cette mesure, particulièrement attendue, devrait inciter les compagnies à renforcer leurs offres de transport. Ce dispositif sera, en outre, complété par des exonérations de charges sociales pour les entreprises du secteur.

Enfin, le titre VI renforce le processus d’actualisation du droit applicable à l’outre-mer.

Ces mesures, cohérentes, devraient permettre, au prix d’un effort financier significatif de la métropole, dans la conjoncture actuelle, un développement économique et social durable de l’ensemble des collectivités d’outre-mer.

## DISCUSSION GENERALE

Votre Commission a procédé à l'examen du **projet de loi de programme pour l'outre-mer** au cours de sa séance du mercredi 28 mai 2003.

**Votre Rapporteur** a souligné que le projet de loi de programme pour l'outre-mer vise à remédier à une situation économique inquiétante et un malaise social profond dans l'outre-mer. L'objectif est d'aider l'outre-mer à avoir une croissance économique et un niveau d'emploi satisfaisant. Ce projet de loi comprend plusieurs volets. Le premier est constitué par un ensemble de mesures en faveur de l'emploi. Le dispositif d'exonération des cotisations sociales patronales est notamment approfondi, dans la lignée des réformes intervenues en 1994 et 2000. Le second volet a pour objectif de remanier et de simplifier le dispositif de défiscalisation, afin de favoriser l'investissement et la création d'emplois. De nombreuses réformes ont déjà été menées dans ce domaine. Le troisième volet est constitué de dispositions diverses. L'État devrait notamment octroyer une aide à la réalisation de la continuité territoriale s'agissant de la desserte aérienne, l'objectif étant de tenir compte des surcoûts liés à l'éloignement. Par ailleurs, la dotation globale de fonctionnement des collectivités locales fera l'objet d'un réajustement pour tenir compte de leur situation particulière. Enfin, le Parlement devrait habiliter le Gouvernement à prendre de nouvelles ordonnances pour permettre une actualisation du droit outre-mer.

**M. Alain Rodet** a estimé que ce projet de loi de programme n'avait pas beaucoup de chances d'aboutir au vu du contexte budgétaire actuel. Quelle que soit la pertinence des dispositifs mis en place, les moyens ne seront probablement pas à la mesure des enjeux.

**Le Président Pierre Méhaignerie** a tenu à souligner que l'État ne saurait être une machine à distribuer des moyens et que la réalité des contraintes budgétaires présentes devait demeurer à l'esprit de chacun. Le volet emploi est la préoccupation majeure de ce texte. La défiscalisation est, certes, une solution. Cependant, à la lumière des critiques formulées par la Cour des comptes, les dispositions relatives à la majoration des retraites paraissent contestables. Il s'agit de trouver le bon équilibre entre les spécificités de la situation économique et sociale outre-mer et la nécessaire exigence de justice sur le plan fiscal. Une dépense fiscale doit toujours être motivée par une exigence de créer des richesses et des emplois, ou d'améliorer le progrès social.

**M. Jean-Louis Dumont** a partagé le constat du rapporteur sur l'existence d'une véritable crise économique outre-mer, mais a regretté de possibles divergences sur les moyens consacrés aux jeunes. Les lois de la République doivent s'appliquer de manière égale sur l'ensemble des territoires relevant de la République. Les dispositions fiscales qui ont concerné les résidences de tourisme outre-mer ont pu parfois ressembler à des « arnaques ». Acheter une résidence outre-mer peut se révéler hasardeux en l'absence de moyens de contrôle des investissements privés et d'une bonne information des investisseurs individuels. Il est nécessaire de mettre en place des garanties de sécurisation de l'investissement alors que dans certaines opérations, les délais de réflexion, protecteurs de l'acheteur, n'ont même pas été respectés. Il convient d'assurer un contrôle sérieux, y compris vis-à-vis des investisseurs privés. Le même constat s'impose en matière de logement locatif. Les mécanismes existants se révèlent d'une efficacité limitée. Le volet logement du présent projet est insuffisant et ne regroupe que des « mesurette » sur le plan fiscal.

**M. Victor Brial** a remercié le Rapporteur pour son exposé et a indiqué qu'il soutenait la démarche du Gouvernement en matière d'emploi. Le présent projet doit permettre de promouvoir l'emploi outre-mer grâce à un dispositif utile de défiscalisation. La loi d'orientation pour l'outre-mer avait, certes, créé un dispositif pertinent, mais qui laisse entier le problème de la sortie des emplois jeunes, lesquels ne doivent pas être à la charge des collectivités. Il faut créer des emplois durables dans le secteur privé.

**Votre Rapporteur**, a précisé que le présent projet était principalement axé sur le développement des secteurs productifs, et non pas, en principe, sur le secteur public. Il est vrai que la défiscalisation a pu donner lieu à des opérations mal encadrées du point de vue de la protection des épargnants. La mise en place des SOFIOM (sociétés de financement pour l'outre-mer), si elles fonctionnent bien, devrait engendrer un effet d'éviction des autres systèmes de financement, afin de clarifier les risques pour l'épargnant et de mettre fin aux procédés douteux en matière d'appel à l'épargne. En toute hypothèse, le contrôle de la COB existe.

## EXAMEN DES ARTICLES

### TITRE PREMIER

#### MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI

##### *Avant l'article premier*

**M. Alain Rodet** a présenté un amendement visant à ce que les enseignants d'histoire et de géographie consacrent nécessairement une partie du programme du collège à l'outre-mer. Il reste des progrès à faire pour améliorer le regard que porte la métropole sur l'outre-mer.

**Votre Rapporteur** a déclaré partager l'esprit de cet amendement. La réalité française est à la fois métropolitaine et d'outre-mer. Les départements et collectivités d'outre-mer représentent d'ailleurs un intérêt géostratégique essentiel pour notre pays. Cet amendement n'a toutefois pas sa place dans le texte. **Le Président Pierre Méhaignerie** a précisé que l'accord du Rapporteur sur l'esprit de cet amendement sera transmis au Gouvernement, mais qu'une telle disposition demeurerait effectivement en dehors du champ du présent projet. **M. Victor Brial** a souhaité savoir si l'amendement ne visait que l'outre-mer français. **M. Alain Rodet** a tenu à préciser que les départements de métropole entretenaient souvent des liens très forts avec des collectivités d'outre-mer, à commencer par ceux qui existent par exemple entre le Limousin et Wallis-et-Futuna. La Commission a alors *rejeté* cet amendement.

Votre Commission a ensuite examiné un amendement de **M. Alain Rodet** visant à généraliser le jumelage de chaque école située outre-mer avec au moins une école en métropole et à permettre un échange régulier entre les élèves des différentes écoles au moins une fois au cours de leur scolarité. La Commission a *rejeté* cet amendement,  **votre Rapporteur** indiquant qu'il dépassait le cadre du présent projet.

Votre Commission a ensuite examiné un amendement de **M. Alain Rodet** visant à obliger le Gouvernement à déposer au Parlement un rapport présentant l'orientation générale d'un projet de loi de programme pour Wallis-et-Futuna. **M. Alain Rodet** a indiqué que, contrairement aux engagements du Président de la République pendant la campagne électorale, aucune mesure législative spécifique pour Wallis-et-Futuna n'est envisagée. Après avoir précisé qu'il s'était rendu à la fois à Wallis et à Futuna,  **votre Rapporteur**, a indiqué que cet amendement n'avait pas sa place dans ce texte. **Le Président Pierre Méhaignerie** a fait remarquer que l'amendement, en s'apparentant à une injonction au Gouvernement, comportait un risque d'inconstitutionnalité. **M. Victor Brial** a précisé que les engagements du Président de la République et du Gouvernement seront tenus et qu'une convention a été signée pour Wallis-et-Futuna, lui permettant de mettre en place une véritable stratégie de développement durable. Votre Commission a alors *rejeté* cet amendement.

*Article premier*

**Exonération de charges sociales en faveur des entreprises  
des départements d'outre-mer**

(Article L. 752-3-1 du code de la sécurité sociale)

Le présent article propose de renforcer le dispositif d'exonération de cotisations sociales mis en place par l'article 4 de la loi n° 94-638 du 25 juillet 1994 tendant à favoriser l'emploi, l'insertion et les activités économiques dans les départements d'outre-mer, à Saint-Pierre-et-Miquelon et à Mayotte, et renforcé par la loi n° 2000-1207 du 13 décembre 2000 d'orientation pour l'outre-mer.

*a) Le dispositif d'exonération de cotisations sociales en faveur des départements d'outre-mer et de Saint-Pierre-et-Miquelon*

La loi n° 2000-1207 du 13 décembre 2000 d'orientation pour l'outre-mer a réformé le dispositif d'exonération de cotisations sociales. Dans les départements d'outre-mer et à Saint-Pierre-et-Miquelon, bénéficient d'une exonération de **100 %** du montant des cotisations sociales à leur charge au titre de la législation de sécurité sociale, dans la limite d'un montant de rémunération égal à **1,3 SMIC** :

– **les entreprises occupant 10 salariés au plus**. En cas d'augmentation de l'effectif, afin d'éviter un effet de seuil trop pénalisant, un mécanisme dégressif a été mis en place. Si, avant le 31 décembre 2001, l'effectif vient à dépasser le seuil de dix salariés, le bénéfice intégral de l'exonération est maintenu dans la limite de dix salariés jusqu'au 31 décembre 2002 ; puis son montant est affecté d'un coefficient de 80 % en 2003, 60 % en 2004, 40 % en 2005 et 20 % en 2006. Si, après le 31 décembre 2001 l'effectif vient à dépasser le seuil de dix salariés, le bénéfice intégral de l'exonération est maintenu, dans la limite de dix salariés, pendant un an ; puis son montant est affecté d'un coefficient de 80 % la deuxième année, 60 % la troisième, 40 % la quatrième et 20 % la cinquième ;

– **les entreprises, quelque soit leur effectif, dans les secteurs dits « exposés »**, c'est-à-dire les secteurs de l'industrie, du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, de la presse, de la production audiovisuelle, des énergies renouvelables, des nouvelles technologies de l'information et de la communication, de la pêche, de la conchyliculture, de l'aquaculture et de l'agriculture ;

– **les entreprises du secteur du bâtiment et des travaux publics**, qui ne bénéficient cependant que d'une exonération limitée à **50 %** du montant des cotisations sociales.

Sont donc exclus du dispositif les entreprises publiques et les établissements publics exerçant une mission à caractère industriel et commercial.

De plus, lorsqu'une entreprise a conclu un accord de réduction du temps de travail en application de la loi du 19 janvier 2000, elle peut bénéficier d'une aide qui prend la forme d'un allègement supplémentaire de cotisations sociales d'un montant de 1.372 euros par an et par salarié. Le montant total des exonérations et de

l'allègement supplémentaire ne peut être supérieur au total des cotisations patronales dues par l'entreprise. Cependant, l'entreprise bénéficie d'un droit d'option entre le dispositif applicable aux départements d'outre-mer et les allègements prévus par la loi du 19 janvier 2000.

En 2003, ce dispositif représente un budget de 523,54 millions d'euros. Il a favorisé l'amélioration de la situation de l'emploi dans les DOM et à Saint-Pierre-et-Miquelon. Ainsi, entre 2000 et 2001, l'augmentation de l'emploi salarié a été de 4,2 % dans ces collectivités, contre 1,7 % en métropole. De même, le nombre de demandeurs d'emploi a diminué de 4,9 % alors qu'il a augmenté de 2,2 % en métropole.

Cependant, un approfondissement du dispositif apparaît nécessaire.

En premier lieu, les entreprises des DOM subissent la concurrence directe des entreprises des pays voisins, qui ont des niveaux de salaires beaucoup moins élevés.

COÛT DU TRAVAIL (ÉQUIVALENT SMIC)				
	Madagascar	Cuba	île Maurice	DOM
Coût du travail	34	14	220	2000

*(en euros)*

*Source : rapport de M. Jean-Paul Virapoullé, remis au Premier Ministre le 12 mars 2003*

De plus, le seuil de 11 salariés, bien qu'accompagné d'un dispositif dégressif, est très pénalisant pour les entreprises dont l'effectif vient à augmenter, et est source d'effets pervers : distorsions de concurrence, tentation de fragmentation des entreprises, instauration de freins à l'embauche, etc...

En outre, il apparaît nécessaire de renforcer le dispositif d'exonération de cotisations sociales dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, compte tenu de son importance pour l'économie outre-mer, de la nécessité de maintenir un tissu d'entreprises suffisamment diversifié pour répondre aux besoins importants de l'outre-mer en matière de logement, et de l'importance du travail clandestin dans ce secteur d'activité.

Surtout le niveau très élevé du chômage justifie un renforcement du dispositif spécifique d'exonération de charges sociales. Fin février 2003, le taux de chômage est, en effet, de 24,7 % en Guadeloupe, de 19,2 % en Guyane, de 24,5 % en Martinique, de 27,3 % à La Réunion, contre 9,3 % en métropole. Certes, le nombre de demandeurs d'emploi a diminué ces dernières années, cependant, la proportion très élevée de chômeurs de longue durée montre le caractère structurel de ce chômage et appelle à un soutien de l'État en faveur du secteur marchand.

CHOMAGE DE LONGUE DUREE DANS LES DOM						
	Guadeloupe	Martinique	Guyane	La Réunion	Ensemble DOM	métropole
% des chômeurs de longue durée <sup>(1)</sup>	51,0	49,6	35,5	41,7	45,4	29,3

*(en %)*

*(1) Part des chômeurs de longue durée dans la DEFM (demandeurs d'emploi en fin de mois)*

*Source : ministère de l'outre-mer*

Enfin, un tel dispositif marque la volonté du Gouvernement de dynamiser le secteur marchand et de passer d'une logique d'assistance à une logique de développement. En effet, dans le cadre d'un tel dispositif, les entreprises deviennent les premiers acteurs du développement économique de l'outre-mer.

*b) L'approfondissement du dispositif d'exonération de cotisations sociales*

Le présent article modifie l'article L. 752-3-1 du code de la sécurité sociale afin de renforcer les exonérations de cotisations sociales accordées aux entreprises dans les DOM.

Le principe est maintenu d'une exonération du paiement des cotisations dues par les employeurs au titre de la législation de sécurité sociale (allocations familiales, assurance maladie, maternité, décès, assurance vieillesse, accident du travail et maladie professionnelle).

– Les différents dispositifs d'exonération de cotisations sociales

Dans le cadre de l'article L. 752-3-1 du code de la sécurité sociale, six catégories d'entreprises devront désormais être distinguées :

- les entreprises, employeurs et organismes mentionnés à l'article L. 412-2 du code du travail, occupant 10 salariés au plus ;
- les entreprises du secteur du bâtiment et des travaux publics ;
- les entreprises de transport aérien, maritime et fluvial ;
- les entreprises intervenant dans les secteurs dits « exposés » ;
- les entreprises du secteur du tourisme, de la restauration de tourisme classé et de l'hôtellerie ;
- les entreprises n'appartenant à aucune de ces catégories.

**Le paragraphe I** de l'article L. 752-3-1 du code de la sécurité sociale détermine les entreprises qui bénéficient d'une exonération égale à **100 % du montant de cotisations sociales patronales** dans la limite d'un montant de rémunération égal à **1,3 SMIC** :

**– les entreprises, employeurs et organismes, mentionnés à l'article L 412-2 du code du travail, occupant 10 salariés au plus.**

Le présent article supprime le mécanisme dégressif introduit par la loi d'orientation du 13 décembre 2000 : en cas de dépassement du seuil de 10 salariés, l'entreprise continue de bénéficier de l'exonération de cotisations sociales, dans la limite de dix salariés.

Axer le dispositif d'exonération de cotisations sociales sur les entreprises de moins de 11 salariés apparaît tout à fait adapté au tissu économique des DOM. 87,8 % des entreprises dans ces départements et à Saint-Pierre-et-Miquelon comptent moins de 11 salariés comme le montre le tableau suivant :

REPARTITION DES ENTREPRISES DANS LES DOM ET SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON  
EN FONCTION DE LEUR EFFECTIF

	(en %)			
<i>Effectif de l'entreprise</i>	<b>de 1 à 10 salariés</b>	<b>de 11 à 20 salariés</b>	<b>de 21 à 50 salariés</b>	<b>+ de 51 salariés</b>
<i>% du total des entreprises</i>	87,8	5,3	4,8	2

Source : ministère de l'outre-mer

– **les entreprises du secteur du bâtiment et des travaux publics, occupant 50 salariés au plus**, devraient bénéficier, en vertu du **2° du paragraphe I** de l'article L.752-3-1 du code de la sécurité sociale, d'une exonération de **100 %** du montant des cotisations sociales patronales de sécurité sociale, et non plus de l'exonération actuelle de 50 % de leur montant. En revanche, les entreprises de plus de 50 salariés conservent le bénéfice d'une exonération égale à **50 %** du montant des cotisations.

99 % des entreprises du secteur du bâtiment et des travaux publics ont un effectif compris entre 1 et 50 salariés et seront donc concernées par le dispositif. Sur les 23.978 salariés de ce secteur, 20.082 salariés (soit 83,7 % de l'effectif total) seront concernés par une exonération de 100 % du montant des cotisations, et 3.896 salariés (soit 16,3 % de l'effectif total) seront concernés par une exonération de 50 % du montant des cotisations.

– **les entreprises des secteurs du transport aérien, maritime et fluvial** se voient désormais accorder, en vertu du **3° du paragraphe I** de l'article L. 752-3-1 du code de la sécurité sociale, le bénéfice d'exonération égale à **100 %** du montant de cotisations sociales patronales, dans la limite d'un montant de rémunération égal à **1,3 SMIC**.

Cependant, afin d'éviter les effets d'aubaine, le champ d'application de cette exonération de cotisations sociales est strictement défini.

S'agissant des transports aériens, seules sont concernées les entreprises assurant la desserte entre la métropole et les DOM, et Saint-Pierre-et-Miquelon, ou assurant la desserte entre ces collectivités, ou assurant la desserte intérieure de chacune d'entre elles. Par ailleurs, seuls sont pris en compte les personnels de ces entreprises concourant **exclusivement** à ces dessertes et affectés dans l'un de ces départements ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Concernant la desserte maritime et fluviale, seules sont concernées par le dispositif, les entreprises assurant la desserte de plusieurs points de chacun des départements d'outre-mer ou de la collectivité de Saint-Pierre-et-Miquelon, ou la liaison entre les ports de la Guadeloupe, de la Martinique, et de la Guyane.

**Le paragraphe II** de l'article L. 752-3-1 du code de la sécurité sociale accorde des exonérations complémentaires de cotisations sociales **aux entreprises des secteurs dits « exposés »** c'est-à-dire subissant les contraintes liées à l'éloignement et la concurrence de pays dans lesquels le coût du travail est

particulièrement bas. Ces secteurs sont les mêmes que ceux définis par la loi n° 2000-1207 du 13 décembre 2000 d'orientation pour l'outre-mer<sup>(1)</sup>. Seuls les secteurs du tourisme, de la restauration de tourisme classée et de l'hôtellerie ne sont pas visés, car ils bénéficient d'un dispositif plus favorable définis par le paragraphe III de l'article L. 752-3-1 du code de la sécurité sociale.

Le présent article propose d'accorder à ces entreprises, **quel que soit leur effectif**, une exonération de **100 %** du montant des cotisations sociales patronales pour l'ensemble des rémunérations dans une limite qui passe de 1,3 à **1,4 SMIC**.

**Le paragraphe III** de l'article L. 752-3-1 du code de la sécurité sociale accorde des exonérations complémentaires aux **entreprises des secteurs du tourisme, de la restauration de tourisme classée et de l'hôtellerie**, qui relèvent actuellement du dispositif des entreprises des secteurs exposés. Celles-ci devraient bénéficier, **quel que soit leur effectif**, d'une exonération de 100 % du montant des cotisations sociales patronales pour l'ensemble des rémunérations dans la limite de **1,5 SMIC**.

Il convient de souligner que les entreprises qui n'entrent dans le champ d'aucune des catégories visées par l'article L. 752-3-1 du code de la sécurité sociale bénéficient du dispositif d'exonération de cotisations sociales institué par la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003, relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi.

- Les modalités d'application du dispositif d'exonération de cotisations sociales

En premier lieu, **le dernier alinéa du paragraphe I** précise les modalités de calcul de l'effectif des entreprises. Seuls les salariés employés par l'entreprise, dans chacun des départements ou collectivités, sont concernés. Si l'entreprise compte plusieurs établissements, l'effectif pris en compte est l'effectif global.

Par ailleurs, la référence à l'article L 421-1 du code du travail est nouvelle. Elle prend acte du fait que les effectifs des entreprises outre-mer sont particulièrement variables, surtout dans le secteur du bâtiment et des travaux publics. Par conséquent, une entreprise n'est réputée avoir franchi le seuil des 11 salariés que lorsque ce seuil est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, sur les trois années qui ont précédé.

De plus, en vertu de l'article L. 421-1 du code du travail, le calcul de l'effectif se fait selon les règles suivantes :

- prise en compte intégrale des salariés sous contrat à durée indéterminée, des travailleurs à domicile et des travailleurs handicapés ;

---

<sup>(1)</sup> C'est-à-dire : l'industrie, la restauration, la presse, la production audiovisuelle, les énergies renouvelables, les nouvelles technologies de l'information et de la communication, la pêche, les cultures marines, l'aquaculture et l'agriculture, y compris les coopératives agricoles, sociétés d'intérêt collectif agricoles et leurs unions, les coopératives maritimes et leurs unions.

– prise en compte au prorata de leur temps de présence, au cours des douze mois précédents, des salariés sous contrat à durée déterminée, contrat de travail intermittent ou mis à disposition par une entreprise extérieure (sauf s'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat est suspendu) ;

– prise en compte au prorata de leur temps de travail des salariés à temps partiel.

**Le paragraphe IV** précise que lorsque l'entreprise exerce plusieurs activités, l'exonération est applicable au titre des salariés employés dans chacune des activités éligibles, aux taux et à l'assiette de rémunération correspondant à cette activité.

Le nombre d'entreprises et de salariés qui devraient être concernés par ce nouveau dispositif reste approximativement le même, soit environ 39.300 entreprises, pour un effectif total de 147.700 salariés. Seuls les secteurs du transport aérien, maritime et fluvial sont introduits dans le champ de l'exonération par le projet de loi. Ils représentent 91 entreprises pour environ 1.600 salariés supplémentaires.

Ce dispositif d'exonération spécifique permet d'obtenir en moyenne une baisse de 29 % du coût du travail, pour l'ensemble des rémunérations, dans la limite de 1,3, 1,4 et 1,5 SMIC selon les secteurs concernés.

Le tableau suivant établit une comparaison entre le montant annuel des exonérations obtenues dans le cadre de la loi n° 1207–2000 du 13 décembre 2000 et dans le cadre du projet de loi de programme.

**BAISSE DU COUT DU TRAVAIL PAR L'EXONERATION DE COTISATIONS SOCIALES**

(en euros)

Base SMIC (au 1/07/2002)	Salaire annuel	Montant annuel des charges <sup>(1)</sup>	Montant des exonérations Loi 13/12/2000	Montant des exonérations Loi programme	% du salaire brut
SMIC	13.851	4.016	4.016	4.016	29
1,1	15.228	4.416	4.416	4.416	29
1,2	16.621	4.820	4.820	4.820	29
1,3	18.000	5.220	5.220	5.220	29
1,4 <sup>(2)</sup>	19.391	5.623	5.220	5.623	29
1,5 <sup>(3)</sup>	20.776	6.025	5.220	6.025	29
1,6	22.161	6.426	5.220	6.025	27,2

(1) Calculé sur une base moyenne de 29 % de charges sociales de sécurité sociale

(2) Pour les entreprises des secteurs exposés

(3) Pour les entreprises des secteurs du tourisme, de la restauration de tourisme classé et de l'hôtellerie

Source : ministère de l'outre-mer

Le dispositif représente un coût supplémentaire de **37,2 millions d'euros**, qui se répartit de la façon suivante :

- 19,6 millions d'euros pour le bâtiment et les travaux publics ;
- 6,8 millions d'euros pour les transports ;
- 5,7 millions d'euros pour les secteurs dits « exposés » ;
- 4,9 millions d'euros pour le tourisme et l'hôtellerie.

Le Sénat a adopté quatre amendements, présentés par Mme Valérie Létard, au nom de la commission des affaires sociales.

*Le premier amendement* permet aux entreprises assurant la desserte aérienne entre la métropole, les départements d’outre-mer, Saint-Pierre-et-Miquelon d’une part, et Mayotte d’autre part, de bénéficier du dispositif d’exonération de cotisations sociales. Cependant, compte tenu des spécificités du système social à Mayotte, les salariés affectés à Mayotte ne sont pas concernés : seuls les salariés affectés dans les entreprises installés dans les DOM et à Saint-Pierre-et-Miquelon et en charge de la desserte avec Mayotte sont pris en compte.

*Le deuxième amendement* étend le dispositif d’exonération de cotisations sociales aux entreprises assurant la desserte maritime entre les ports de La Réunion et de Mayotte. Seuls les salariés affectés dans les entreprises de La Réunion sont concernés.

*Le troisième amendement* permet d’inclure les centres d’appel dans les entreprises des secteurs « exposés » bénéficiant, quelque soit leur effectif, d’exonération de 100 % du montant des cotisations patronales dans la limite d’un montant de rémunération égal à 1,4 SMIC.

Enfin, *le dernier amendement* insère à l’article L. 752-3-1 du code de la sécurité sociale, le principe de non-cumul des exonérations de cotisations sociales avec d’autres exonérations de cotisations, principe posé par l’article 4 du présent projet.

DISPOSITIFS D'EXONERATION DE COTISATIONS SOCIALES

Loi d'orientation du 13 décembre 2000

Projet de loi de programme

**1– entreprises de moins de 11 salariés**

- exonération de 100 % du montant des cotisations sociales patronales dans la limite d'un montant de rémunération égal à 1,3 SMIC
- dispositif sur 5 ans de baisse dégressive des exonérations quand l'entreprise franchit le seuil de 10 salariés

**2– entreprises du secteur du bâtiment et des travaux publics** : quelque soit leur effectif, exonération de 50 % du montant des cotisations dans la limite d'un montant de rémunération égal à 1,3 SMIC

**1– entreprises de moins de 11 salariés**

- exonération de 100 % du montant des cotisations sociales patronales dans la limite d'un montant de rémunération égal à 1,3 SMIC
- quand l'entreprise franchit le seuil, l'exonération est maintenue dans la limite des 10 salariés précédemment occupés

**2– entreprises du secteur du bâtiment et des travaux publics** :

- exonération de 100 % du montant de cotisations dans la limite d'un montant de rémunération égal à 1,3 SMIC pour les entreprises occupant 50 salariés au plus ;
- exonération de 50 % du montant des cotisations dans la limite d'un montant de rémunération égal à 1,3 SMIC pour les entreprises comptant plus de 50 salariés

**3– entreprises de transports aérien, maritime et fluvial** : exonération de 100 % du montant des cotisations dans la limite d'un montant de rémunération égal à 1,3 SMIC

- seuls sont concernés les effectifs affectés directement à la desserte aérienne
- seules sont concernées les dessertes entre la métropole, les DOM et Saint-Pierre-et-Miquelon, entre ces collectivités et les dessertes intérieures
- (*amendement du Sénat : desserte aérienne et maritime de Mayotte*)

**3– entreprises, dans les secteurs dits « exposés »** : exonération de 100 % du montant des cotisations dans la limite d'un montant de rémunération égal à 1,3 SMIC, quelque soit l'effectif :

- industrie
- tourisme
- hôtellerie
- restauration
- presse
- production audiovisuelle
- énergies renouvelables
- nouvelles technologies de l'information et de la communication
- pêche
- conchyliculture
- aquaculture
- agriculture

**4– entreprises, dans les secteurs dits « exposés »** : exonération de 100 % du montant des cotisations dans la limite d'un montant de rémunération égal à 1,4 SMIC, quelque soit l'effectif :

- industrie
- restauration, à l'exception de la restauration de tourisme classée
- presse
- production audiovisuelle
- énergies renouvelables
- nouvelles technologies de l'information et de la communication
- pêche
- cultures marines
- aquaculture
- agriculture, y compris les coopératives agricoles, sociétés d'intérêt collectif agricoles et leurs unions, les coopératives maritimes et leurs unions
- (*amendement du Sénat : centres d'appels*)

**5– entreprises des secteurs du tourisme, de la restauration de tourisme classé et de l'hôtellerie** : exonération de 100 % du montant des cotisations dans la limite d'un montant de rémunération égal à 1,5 SMIC, quel que soit leur effectif

- Allègement de charges supplémentaire et dérogatoire pour les entreprises qui passent à 35 heures, sous réserve que le total des allègements ne dépasse pas un plafond.
- Droit d'option entre différents types d'allègements de charges

- Principe de non-cumul du dispositif avec d'autres exonérations de cotisations sociales
- (*amendement du Sénat : codification à l'article L. 752-3-1 du code de la sécurité sociale*)

**Dispositif général**

**Dispositif spécifique**

**Coût du dispositif**

Coût en 2003 : 523,54 millions d'euros

Coût supplémentaire : 37,2 millions d'euros



Votre Commission a examiné un amendement de M. Alain Rodet tendant à lier les exonérations de charges pour les entreprises de transport aérien assurant la desserte entre l'outre-mer et la métropole à une diminution effective du prix et une amélioration de la capacité du transport aérien. **M. Alain Rodet** a précisé qu'à la suite des problèmes récents du secteur aéronautique, il est nécessaire de verrouiller le système afin d'établir une réelle continuité territoriale pour les personnes et les biens. **Votre Rapporteur**, a estimé que ce n'était pas en fixant des contraintes exorbitantes qu'on améliorera la situation de la desserte outre-mer. La Commission a *rejeté* cet amendement.

Elle a ensuite examiné un amendement de M. Alain Rodet tendant à faire bénéficier les sociétés d'économie mixte (SEM) de l'exonération des charges sociales jusqu'à 1,4 SMIC. **M. Alain Rodet** a expliqué que les SEM intervenaient de façon significative dans le développement économique et social de l'outre-mer, notamment dans les secteurs du logement social, de l'aménagement du territoire, de l'environnement, des déplacements et de la culture, et qu'elles remplissent ainsi une véritable mission d'intérêt général au service des collectivités d'outre-mer. **Votre Rapporteur**, a estimé qu'il n'était pas opportun d'accorder cette exonération de charges sociales, les opérations de logement des SEM pouvant entrer dans le champ de la défiscalisation. La Commission a *rejeté* cet amendement, après une rectification matérielle du gage.

Votre Commission a *adopté* cet article sans modification.

\*

\* \*

## *Article 2*

### **Exonération de charges sociales en faveur des exploitations agricoles des départements d'outre-mer**

(Article L.762-4 du code rural)

Le présent article propose de maintenir le dispositif d'exonération de charges sociales spécifique aux exploitants agricoles installés dans les départements d'outre-mer en cas d'agrandissement de l'exploitation. Ce dispositif est régi par l'article L.762-4 du code rural.

Ce dispositif a été mis en place par l'article 3 de la loi n° 94-638 du 25 juillet 1994 tendant à favoriser l'emploi, l'insertion et les activités économiques dans les départements d'outre-mer, à Saint-Pierre-et-Miquelon et à Mayotte. L'exonération portait sur l'ensemble des charges sociales applicables aux exploitants agricoles, destinées au financement de leur propre régime de protection sociale (assurance vieillesse, allocations familiales, assurance-maladie, invalidité et maternité). Ne sont pas concernées les cotisations patronales dues en raison de l'emploi de salariés. L'exonération de cotisations sociales ne concernait que les exploitations de « *moins de vingt hectares pondérés* ». Ce critère visait les exploitations de petite taille tout en intégrant la différence de rentabilité liée à la nature de l'exploitation. Il n'est pas équivalent, en termes de plus-value ou de revenu, de cultiver un hectare de canne à sucre ou d'ananas. La loi n° 2000-1207 d'orientation pour l'outre-mer du 13 décembre 2000 a étendu le bénéfice de l'exonération aux exploitations de moins de quarante hectares pondérés, soit vingt hectares de canne à sucre, dix de bananes ou deux d'ananas. Par ailleurs, elle a étendu le dispositif à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le présent article vise à permettre le maintien des exonérations en cas d'augmentation de la surface d'exploitation. Cependant, certaines conditions sont posées :

– cette augmentation doit se faire dans le cadre d'une diversification de la production ou de la mise en valeur de terres incultes, de terres laissées à l'abandon ou de terres insuffisamment exploitées ;

– le bénéfice intégral de l'exonération est maintenu dans la limite de 40 ha pondérés ;

– l'exonération est maintenue pendant une durée de 5 ans à compter de l'année civile de réalisation du dépassement de ce seuil.

Selon l'étude d'impact, le coût serait, si tous les bénéficiaires potentiels dépassent effectivement le seuil, de 1,2 million d'euros par an. Dans la pratique, il est probable que certains exploitants restent en deçà de ce seuil ; en outre, cette évolution se fera dans la durée, le coût serait donc nettement inférieur en année moyenne.

\*

\* \*

Votre Commission a *adopté* cet article sans modification.

\*

\* \*

### *Article 3*

#### **Exonération de charges sociales en faveur des marins créateurs ou repreneurs d'entreprises**

Le présent article prévoit d'étendre aux marins créateurs ou repreneurs d'entreprises le dispositif d'exonérations de charges sociales applicable aux employeurs et travailleurs indépendants en début d'activité mis en place par l'article 3 de la loi n° 2000-1207 d'orientation pour l'outre-mer du 13 décembre 2000.

En effet, la loi précitée a réformé le dispositif d'exonération des cotisations sociales des employeurs et travailleurs indépendants :

– l'article L. 756-4 du code de la sécurité sociale prévoit que les employeurs et travailleurs indépendants bénéficient d'une exonération à hauteur de 50 % des cotisations afférentes aux revenus inférieurs au plafond de la sécurité sociale ;

– l'article L. 756–5 du code de la sécurité sociale établit pour les employeurs et travailleurs indépendants en début d'activité une exonération totale des cotisations et des contributions sociales pendant une période de 24 mois à compter de la date de création de l'activité.

En vertu de l'article 3 de la loi d'orientation du 13 décembre 2000, les marins propriétaires embarqués et les marins pêcheurs exerçant leur activité dans les départements d'outre-mer bénéficient du dispositif d'exonération de charges sociales fixé par l'article L756–4 du code de la sécurité sociale. En revanche, ils ne bénéficient pas de l'exonération de cotisations sociales accordée en début d'activité par l'article L.756–5 du code de la sécurité sociale.

Le présent article opère donc une extension du dispositif de l'article L.756-5 du code de la sécurité sociale.

L'article 3 précise les modalités d'application de l'exonération de cotisations sociales :

– **les personnes concernées** sont les marins devenant propriétaires embarqués et assurant en droit la direction de l'entreprise qu'ils créent ou qu'ils reprennent ;

– **les navires** doivent être immatriculés dans un DOM ;

– **la durée de l'exonération** est de 24 mois à compter de la date de création ou de reprise ;

– **les collectivités concernées** sont les départements d'outre-mer et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le présent article prévoit que les marins devenant propriétaires embarqués sont exonérés de « *cotisations et de contributions* », comme c'est le cas pour les travailleurs indépendants. La mention faite des contributions vise la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS), qui sont donc exonérées également. Quant aux cotisations de sécurité sociale qui peuvent faire l'objet d'une exonération, il s'agit de celles payées au titre des assurances maladie, vieillesse et des allocations familiales.

\*

\* \*

Votre Commission a *adopté* cet article sans modification.

\*

\* \*

*Article 4*

**Non-cumul et évaluation triennale des exonérations de charges sociales des articles 1<sup>er</sup> à 3**

Cet article précise les règles de cumul des exonérations de cotisations sociales prévues aux articles précédents avec d'autres aides, prévoit une évaluation triennale des dispositifs d'exonérations, et l'application de ceux-ci à Saint-Pierre-et-Miquelon.

**Le paragraphe I** prévoit que les exonérations et allègements prévus aux articles 1<sup>er</sup> à 3 ne peuvent être cumulés avec une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales de sécurité sociale. Certes, cette règle de non-cumul constitue un changement par rapport à la loi d'orientation pour l'outre-mer du 13 décembre 2000 qui permet de cumuler les exonérations de cotisations sociales avec un allègement supplémentaire de 1.372 euros par an et par salarié pour les entreprises qui ont conclu un accord de réduction du temps de travail en application de la loi du 19 janvier 2000.

Se pose aussi le problème de l'articulation du présent projet avec la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003. En effet, cette loi a mis en place un dispositif de convergence des salaires minimum de croissance, qui devrait permettre leur harmonisation au 1<sup>er</sup> juillet 2005. Les entreprises des départements d'outre-mer et de Saint-Pierre-et-Miquelon devront donc faire face à une augmentation du coût du travail en raison cette convergence des SMIC.

Cependant, si les entreprises outre-mer vont connaître une augmentation du coût du travail, elles pourront y faire face avec le dispositif mis en place par le projet qui est plus favorable que la loi du 17 janvier 2003. En effet, il permet de baisser le coût du travail de manière plus substantielle que ce qui résulterait de l'application du dispositif « Fillon ».

**LA LOI DU 17 JANVIER 2003 ET LE PROJET DE LOI DE PROGRAMME POUR L'OUTRE-MER**

La loi du 17 janvier 2003, relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi, a pour objet de fonder, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2005, en un dispositif unique les deux allègements généraux de cotisations patronales que constituent la réduction dégressive sur les bas salaires - dite « *ristourne Juppé* » - régie par l'actuel article L. 241-13 du code de la sécurité sociale et l'allègement de cotisations lié à la réduction du temps de travail - dit « *Aubry II* » - régi par l'article L. 241-13-1 du même code. Ce dispositif doit permettre notamment la compensation de l'augmentation du coût du travail liée à la convergence et à terme - au 1<sup>er</sup> juillet 2005 - à l'harmonisation des différents SMIC.

Le dispositif applicable outre-mer est plus favorable que celui de la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 :

– il est applicable à l'ensemble des rémunérations jusqu'à 1,3, 1,4 ou 1,5 SMIC, alors que le dispositif de la loi du 17 janvier 2002 ne concerne que les rémunérations inférieures à 1,7 SMIC ;

– il prévoit une exonération de 100 % du montant des cotisations dans la limite de 1,3, 1,4 ou 1,5 SMIC alors que le dispositif de la loi du 17 janvier 2002 est dégressif et s'annule pour un salaire horaire égal à 1,7 SMIC ;

La loi du 17 janvier 2003 prévoit, qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2005, l'allègement mis en place devra être au plus égal à 0,26, soit un allègement maximal de 26 % de salaire brut. L'allègement obtenu outre-mer est supérieur puisqu'il représente environ 29 % du salaire brut.

Le Sénat a adopté un amendement, présenté par Mme Valérie Létard au nom de la commission des affaires sociales. Celui-ci codifie le principe de non-cumul des exonérations de cotisations sociales à l'article L 752-3-1 du code de la sécurité sociale en supprimant le paragraphe I de l'article 4 et en l'insérant à l'article 1<sup>er</sup>.

**Le paragraphe II** prévoit une évaluation triennale du dispositif d'exonération de cotisations sociales notamment pour faire un bilan en terme de création d'emplois. Les conclusions de cette évaluation pourraient amener à revoir les niveaux d'exonération. Selon les informations recueillies par votre Rapporteur, le Gouvernement aurait l'intention de créer un comité de pilotage, composé des représentants de la DARES, de la DREES, de la DGEFP, de l'INSEE, de l'ANPE, de l'ACOSS et du ministère. Ce comité aurait la charge d'établir des rapports publics d'études avant 2006 sur la base desquels serait mise en place une instance d'évaluation chargée de définir la méthode, d'élaborer le cahier des charges et de déterminer l'organisme évaluateur.

Le Sénat a adopté un amendement, présenté par Mme Valérie Létard au nom de la commission des affaires sociales. Celui-ci prévoit la transmission de l'évaluation au Parlement.

Votre Rapporteur considère que cette évaluation est tout à fait nécessaire. Les exonérations de cotisations représentent en effet en 2003, un budget de 523,5 millions d'euros et leurs effets en termes d'emplois sont essentiels pour l'outre-mer. Par ailleurs, il ne peut qu'approuver l'initiative du Sénat de prévoir la transmission de cette évaluation au Parlement. Cependant, il s'interroge sur la pertinence d'un délai de 3 ans. Il apparaîtrait au contraire nécessaire que le Parlement puisse avoir, chaque année, au moment du vote du budget, une évaluation de ce dispositif d'exonération de charges sociales, afin d'impulser les adaptations éventuellement nécessaires. Une telle évaluation annuelle participerait pleinement du renforcement de l'information du Parlement prévu par la loi organique du 1<sup>er</sup> août 2001 relative aux lois de finances.

**Le paragraphe III** de l'article 4 prévoit l'application des articles précédents à Saint-Pierre-et-Miquelon.

\*

\* \*

Votre Commission a *adopté* cet article sans modification.

\*

\* \*

*Article 4 bis (nouveau)*

**Principe d'une compensation trimestrielle par l'État des exonérations de cotisations sociales applicables à Saint-Pierre-et-Miquelon**

(Article 29 de l'ordonnance n°77-1102 du 26 septembre 1997 portant extension et adaptation au département de Saint-Pierre-et-Miquelon de diverses dispositions relatives aux affaires sociales)

Le présent article, adopté par le Sénat, vise à mettre en place une compensation trimestrielle des exonérations de cotisations sociales applicables à Saint-Pierre-et-Miquelon.

En effet, l'article 63 de la loi n° 2000-1207 du 13 décembre 2000 d'orientation pour l'outre-mer prévoit que les exonérations de cotisations sociales prévues par la loi s'appliquent de façon identique à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans la limite du plafond de sécurité sociale en vigueur dans la collectivité territoriale.

De plus, l'article 29 de l'ordonnance n°77-1102 du 26 septembre 1977, portant extension et adaptation au département de Saint-Pierre-et-Miquelon de diverses dispositions relatives aux affaires sociales, prévoit que toute mesure d'exonération, totale ou partielle, de cotisations de sécurité sociale, instituée à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi n° 2000-1207 du 13 décembre 2000 d'orientation pour l'outre-mer, donne lieu à une compensation intégrale à la caisse de prévoyance sociale de la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon, ainsi qu'aux autres régimes concernés par le budget de l'État pendant toute la durée de son application.

Or, l'État a versé ces compensations à la Caisse de Prévoyance sociale de Saint-Pierre-et-Miquelon avec un retard qui a atteint parfois jusqu'à neuf mois. Le présent article vise donc à imposer une compensation trimestrielle des exonérations de cotisations sociales.

\*

\* \*

Votre Commission a *adopté* cet article sans modification.

\*

\* \*

*Article 5*

**Extension du service militaire adapté et définition des conditions de mise en œuvre de la formation**

(Article L 121-1 du code du service national et article 101-1 de la loi n°72-662 du 13 juillet 1972)

L'article 5 propose d'assouplir et d'étendre le champ d'application du service militaire adapté (SMA).

*a) le service militaire adapté : un dispositif en faveur de la formation des jeunes*

Le service militaire adapté (SMA) est une des formes du service national, adaptée au contexte global des départements, territoires et collectivités territoriales d'outre-mer. Les missions du SMA consistent à dispenser aux appelés une formation militaire, civique et morale, mais aussi à les préparer à l'insertion dans la vie active en leur assurant une formation professionnelle.

La loi du 28 octobre 1997 portant réforme du service national a prévu la fin de l'appel obligatoire sous les drapeaux pour les jeunes nés à partir de 1979. Cette réforme touche aussi le SMA qui fait désormais appel au volontariat. La réforme a débuté progressivement à partir de 1999 et doit prendre fin en 2003.

L'article L. 121-1 du code du service national, relatif au volontariat dans les armées, complété par l'article 52 de la loi n° 99-894 du 22 octobre 1999 portant organisation de la réserve militaire et du service de défense, fixe le cadre général dans lequel s'inscrit le SMA. Il dispose ainsi que les Français âgés de plus de dix-huit ans et de moins de vingt-six ans peuvent servir avec la qualité de militaires comme volontaires des armées. Le volontariat est conclu pour une durée de douze mois, qui peut être fractionnée si la nature de l'activité le permet, et renouvelable sans pour autant excéder soixante mois.

Son cinquième alinéa précise que le SMA est ouvert à l'ensemble des jeunes nés ou qui ont leur résidence habituelle dans les départements, territoires et collectivités territoriales d'outre-mer, qui peuvent alors demander à recevoir une formation professionnelle. Ils servent alors en tant que stagiaires du SMA. La même disposition a été intégrée à l'article L. 101-1 de la loi n° 72-662 du 13 juillet 1972 portant statut général des militaires.

Le service militaire adapté est présent dans les DOM, à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie, et en Polynésie française. En 2003, il compte 460 volontaires dans les territoires d'outre-mer et en Nouvelle-calédonie, et 2.492 volontaires dans les départements et les collectivités d'outre-mer. Il représente un budget de 35,4 millions d'euros.

*b) l'extension du SMA et la définition des conditions de sa mise en œuvre*

Le présent article du projet de loi précise les collectivités concernées par le SMA, apporte une définition plus précise à ses activités, et assouplit ses conditions de mise en œuvre.

**Le paragraphe I** modifie l'article L.121-1 du code du service national.

En premier lieu, il prend acte des réformes institutionnelles concernant Mayotte et la Nouvelle-Calédonie, qui n'appartiennent plus respectivement aux catégories des « *collectivités territoriales d'outre-mer* » et « *territoire d'outre-mer* » visées par l'article L.121-1 du code du service national. **Le 1<sup>o</sup> du paragraphe I** insère donc la Nouvelle-Calédonie, et Mayotte dans les collectivités concernées par le SMA, afin que leur dénomination soit conforme à leur statut.

D'autre part, **le paragraphe I** précise le contenu de la formation du SMA, introduit dans un 2<sup>o</sup> de l'article L. 121-1 du code du service national :

- le **contenu de la formation** : les stagiaires sont appelés à participer à des « *chantiers d'application* ». Ces chantiers d'application sont mis en œuvre par les stagiaires à partir des connaissances acquises lors de la formation théorique dispensée pendant les premiers mois du stage. Le caractère non commercial de ces travaux est rappelé puisqu'il est précisé qu'ils ne donnent pas lieu à rémunération de la prestation effectuée.

- les **auteurs de la formation** : les actions de formation sont déterminées et dirigées par « les unités du service militaire adapté ». Il s'agit de moniteurs, sous-officiers et officiers, presque exclusivement issus de l'armée de terre et volontaires. Ils sont actuellement au nombre de 499, chargés de dispenser, en fonction de leur spécialisation, des formations dans 42 filières aussi diverses que l'agriculture, l'hôtellerie, la sécurité civile ou encore les travaux publics ;

- les **initiateurs de la formation** : celle-ci est demandée par l'État, les collectivités publiques d'outre mer, leurs établissements publics et les associations à but non lucratif déclarées d'utilité publique ;

- les **conditions de renouvellement du volontariat** : le SMA peut être renouvelé pour une période de deux à douze mois. Il s'agit là d'une mesure spécifique par rapport aux règles qui régissent le volontariat de droit commun, d'une durée de douze mois, renouvelable chaque année sans pouvoir excéder soixante mois. Cela permet de moduler la durée de renouvellement du SMA afin de l'adapter aux cycles de formation professionnelle dispensés par les unités du SMA.

Par coordination, le **paragraphe II** introduit les dispositions ci-dessus (extension du SMA à la Nouvelle-Calédonie et à Mayotte, fixation des conditions de renouvellement de la formation) dans la loi du 13 juillet 1972 portant statut général des militaires, en complétant son article 101-1. Pour autant, ce paragraphe n'est pas symétrique du précédent. Les dispositions relatives aux chantiers d'application ne sont pas reprises.

Le **paragraphe III** dispose que le présent article est applicable en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis-et-Futuna et à Mayotte.

Le Sénat a adopté deux amendements, présenté par Mme Valérie Létard au nom de la commission des affaires sociales, et un amendement présenté par M. Paul Vergès.

*Le premier amendement* vise à préciser le champ des collectivités d'outre-mer, concernées par le SMA, en les mentionnant par leur dénomination géographique plutôt que par leur statut, selon la règle posée par la révision constitutionnelle du 28 mars 2003.

*Le deuxième amendement* vise à ne pas donner un caractère impératif à la mise en place des chantiers d'application du SMA afin que celui-ci conserve sa souplesse.

*Le troisième amendement* prévoit que dans le cadre des actions de coopération internationale développées par les collectivités territoriales d'outre-mer, les unités du service militaire adapté sont autorisées, à la demande de l'État ou de ces collectivités, à mettre en œuvre des chantiers d'application dans les pays, liés aux collectivités territoriales d'outre-mer par un accord de coopération internationale.

\*

\* \*

Votre Commission a *adopté* cet article, sans modification.

\*

\* \*

### *Article 6*

#### **Modification du régime du titre de travail simplifié**

(Article L. 832-2 du code du travail)

Le présent article propose d'assouplir le régime du titre de travail simplifié afin de favoriser son utilisation. En effet, il vise à permettre aux entreprises de moins de 11 salariés de l'utiliser pour tous leurs salariés au-delà de la limite de cent jours, actuellement imposée par l'article L. 832-2 du code du travail. Ce titre a pour vocation d'alléger les contraintes de gestion des entreprises en simplifiant les formalités liées au recrutement et aux rémunérations.

#### *a) Un dispositif efficace mais encadré*

Le titre de travail simplifié a été créé par l'article 22 de la loi n° 2000-1207 du 13 décembre 2000 d'orientation pour l'outre-mer. Il constitue une extension du chèque emploi-service créé par la loi n° 96-63 du 29 janvier 1996 en l'adaptant à la situation des départements d'outre-mer et en opérant une large simplification.

Les employés actuellement concernés par le chèque-service sont les personnes effectuant des travaux et services au domicile des particuliers.

L'article L. 812-1 du code du travail en créant le titre de travail simplifié opère une extension du champ d'application du chèque-service et une simplification des formalités afin de favoriser particulièrement son emploi outre-mer.

En effet, le titre de travail simplifié assure la rémunération et la déclaration en vue du paiement des cotisations sociales :

– des personnes employées par les entreprises, employeurs et organismes mentionnés à l'article L. 131-2 du code du travail occupant moins de 11 salariés, quel que soit leur secteur d'activité ;

– des personnes effectuant des travaux et services au domicile des particuliers.

L'extension de ce dispositif aux entreprises a pour objectif de simplifier leurs formalités administratives, mais aussi de lutter contre le travail non déclaré.

#### LE TRAVAIL NON DECLARE DANS LES DEPARTEMENTS D'OUTRE-MER

Deux enquêtes ont été menées par l'INSEE pour tenter de cerner les réalités du travail illégal dans les DOM, l'une à La Réunion en 1995, l'autre aux Antilles et en Guyane en 1997.

L'enquête menée en 1995 à La Réunion évaluait à 27.000 le nombre des actifs concernés par le travail illégal. Cela correspondait aux effectifs des deux principaux secteurs d'activité du département à la même date : le commerce (20.000 actifs) et le BTP (10.000 actifs). L'enquête montre aussi que 9.000 d'entre eux étaient illégalement embauchés par des entreprises légalement établies. Neuf fois sur dix, ceux-là étaient employés à plein temps, pour un salaire moyen équivalent au Smic net plus 10 %. Il ne s'agissait donc pas d'un simple « petit boulot ». Sur cette base, l'INSEE évaluait à 1,2 milliard de francs les revenus du travail illégal en 1995, dont la moitié est constituée des salaires payés aux salariés dissimulés par des entreprises elles-mêmes régulièrement déclarées.

Les enquêtes menées aux Antilles – Guyane en 1997 montrent une situation apparemment moins favorable. Plus des deux tiers (67 %) des actifs non déclarés n'avaient qu'un emploi occasionnel et un sur dix était affecté à des tâches saisonnières. Leur revenu apparaît en conséquence nettement inférieur à celui évalué pour La Réunion.

Cependant, l'article L. 812-1 du code du travail encadre l'extension du dispositif aux entreprises. En effet, lorsque l'activité s'exerce en entreprise, elle ne peut excéder, pour la même personne, cent jour, consécutifs ou non, par année civile dans la même entreprise.

Le salarié bénéficie de nombreuses garanties :

– son activité est réputée salariée, et donc relève du code du travail. Ceci lui permet notamment de bénéficier d'une rémunération au moins égale au SMIC net ainsi que d'une attestation d'emploi permettant de justifier de ses droits aux prestations de sécurité sociale, d'assurance-chômage et de retraite complémentaire ;

– le titre de travail simplifié ne peut être utilisé qu'avec son accord ;

– la rémunération portée sur le titre de travail simplifié inclut une indemnité de congés payés dont le montant est égal à un dixième de la rémunération.

Le titre de travail simplifié se substitue à la remise du bulletin de paie prévu par l'article L. 143-3 du code du travail. De même, l'employeur et le salarié sont réputés satisfaire aux obligations suivantes :

– rédaction d'un contrat à durée déterminée comportant la définition précise de son motif (article L. 122-3-1 du code du travail) ;

– rédaction d'un contrat de travail à temps partiel (article L. 212-4-3 du code du travail) ;

– déclaration nominative par l'employeur du salarié auprès des organismes de protection sociale préalablement à l'embauche (article L. 320 du code du travail) ;

– déclaration au titre de la médecine du travail ;

– déclaration au titre du régime des prestations de garantie de ressources des travailleurs privés d'emploi (article L. 351-1 du code du travail).

Enfin, ce dispositif est assorti d'un allègement de cotisations sociales puisqu'elles sont calculées sur une base forfaitaire réduite. Cependant, par dérogation, l'employeur et le salarié peuvent, d'un commun accord, décider de calculer les cotisations sur les rémunérations réellement versées.

En 2002, le nombre d'adhésions à ce dispositif est de 3.636, qui se décompose en 2.831 demandes par des particuliers et 805 par des entreprises.

#### *b) Un nécessaire assouplissement*

Le présent article opère, tout d'abord, une clarification. En effet, le 1<sup>o</sup> confirme le droit existant et inscrit, à l'article L.812-1 du code du travail, l'extension à Saint-Pierre-et-Miquelon du titre de travail simplifié prévu par l'article 63 de la loi d'orientation du 13 décembre 2000.

Ensuite, il procède à une extension du dispositif. Le 2<sup>o</sup> propose de permettre aux entreprises de moins de 11 salariés d'utiliser le titre de travail simplifié pour des salariés au-delà de la limite de 100 jours. Cependant, dans ce cas, le contrat de travail est réputé être à durée indéterminée. Il est alors opéré un alignement du régime sur le droit commun du travail, afin d'assurer un certain nombre de garanties au salarié.

Le 3<sup>o</sup> prévoit que lorsque le contrat est un contrat à durée indéterminée, le régime de droit commun en matière de congés payés s'applique. Par conséquent, la règle selon laquelle la rémunération portée sur le chèque inclut une indemnité de congés payés dont le montant est égal à un dixième de la rémunération n'est pas applicable.

De même, le 4<sup>o</sup> prévoit que, lorsque le contrat est un contrat à durée indéterminée, le calcul des cotisations sociales se fait sur les rémunérations réellement versées aux salariés, et non sur une base forfaitaire réduite.

Le Sénat a adopté un amendement, présenté par Mme Valérie Létard au nom de la commission des affaires sociales. Il vise à préciser que le titre de travail simplifié devient un contrat à durée indéterminée, à compter du jour du dépassement de la limite de cent jours.

TITRES DE TRAVAIL SIMPLIFIES			
	Chèque emploi service Art. L. 129-2 du code du travail	Titre de travail simplifié Art. L. 812-1 du code du travail	Titre de travail simplifié Article 6 du projet de loi
<b>Personnes concernées</b>	Salariés occupant des emplois familiaux au service de particuliers	– personnes effectuant des travaux et services au domicile des particuliers – personnes employées par les entreprises, employeurs, et organismes mentionnés à l'article L. 132-2 du code du travail occupant moins de 11 salariés	– personnes effectuant des travaux et services au domicile des particuliers – personnes employées par les entreprises, employeurs, et organismes mentionnés à l'article L. 132-2 du code du travail occupant moins de 11 salariés
<b>Conditions</b>		– lorsque l'activité s'exerce en entreprise, elle <b>ne peut excéder pour la même personne cent jours consécutifs ou non par année civile dans la même entreprise</b>	– entreprises de moins de 11 salariés peuvent l'utiliser pour tous leurs salariés <b>au-delà de la limite de 100 jours : le contrat est alors réputé à durée indéterminée</b>
<b>Contrat écrit</b>	– le chèque emploi-service tient lieu de contrat de travail quand l'emploi est de moins de 8 heures par semaine ou de moins de 4 semaines consécutives – obligation rédiger un contrat de travail si l'emploi de plus de 8 heures par semaines, ou plus de quatre semaines consécutives à plein temps	Le titre de travail simplifié exonère l'employeur de la rédaction d'un contrat écrit	Le titre de travail simplifié exonère l'employeur de la rédaction d'un contrat écrit
<b>Cotisations sociales</b>	Choix entre deux modes de calcul : – base forfaitaire : nombre d'heures travaillées multipliées par la valeur du SMIC horaire brut – base réelle : cotisations proportionnelles au salaire versé	– calcul sur une base forfaitaire réduite – cotisations peuvent être calculées d'un commun accord entre employeur et salarié sur les rémunérations réellement versées au salarié	– calcul sur une base forfaitaire réduite – cotisations peuvent être calculées d'un commun accord entre employeur et salarié sur les rémunérations réellement versées au salarié <b>– en cas de contrat à durée indéterminée : les cotisations sont calculées sur les rémunérations réellement versées au salarié</b>
<b>Congés-payés</b>	– la rémunération portée sur le chèque inclut une indemnité	– la rémunération portée sur le chèque inclut une indemnité	– quand le contrat est à durée indéterminée, le droit commun

	de congés payés dont le montant est égal à un dixième de la rémunération	de congés payés dont le montant est égal à un dixième de la rémunération	des congés payés s'applique
<b>Champ d'application</b>	métropole	– départements d'outre-mer – Saint-Pierre-et-Miquelon	– départements d'outre-mer – Saint-Pierre-et-Miquelon

Votre Commission a examiné un amendement de M. Alain Rodet tendant à mettre fin à l'ambiguïté des dispositions relatives au titre de travail simplifié contenu dans la loi d'orientation pour l'outre-mer et concernant le service des congés payés des bénéficiaires relevant des professions assujetties au régime des caisses de congés payés. **Votre Rapporteur** a indiqué que cet amendement, relatif au système de protection sociale, n'avait pas sa place dans ce texte. Votre Commission a *rejeté* cet amendement et *adopté* cet article sans modification.

\*

\* \*

### *Article 7*

#### **Renforcement de l'attractivité du contrat d'accès à l'emploi**

(Article L. 832–2 du code du travail)

Le présent article propose de renforcer l'attractivité du contrat d'accès à l'emploi pour les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et d'étendre le dispositif aux personnes titulaires d'emplois jeunes en fin de contrat.

*a) Un dispositif visant à favoriser l'insertion professionnelle dans le secteur marchand*

L'article 2 de la loi n° 94-638 du 25 juillet 1994 tendant à favoriser l'emploi, l'insertion et les activités économiques, dans les départements d'outre-mer, à Saint-Pierre-et-Miquelon et à Mayotte a mis en place le contrat d'accès à l'emploi (CAE). Il s'agissait d'adapter le dispositif du contrat de retour à l'emploi, institué par la loi n° 89-905 du 19 décembre 1989.

Le contrat d'accès à l'emploi (CAE) est une mesure d'insertion au secteur marchand spécifique aux DOM, proche dans ses modalités du contrat initiative emploi (CIE). Il vise à favoriser l'insertion professionnelle des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, c'est-à-dire les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion, des chômeurs de longue durée et des personnes handicapées. Elle a été étendue à d'autres publics en difficultés, par la loi n° 95-881 du 4 août 1995, la loi n°96-609 du 5 juillet 1996, la loi n° 98-657 du 29 juillet 1998, et la loi n° 2000-1207 du 13 décembre 2000 :

- les personnes qui ont été inscrites comme demandeur d'emploi pendant au moins douze mois durant les dix-huit mois qui ont précédé la date d'embauche ;
- les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique ;
- les bénéficiaires de l'allocation de revenu minimum d'insertion ainsi que leur conjoint ou concubin ;

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel ainsi que les autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323–1 du code du travail ;
- les jeunes âgés de dix-huit à moins de vingt-six ans rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ;
- les personnes ayant achevé leur service national depuis six mois au moins et douze mois au plus, sans emploi depuis la fin de celui-ci et qui, lors de leur départ au service national, étaient inscrits comme demandeur d'emploi ;
- les détenus libérés rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Le CAE est un contrat de travail mis en œuvre sur la base d'une convention passée entre l'État et l'employeur. Il peut être à durée indéterminée ou déterminée, pour une durée de 12 à 24 mois.

Les employeurs sont ceux affiliés à l'UNEDIC et les entreprises de pêche maritime. Ils bénéficient :

- *de l'exonération de cotisations sociales* dans la limite d'un montant de rémunération égal au SMIC ;
- *d'une prime mensuelle* de 152 euros s'il s'agit d'un demandeur d'emploi de plus de 24 mois, de 305 euros dans les autres cas.
- *d'une aide forfaitaire* pour financer la formation du salarié.

La modulation de la prime mensuelle a été opérée par la loi n°99-135 du 23 février 1999 : elle est différenciée selon la durée du chômage du bénéficiaire et de la qualité ou non d'allocataire du RMI. Cette aide est accordée pendant 24 mois s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, la durée du contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée (de 12 à 24 mois), et toute la durée du contrat pour les personnes âgées de 50 ans à moins de 65 ans, inscrites comme demandeur d'emploi depuis plus d'un an ou bénéficiaires du RMI sans emploi depuis plus d'un an ou handicapées. Le coût unitaire par bénéficiaire pour l'État était de **9.285 euros** en 2001.

Un premier bilan du dispositif réalisé par l'INSEE en 2000 a montré le succès et l'efficacité du dispositif. Tout en favorisant l'embauche dans le secteur marchand, le CAE a joué un rôle social efficace en favorisant l'emploi d'un public en difficulté. Environ 80 % des contrats ont concerné des personnes au chômage depuis plus d'un an. La moitié des contrats ont été passés pour une durée indéterminée, les autres sont passés pour des durées de 24 mois (dans les deux tiers des cas), ou de 12 mois. La plupart des contrats sont à temps plein, le temps partiel concernant moins d'un contrat sur cinq. Les salaires sont généralement proches du SMIC.

*b) Le renforcement de l'attractivité du contrat d'accès à l'emploi*

Le renforcement de l'attractivité du dispositif apparaît tout à fait justifié à votre Rapporteur.

En premier lieu, en dépit de son efficacité, l'utilisation des CAE a connu un net ralentissement depuis quelques années. En effet, en raison de l'élargissement et du renforcement de l'exonération des charges sociales par la loi du 13 décembre 2000, le dispositif a perdu son attractivité et le nombre de contrats a connu une baisse d'environ 40 % entre 2000 et 2002.

**ÉVOLUTION DU NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES DE CONTRAT D'ACCÈS À L'EMPLOI**

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003 <sup>(1)</sup>
<b>Nombre de contrats</b>	6.107	5.676	3.161	3.308	7.445	5.030	4.500	5.000
<b>Crédits ouverts</b> (en millions d'euros)	27,99	81,04	101,75	72,40	44,39	53,05	37,19	35,4

(1) prévisions pour 2003

Source : INSEE et ministère de l'outre-mer

De plus, le nombre important de bénéficiaires du RMI dans les DOM justifie des mesures particulières pour favoriser leur insertion professionnelle. Alors que ce nombre pour 1000 personnes de 20 à 59 ans, est de 30,5 en métropole, il est de 128,5 en Guadeloupe, de 166,4 à La Réunion, de 112,9 à la Guyane, et de 146 en Martinique. Les titulaires du RMI sont environ 135.000 dans les départements d'outre-mer en 2001.

En outre, le nombre important de contrats emplois-jeunes dans le secteur public, arrivant prochainement à échéance justifie que des dispositifs favorisent leur insertion professionnelle dans le secteur marchand. En effet, sur les 12.663 emplois-jeunes créés en 2001 dans les DOM, 12.274 l'ont été dans les communes, les établissements publics, les autres collectivités territoriales et les associations, soit 97 % d'entre eux.

Enfin, le renforcement du contrat d'accès à l'emploi montre la volonté du Gouvernement de favoriser l'insertion des publics en difficultés dans le secteur marchand. Cela devrait permettre de favoriser une « logique de développement » dans l'outre-mer.

**Le paragraphe I** prévoit d'ouvrir le CAE aux titulaires d'emplois-jeunes arrivant au terme de leur contrat avant le 1<sup>er</sup> janvier 2008.

**Le paragraphe II** propose l'alignement du dispositif d'exonération de charges sociales du CAE sur le régime général d'exonération applicables dans les DOM. Il augmente le plafond de rémunération ouvrant droit à exonération de 1 à 1,3 SMIC.

**Le paragraphe II** prévoit que la durée d'exonération de cotisations sociales pour les employeurs de bénéficiaires du RMI n'est pas de 24 mois mais de

30 mois. Cette durée, plus longue, a pour objectif de favoriser un public qui trouve des difficultés particulières à s'insérer sur le marché du travail.

**Le paragraphe III** apporte des garanties supplémentaires aux bénéficiaires du RMI en prévoyant que les contrats conclus avec eux ne peuvent être que des contrats à durée indéterminée. Cette contrainte imposée à l'employeur est la contrepartie de l'aide supplémentaire accordée par l'État.

**Le paragraphe IV** impose aux employeurs d'être à jour de leurs obligations fiscales et sociales pour bénéficier des exonérations de cotisations sociales.

**Le paragraphe V** prévoit que la signature du contrat d'accès à l'emploi avec un bénéficiaire du RMI met fin de plein droit au bénéfice de ce revenu. Cependant, la protection complémentaire en matière de santé prévue à l'article L. 861-1 du code de la sécurité sociale <sup>(2)</sup>, dont il bénéficie en tant qu'allocataire du RMI est maintenue jusqu'à l'expiration de la période initiale de bénéfice de ce droit. A l'expiration de cette période, le droit à la protection complémentaire est renouvelé si l'intéressé remplit les conditions de ressources.

**Le paragraphe V** prévoit que le bénéficiaire du RMI, titulaire d'un contrat d'accès à l'emploi perçoit l'allocation de retour à l'activité. L'allocation de retour à l'activité a été créée par l'article 28 de la loi n° 2000-1207 d'orientation du 13 décembre 2000. Elle vise à encourager l'insertion professionnelle dans le secteur marchand de certains publics en difficulté en leur versant une prime lorsqu'ils retrouvent un emploi. Elle est égale à 60 % du RMI et elle est versée pendant 2 ans.

L'article L. 832-2 du code du travail dispose que les salariés bénéficiaires d'un CAE ne sont pas pris en compte, pendant une durée de 24 mois, dans le calcul de l'effectif du personnel. **Le paragraphe VI** étend cette durée à 30 mois lorsque le titulaire du contrat est un bénéficiaire du revenu minimum d'insertion.

Il convient de souligner que ce dispositif est proche de celui du projet de loi portant décentralisation en matière de RMI et créant un revenu minimum d'activité (RMA) adopté par le Sénat. En effet, celui-ci vise aussi à favoriser l'insertion professionnelle des bénéficiaires du RMI. Néanmoins le revenu minimum d'activité présente quelques différences avec le contrat d'accès à l'emploi

– contrairement au CAE, le RMA permet l'insertion des bénéficiaires du RMI à la fois dans le secteur marchand et non marchand ;

– le RMA est plus restreint puisqu'il est réservé aux allocataires du RMI depuis plus de deux ans, présentant des difficultés importantes pour accéder au marché du travail, notamment en raison d'un âge supérieur à celui de la moyenne des allocataires du RMI et d'un faible niveau de qualification, qui cherchent à s'insérer socialement et professionnellement ;

---

<sup>(2)</sup> Protection complémentaire mise en place par la loi n° 99-641 portant création de la couverture maladie universelle.

– la CAE est un contrat de travail à temps plein ou partiel, à durée indéterminée ou déterminée, le RMA est un contrat de travail de 20 heures par semaine, pour une période de 6 mois, renouvelable 2 fois.

– le CAE permet au bénéficiaire du RMI de percevoir une rémunération égale au SMIC horaire, auquel il peut ajouter l'allocation de retour à l'activité (égale environ à 60 % du RMI), alors que le bénéficiaire du RMI perçoit une rémunération égale au SMIC pour une activité à temps partiel de 20 heures par semaine.

Il apparaît donc que, dans certains cas, certains salariés ont plutôt intérêt à conclure un contrat dans le cadre du RMA plutôt qu'un contrat d'accès à l'emploi, notamment lorsque le CAE est un temps partiel et que la durée de travail hebdomadaire est particulièrement limitée. Cependant, à durée de travail égale, la rémunération horaire dans le cadre d'un contrat d'accès à l'emploi, auquel est ajouté l'allocation de retour à l'activité est supérieure à celle d'un RMI.

Le renforcement du dispositif d'exonération de charges sociales et l'allongement de la durée de l'aide pour les bénéficiaires du RMI devrait représenter une aide supplémentaire de **7,2 millions d'euros**.

Après avoir adopté deux amendements rédactionnels, le Sénat a adopté deux amendements, présenté par Mme Valérie Létard au nom de la commission des affaires sociales.

*L'un de ces amendements* supprime la règle posée au III de l'article 7 selon laquelle les contrats conclus avec des bénéficiaires du RMI ne peuvent être que des contrats à durée indéterminée. Une telle condition répond à la volonté de permettre une insertion durable des bénéficiaires du RMI. Cependant, elle pourrait aboutir à l'inverse de l'effet recherché puisqu'elle peut conduire les employeurs à recruter de préférence d'autres bénéficiaires du CAE (allocataires de l'allocation spécifique de solidarité, jeunes en difficulté...). C'est pourquoi, le Sénat a supprimé cette interdiction. Afin de permettre, cependant, le maintien de l'aide de l'État pendant 30 mois pour les bénéficiaires du RMI : il fixe la durée maximale d'un CDD dans le cadre d'un contrat d'accès à l'emploi à 30 mois.

*L'autre amendement* supprime l'interdiction faite, au paragraphe V de l'article 7, au bénéficiaire du RMI signataire d'un CAE de conserver le bénéfice de ce revenu. L'amendement vise à accorder aux bénéficiaires du RMI qui reprennent un emploi l'intéressement accordé en cas de reprise d'activité, c'est-à-dire la possibilité de cumuler revenu minimum et revenu d'activité. Au 31 décembre 2001, on comptait seulement 7 % de titulaires du RMI bénéficiaires de l'intéressement dans les départements d'outre-mer alors qu'ils sont 13 % en métropole. L'intéressement devrait donc, à travers cet amendement, être redynamisé dans les collectivités d'outre-mer et l'attractivité du CAE lui-même renforcée. Par ailleurs, la mention faite de la possibilité de cumuler le CAE avec l'allocation de retour à l'activité est supprimée dans la mesure où cette possibilité est déjà inscrite dans le code du travail.

ÉVOLUTION DU CONTRAT D'ACCES A L'EMPLOI PROPOSE PAR LE PROJET DE LOI

	<b>Article 832-4 du code du travail</b>	<b>Modifications proposées par l'article 7</b>
<b>Personnes concernées</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– bénéficiaires du revenu minimum d'insertion ;</li><li>– chômeurs de longue durée ;</li><li>– personnes reconnues handicapées par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel ;</li><li>– personnes, déterminées par décret en Conseil d'État, rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– inclusion des personnes titulaires d'emploi jeunes arrivant en fin de contrat, jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2008.</li></ul>
<b>Aide de l'État</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– exonération de cotisations sociales dans la limite d'un montant de rémunération égal à 1 SMIC ;</li><li>– prime mensuelle de 152 euros ou de 305 euros selon les personnes concernées ;</li><li>– aide forfaitaire à la formation.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– exonération de cotisations sociales dans la limite d'un montant de rémunération égal à 1,3 SMIC.</li></ul>
<b>Condition</b>		<ul style="list-style-type: none"><li>– exonération accordée si l'entreprise est à jour dans le paiement de ses obligations fiscales et sociales.</li></ul>
<b>Durée de l'aide</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– 24 mois s'il s'agit d'un CDI ;</li><li>– la durée du contrat s'il s'agit d'un CDD (de 12 à 24 mois) ;</li><li>– toute la durée du contrat pour les personnes âgées de 50 à moins de 65 ans inscrites comme demandeur d'emploi depuis plus d'un an ou bénéficiaires du RMI sans emploi depuis plus d'un an, ou handicapées.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– 30 mois s'il s'agit d'un CDI pour les bénéficiaires du RMI ;</li><li>– tous les contrats conclus avec des bénéficiaires du RMI sont des contrats à durée indéterminée (<i>amendement du Sénat : suppression de cette mention et possibilité d'un CDD de 30 mois</i>).</li></ul>
<b>Situation du bénéficiaire du RMI</b>		<ul style="list-style-type: none"><li>– versement de l'allocation de retour à l'activité (ARA) pour les bénéficiaires du RMI (<i>supprimé par le Sénat car déjà mentionné dans le code du travail</i>) ;</li><li>– fin de plein droit du RMI (<i>supprimé par le Sénat</i>) ;</li><li>– protection complémentaire en matière de santé, prévue à l'article L.861-1 du code de la sécurité sociale, est maintenue jusqu'à l'expiration de la période initiale de bénéfice de ce droit.</li></ul>

\*

\* \*

Votre Commission a *adopté* cet article sans modification.

\*

\* \*

*Article 7 bis (nouveau)*

**Nature juridique des contrats « emplois-jeunes »  
prolongés de trente six mois dans les collectivités territoriales  
et établissements publics des DOM et de Saint-Pierre-et-Miquelon**

Cet article, introduit au Sénat par deux amendements identiques, l'un présenté par Mme Anne-Marie Payet, l'autre présenté par Mme Lucette Michaux-Chevry, vise à préciser la nature juridique des contrats « emplois-jeunes » arrivés à échéance et prolongés pour une période de 36 mois dans les collectivités territoriales et les établissements publics des départements d'outre-mer et de Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le dispositif « *nouveaux services-emplois-jeunes* » créé par la loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 a été applicable dans les DOM et à Saint-Pierre-et-Miquelon en même temps et dans les mêmes conditions qu'en métropole. En vertu du décret n° 97-1255 du 29 décembre 1997, le financement est assuré par le FEDOM (fonds pour l'emploi dans les DOM et la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon) qui ne prend toutefois en charge uniquement que les emplois-jeunes créés par les employeurs visés à l'article L. 332-4-18 du code du travail : les collectivités territoriales et leurs établissements publics, les organismes de droit privé à but non lucratif et les organismes en charge d'une mission de service public. Le financement des emplois-jeunes recrutés par les ministères de l'éducation nationale et de l'intérieur est assuré par ces ministères.

Leur répartition entre les différents DOM et la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon est la suivante :

	REPARTITION DES EMPLOIS JEUNES DANS LES DOM					
	communes	autres coll. territoriales	établissements publics	associations fondations	autres	emplois créés
<i>Guadeloupe</i>	530	33	220	1.019	96	1.898
<i>Guyane</i>	111	3	103	637	38	892
<i>Martinique</i>	906	176	326	2.046	184	3.638
<i>La Réunion</i>	913	608	630	3.913	171	6.235
<b>TOTAL</b>	<b>2.460</b>	<b>820</b>	<b>1.279</b>	<b>7.615</b>	<b>489</b>	<b>12.663</b>

Source : ministère de l'outre-mer

Les contrats « *emplois-jeunes* » prévus à l'article L. 322-4-20 du code du travail et conclus avec des collectivités territoriales ou des établissements publics des DOM et de Saint-Pierre-et-Miquelon ont été prolongés pour une période de 36 mois maximum au-delà de la durée de 60 mois, fixée initialement, par une circulaire du ministère de l'outre-mer. Cette circulaire prévoit le maintien de l'aide financière de l'État, pendant 3 ans. Elle sera dégressive et sera de 7.630 euros en moyenne, par poste et par an.

Compte tenu du caractère coûteux de la mesure prise par circulaire (environ 35 millions d'euros), l'amendement présenté par le Sénat donne un fondement

juridique valide au prolongement des emplois-jeunes et du maintien de l'aide financière de l'État. Il précise en outre la nature juridique des contrats de travail ainsi prolongés qui restent des contrats de droit privés. Les contrats parvenus à leur terme, fin 2002, et qui se sont poursuivis depuis lors, bénéficient des mêmes règles.

\*

\* \*

Votre Commission a *adopté* cet article sans modification.

\*

\* \*

### *Article 8*

#### **Institution d'un dispositif de soutien à l'emploi des jeunes qualifiés dans les petites entreprises**

(Article L. 832-7-1 du code du travail)

Le présent article propose de mettre en place un dispositif de soutien à l'emploi des jeunes qualifiés dans les petites entreprises afin de favoriser leur insertion professionnelle dans le secteur marchand, et de développer l'emploi de salariés qualifiés dans les petites entreprises. Ce dispositif constitue une adaptation de la loi n° 2002-1095 du 29 août 2002 portant création d'un dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise.

##### *a) Le soutien à l'emploi des jeunes sans qualification dans les entreprises*

La loi du 29 août 2002 a mis en place le contrat « *jeune en entreprise* », dont les principes sont définis aux articles L. 322-4-6 à L. 322-4-6-5 du code du travail. Il a pour objectif de favoriser l'insertion directe et durable des jeunes dans la vie professionnelle en entreprise. Il est applicable dans les départements d'outre-mer et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Ce dispositif prévoit qu'une entreprise reçoit une aide de l'État lorsqu'elle emploie un jeune ayant de 16 à 22 ans révolus, et ayant un niveau de qualification inférieur au baccalauréat.

L'aide n'est accordée que si le contrat de travail est un CDI, à temps plein ou à temps partiel. C'est l'une des principales spécificités de ce dispositif, la plupart des autres mesures d'insertion professionnelle des jeunes reposant le plus souvent sur des contrats de travail à durée déterminée (CES, CEC, CIE, emplois-jeunes...). Le contrat conclu répond aux règles de droit commun du droit du travail. Par conséquent, la rémunération du jeune ouvrant droit à ce soutien est soumise aux règles régissant le salaire minimum.

Le soutien de l'État prend la forme d'une « *exonération de charges* », calculée par référence aux « *cotisations et contributions sociales patronales obligatoires de toutes natures, dont le paiement est exigé à raison du versement du*

*salaires de l'intéressé* ». Il s'agit là d'un dispositif d'une ampleur inédite puisqu'il revient en définitive à exempter une entreprise de l'ensemble des charges suivantes :

- cotisations sociales d'assurance-maladie, maternité, invalidité et décès, cotisations sociales d'assurance vieillesse, d'allocations familiales et d'accidents du travail ;

- cotisations aux régimes de retraites complémentaires et à l'association pour la gestion du fonds de financement de l'AGIRC et de l'ARRCO (AGFF) ;

- contributions au régime d'assurance-chômage ainsi qu'au fonds de garantie des salaires ;

- participation des employeurs à la construction et versement au fonds national d'aide au logement ;

- taxe d'apprentissage ;

- participation obligatoire à la formation professionnelle.

Si la première catégorie, les cotisations de sécurité sociale, forme le champ traditionnel des exonérations - par exemple des allègements liés à la réduction du temps de travail et de la ristourne dégressive (respectivement régis par les articles L. 241-13-1 et L. 241-13 du code de la sécurité sociale) - les autres catégories de cotisations et contributions restent ordinairement à la charge de l'employeur. Cette aide n'est pas cumulable avec une autre aide à l'emploi de l'État, mais elle est cumulable avec quatre mesures de réduction et d'allègement des cotisations :

- l'exonération de cotisations d'allocations familiales visée à l'article L. 241-6-4 du code de la sécurité sociale ;

- la réduction unique de cotisations sociales patronales sur les bas salaires (« *ristourne Juppé* ») visée à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale ;

- l'allègement de charges sociales patronales lié à la réduction de la durée hebdomadaire du travail à 35 heures (« *allègements Aubry II* ») visée à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale ;

- la réduction de cotisations patronales de sécurité sociale, visée à l'article L. 241-14 du code de la sécurité sociale, et liée à l'obligation de nourriture dans le secteur professionnel des hôtels, cafés, bars et restaurants.

En réalité, le soutien s'apparente plus à une aide directe de l'État versée directement à l'employeur qu'à une exonération au sens strict. Il est toutefois prévu que le montant de l'aide soit équivalent à une exonération de charges, mais que celle-ci soit calculée de manière forfaitaire. Le montant de cette aide varie entre 225 euros et 292,5 euros. L'aide de l'État est versée pendant une durée de 3 ans, avec un abattement de 50 % du montant du soutien la troisième année. L'objectif est de parvenir à un SMIC sans charges.

**REDUCTION DES CHARGES SOCIALES PATRONALES RESULTANT DU CUMUL DES ALLEGEMENTS  
« AUBRY II » ET DU SOUTIEN A L'EMPLOI DES JEUNES EN ENTREPRISE (AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2002)**

(en euros)

	Salaires mensuels bruts	Cotisations patronales dues (1)	Allègement « Aubry II » (2)	Cotisations patronales après réduction (1) – (2)	Soutien à l'emploi des jeunes (3)	Solde des cotisations (1)-(2)-(3)
<i>SMIC 35 heures</i>	1.035,91	469,68	290,13	179,55	225	-45,45
<i>GMR 1</i>	1.100,67	499,04	290,13	208,91	225	-16,09
<i>GMR 2</i>	1.114,35	505,25	290,13	215,12	225	-9,88
<i>GMR 3</i>	1.133,49	513,93	280,67	233,26	225	8,26
<i>GMR 4</i>	1.147,52	520,29	273,94	246,35	225	21,35
<i>GMR 5</i>	1.154,27	523,35	270,76	252,59	225	27,59

« Garanties mensuelles de rémunération » visant à garantir leur niveau antérieur de salaire aux personnels des entreprises passées aux 35 heures : **GMR1** : entre le 15/06/98 et le 30/06/99 ; **GMR2** : entre le 1/07/99 et le 30/06/00 ; **GMR3** : entre le 1/07/00 et le 30/06/01 ; **GMR4** : entre le 1/07/01 et le 30/06/02 ; **GMR5** : depuis le 1/07/02.

Source : Doc. AN n° 149 par M. Bernard Perrut : emploi des jeunes en entreprise

L'ensemble des employeurs affiliés à l'UNEDIC (à l'exception des particuliers) et les entreprises de pêche maritime sont concernés par le dispositif sous réserve de respecter les conditions déterminées par l'article L. 322-4-6-1 du code du travail :

- l'employeur ne doit avoir procédé à aucun licenciement économique dans les six mois précédant le recrutement ;
- il doit être à jour de ses contributions et cotisations sociales ;
- le salarié ne doit pas avoir travaillé chez l'employeur dans les douze mois précédant l'embauche, sauf s'il est titulaire d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire.

Enfin, en vertu de l'article L. 322-4-6-2 du code du travail, le jeune peut rompre unilatéralement son contrat, sans préavis (c'est-à-dire sans avoir à respecter le délai-congé visé à l'article L. 122-5 du code du travail), s'il s'engage dans un processus de formation qualifiante (contrat d'apprentissage, contrat de qualification ou actions de formation professionnelle continue). Cette exception aux principes du code du travail a pour objectif d'encourager ces jeunes, sans aucune qualification, à engager un processus de formation.

*b) L'extension du dispositif aux jeunes qualifiés dans les départements d'outre-mer*

Les départements d'outre-mer et Saint-Pierre-et-Miquelon bénéficient actuellement du soutien à l'emploi des jeunes qualifiés. Cependant, la mise en place d'un dispositif similaire pour les jeunes qualifiés apparaît nécessaire.

Le taux de chômage des jeunes est très supérieur à celui rencontré en métropole comme le montre le tableau suivant :

	TAUX DE CHOMAGE DES JEUNES				(en %)
	1997	1998	1999	2000	
<i>Guadeloupe</i>	54,4	61,4	61	57,5	
<i>Guyane</i>	51,2	56,2	49,5	44,6	
<i>Martinique</i>	63,1	57,8	60,1	49,3	
<i>La Réunion</i>	62,2	57,9	60,9	60,8	
<i>Métropole</i>	28,1	25,4	25,2	20,7	

Source : INSEE

En outre, ce dispositif devrait faciliter l'insertion dans le secteur marchand de 10.000 emplois-jeunes employés dans les départements d'outre-mer, dont beaucoup sortent du dispositif en 2003 et dont le niveau de qualification est souvent élevé.

Par conséquent, le présent article crée un article L. 832-7-1 dans le code du travail qui prévoit une nouvelle catégorie de bénéficiaires du soutien à l'emploi défini aux articles L. 322-4-6 à L. 322-4-6-5 du même code.

**Le premier alinéa** de l'article L 832-7-1 détermine les conditions de l'octroi de l'aide ainsi que le public visé :

– **les collectivités concernées** sont les départements d'outre-mer et Saint-Pierre-et-Miquelon ;

– **les bénéficiaires du soutien de l'État** sont les jeunes âgés de 18 à 30 ans révolus, inscrit comme demandeurs d'emplois depuis plus de 6 mois dans une agence pour l'emploi locale et titulaires d'un diplôme sanctionnant deux ans au moins de formation post-secondaire.

– **les entreprises concernées** sont les entreprises de moins de 20 salariés ;

– **le contrat ouvrant droit à l'aide** est un contrat à durée indéterminée.

Afin de faciliter l'insertion professionnelle des titulaires de contrats « emplois-jeunes », **le deuxième alinéa** prévoit que les jeunes titulaires d'emplois-jeunes arrivant à terme peuvent bénéficier du dispositif, sans être tenus d'être inscrits comme demandeurs d'emplois.

Enfin, le **troisième alinéa** prévoit que l'aide de l'État est cumulable avec les réductions et allègement de cotisations sociales patronales prévus à l'article L. 752-3-2 du code de la sécurité sociale, c'est-à-dire le dispositif d'exonération spécifique à l'outre-mer et réformé à l'article premier du présent projet.

Si le soutien de l'État, prévu initialement pour les jeunes non qualifiés, est étendu à des jeunes qualifiés dans les DOM, de nombreuses restrictions sont posées. Afin d'éviter des effets d'aubaine, le jeune concerné doit rencontrer des difficultés à s'insérer dans le secteur marchand, puisqu'il doit être demandeur d'emploi depuis plus de 6 mois. Enfin, seuls les jeunes originaires d'outre-mer sont *a priori* concernés, puisque que seuls les jeunes inscrits dans une agence locale pour l'emploi sont concernés.

L'aide de l'État sera calculée dans les conditions prévues par la loi n° 2002-1095 du 29 août 2002 portant création d'un dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise. Son coût annuel unitaire est estimé à **3.504 euros**. Il est prévu de verser :

- 500 aides en 2003 pour un coût total de 1,75 millions d'euros ;
- 750 aides en 2004 pour un coût total de 2,63 millions d'euros ;
- 1.000 aides en 2005 pour un coût total de 3,50 millions d'euros.

Le Sénat a adopté un amendement, présenté par Mme Valérie Létard au nom de la commission des affaires sociales : celui-ci étend le dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise aux jeunes issus de la formation professionnelle qualifiante.

Votre Rapporteur approuve ces mesures visant à permettre l'insertion des jeunes dans le secteur marchand. Ce dispositif doit permettre une insertion professionnelle plus durable que le dispositif des emplois-jeunes, par exemple. Cependant, il s'interroge sur l'ampleur du dispositif et sur le possible effet d'aubaine qu'il peut créer dans la mesure où sont concernés les jeunes « *titulaires d'un diplôme sanctionnant deux ans au moins de formation post-secondaire* ». Il ne faudrait pas que ce dispositif permette à des entreprises d'embaucher avec l'aide de l'État des jeunes qualifiés, qu'elles auraient même recrutés de toute façon, sans l'aide de l'État.

La spécificité du dispositif mis en place dans les DOM et à Saint-Pierre-et-Miquelon, par rapport à la métropole, est exposée dans le tableau suivant :

LE DISPOSITIF DU CONTRAT JEUNE EN ENTREPRISE ET SON EXTENSION DANS LES DOM ET  
A SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON

	<b>Contrat jeunes en entreprise</b> <b>Art. L. 322-4-6 à L. 322-4-6-5</b> <b>du code du travail <sup>(1)</sup></b>	<b>Dispositif supplémentaire dans les</b> <b>DOM et à Saint-Pierre-et-Miquelon</b> <b>(L. 832-7-1 du code du travail)</b>
<b>Bénéficiaires</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– <b>critère d'âge</b> : jeunes de 16 à 22 ans révolus</li><li>– <b>critère de niveau de formation</b> : inférieur au baccalauréat (titulaires d'un CAP ou d'un BEP ou sans qualification)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– <b>critère d'âge</b> : jeunes de 18 à 30 ans révolus</li><li>– <b>critère de niveau de formation</b> : titulaire d'un diplôme sanctionnant au moins 2 ans de formation postscolaire (<i>amendement du Sénat</i> : « ou de formation professionnelle qualifiante »)</li><li>– <b>critère de durée d'inactivité</b> : inscription comme demandeurs d'emplois depuis plus de 6 mois dans une agence pour l'emploi locale</li></ul>
<b>Conditions</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– le jeune ne doit pas avoir été employé dans l'entreprise au cours des 12 mois précédant l'embauche, sauf CDD et CTT</li><li>– le contrat est obligatoirement un CDI, à temps plein ou à temps partiel</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– le contrat est obligatoirement un CDI, à temps plein ou à temps partiel</li><li>– l'emploi et les fonctions doivent correspondre au diplôme</li></ul>
<b>Employeurs concernés</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– employeurs affiliés à l'UNEDIC (à l'exception des particuliers) et entreprises de pêche maritime</li><li>– l'employeur ne doit avoir procédé à aucun licenciement économique dans les six mois précédant le recrutement</li><li>– il doit être à jour de ses contributions et cotisations sociales</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– employeurs de moins de 20 salariés</li><li>– conditions d'éligibilité similaires</li></ul>
<b>Aide de l'État</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– aide forfaitaire de 225 à 292,5 euros par mois</li><li>– durée : 3 ans (2 ans à taux plein, et 1 an dégressive)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– mêmes modalités de calcul de la prime</li></ul>

(1) loi n° 2002-1095 du 29 août 2002 portant création d'un dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprises

\*

\* \*

Votre Commission a *adopté* cet article sans modification.

\*

\* \*

## Article 9

### **Institution d'une prime à la création d'emploi spécifique pour l'embauche des jeunes Mahorais**

(Article L. 325-2-1 du code du travail applicable à Mayotte)

Le présent article insère un nouvel article L. 325-2-1 au code du travail applicable à Mayotte et opère une extension et une adaptation à Mayotte du dispositif de soutien de soutien à l'emploi des jeunes qualifiés dans les petites entreprises, mis en place par l'article 8.

Les caractéristiques de la population et du marché du travail mahorais expliquent la nécessité de mesures particulières visant à faciliter l'insertion professionnelle des jeunes. En effet, 55,6 % de la population mahoraise a moins de 25 ans. Par ailleurs, le niveau de qualification de la population reste insuffisant : en 2001, 88 % des demandeurs d'emplois présentaient un niveau de formation inférieur ou égal à la troisième. Le taux de chômage à Mayotte est particulièrement élevé puisqu'il est environ de 31,1 % en février 2003.

#### LA POLITIQUE EN FAVEUR DE L'EMPLOI A MAYOTTE

##### – Les mesures classiques en faveur de l'emploi

Mayotte bénéficie du *dispositif des contrats emplois-solidarité et emplois-consolidé*, financé depuis 2002 par le FEDOM (fonds pour l'emploi dans les départements d'outre-mer et la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon). En 2002, l'État finance, 4.285 contrats emplois-solidarité et 440 contrats emplois-consolidé pour un budget de 7,9 millions d'euros.

En l'absence de revenu minimum d'insertion, la mesure "*chantiers de développement local*" est également en vigueur à Mayotte. Ce dispositif permet aux services de l'État, aux collectivités locales et à leurs établissements publics de donner à des catégories de population particulièrement défavorisées et rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi, une activité rémunérée (80 % du salaire minimum garanti), en contrepartie d'un travail d'intérêt général, pendant une durée déterminée (trois mois par an au plus). Au cours de l'année 2001, 3.468 demandeurs d'emploi ont pu bénéficier de cette mesure, pour un budget de 1,37 million d'euros.

##### – Les nouvelles mesures en faveur de l'emploi

L'ordonnance relative au droit du travail et de l'emploi à Mayotte n° 2002-242 du 21 février 2002 introduit les mesures nouvelles suivantes :

– *la création d'une agence pour le développement d'activités d'utilité sociale et la mise en place des contrats emploi-développement (CED)* : cette agence, créée sur le modèle des agences d'insertion existant dans les départements d'outre-mer, a pour mission d'employer des personnes particulièrement défavorisées pour leur faire réaliser des travaux d'utilité sociale, en leur assurant un revenu d'activité régulier, sur la base de contrats emploi-développement (CED) ;

– *une aide à la création d'emploi* est accordée pour les embauches permettant un accroissement de l'effectif des petites entreprises (jusqu'à 10 salariés), le contrat de travail pouvant être à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins un an. L'aide ainsi versée aux entreprises s'élève à 25 % du salaire minimum local pour la première année, puis diminue au cours des trois années suivantes (17,5 % et 10 %) ;

– *L'extension du dispositif projet initiative-jeune* à Mayotte vise à renforcer le dispositif actuel d'aide à la formation afin de permettre à un nombre plus important de mahorais d'accéder à des formations qualifiantes hors de Mayotte. Ce dispositif devrait également favoriser la création de petites entreprises pour lesquelles l'Etat verserait une aide en capital ;

– *deux régimes d'indemnisation du chômage ont également été prévus pour Mayotte.*

L'article L.325-2-1 du code du travail applicable à Mayotte définit le dispositif de prime à la création d'emploi en faveur des jeunes.

– *les entreprises concernées*

**Le premier alinéa** de l'article L. 325-2-1 du code du travail applicable à Mayotte prévoit que seules les entreprises dont le siège social et l'établissement principal sont situés à Mayotte peuvent bénéficier de l'aide. En outre, l'employeur doit remplir les mêmes conditions que celles fixées par la loi n° 2002-1095 du 29 août 2002 et déterminées par l'article L. 322-4-6-1 du code du travail. Par conséquent :

– il ne doit avoir procédé à aucun licenciement économique dans les six mois précédant le recrutement ;

– il doit être à jour de ses contributions et cotisations sociales ;

– le salarié ne doit pas avoir travaillé chez l'employeur dans les douze mois précédant l'embauche, sauf s'il est titulaire d'un contrat à durée déterminée.

– *les jeunes bénéficiaires de la prime*

Contrairement aux jeunes de métropole, des départements d'outre-mer et de Saint-Pierre-et-Miquelon, les jeunes bénéficiaires de l'aide ne doivent remplir qu'un critère d'âge déterminé par le **deuxième alinéa** de l'article L. 325-2-1 du code du travail applicable à Mayotte : avoir de **16 à 25 ans révolus**. Aucun critère de formation n'est imposé, ni de durée de recherche d'emploi.

De même, contrairement au dispositif applicable en métropole, dans les DOM et à Saint-Pierre-et-Miquelon, les bénéficiaires ne peuvent être embauchés que sous un contrat de travail à temps plein et non à temps partiel.

Cependant, d'autres conditions sont posées :

– le jeune doit être inscrit auprès du service chargé de l'emploi. En effet, bien que l'inscription comme demandeur d'emploi soit obligatoire à Mayotte pour bénéficier des mesures d'aide à l'emploi ou à la formation, un grand nombre de chômeurs ne s'inscrivent pas, parce que l'indemnisation du chômage n'existe pas. Un tel dispositif devrait donc les inciter à s'inscrire auprès des services compétents ;

– le jeune doit être embauché sous contrat de travail à durée indéterminée à temps complet sur la base de la durée légale du travail ;

– l'embauche doit permettre une création nette d'emploi par rapport à l'effectif moyen de l'année civile précédente.

Ces conditions doivent permettre d'éviter un effet d'aubaine et de favoriser une véritable insertion professionnelle des jeunes. À cet effet, **l'alinéa 4** prévoit que l'aide est retirée si l'effectif de l'entreprise diminue par rapport à celui déclaré lors

de l'embauche, ou s'il est constaté que l'entreprise n'est pas à jour de ses obligations fiscales et sociales.

– *Les modalités d'application du dispositif*

En vertu de **l'alinéa 3**, l'aide accordée pendant une période de 3 ans est dégressive. En raison des spécificités du régime d'assurance sociale de Mayotte et du niveau peu élevé des cotisations sociales, son montant n'est pas déterminé en fonction de leur montant -comme c'est le cas dans le dispositif métropolitain- mais est fixé en pourcentage de la rémunération horaire minimale multipliée par le nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail.

**L'alinéa 6** prévoit que la prime n'est pas cumulable avec une autre aide de l'État.

– *La rupture du contrat de travail*

Comme dans le dispositif métropolitain, le contrat de travail peut être rompu sans préavis à l'initiative du salarié, lorsque cette rupture a pour objet de lui permettre d'être embauché dans le cadre d'un contrat de qualification (article L. 711-5 du code du travail applicable à Mayotte) ou de suivre une formation qualifiante (articles L. 324-9 et L. 711-2 du code du travail applicable à Mayotte).

Le coût unitaire de cette prime devrait être de 1.156 euros. Avec un objectif de 500 primes, ce dispositif devrait représenter un budget de 190.000 euros en 2003, et de 578.000 euros en 2004 et 2005.

COMPARAISON DE L'AIDE DE L'ÉTAT A L'EMPLOIS DES JEUNES DANS LES DOM ET A MAYOTTE

	<b>Dispositif supplémentaire dans les DOM et à Saint-Pierre-et-Miquelon</b>	<b>Dispositif applicable à Mayotte Art. L. 325-2-1 du code du travail applicable à Mayotte</b>
<b>Bénéficiaires</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– <b>critère d'âge</b> : jeunes de 18 à 30 ans révolus</li><li>– <b>critère de niveau de formation</b> : titulaire d'un diplôme sanctionnant au moins 2 ans de formation postsecondaire ou de formation professionnelle qualifiante</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– <b>critère d'âge</b> : jeunes de 16 à 25 ans révolus</li><li>– <b>critère d'inscription</b> : doit être inscrit auprès du service chargé de l'emploi.</li></ul>
<b>Conditions</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– <b>critère de durée d'inactivité</b> : inscription comme demandeurs d'emplois depuis plus de 6 mois dans une agence pour l'emploi locale</li><li>– le contrat est obligatoirement <b>un CDI, à temps plein ou à temps partiel</b></li><li>– emploi et fonctions doivent correspondre au diplôme</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– le contrat doit être <b>un CDI à temps complet</b></li></ul>
<b>Employeurs concernés</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– employeurs de moins de 20 salariés</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– entreprises dont le siège social et l'établissement principal sont situés à Mayotte</li></ul>
<b>Aide de l'État</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– aide forfaitaire de 225 à 292,5 euros par mois</li><li>– durée : 3 ans (2 ans à taux plein, et 1 an</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– prime calculée sur la base des charges patronales, dont le montant actuel est de l'ordre de 20 %</li></ul>

dégressive)	– durée de 3 ans (dégressive)
– cumulable avec dispositif général de cotisations sociales patronales	– prime non cumulable avec une autre aide à l’emploi attribuée par l’État

Le Sénat a adopté un amendement, présenté par Mme Valérie Létard au nom de la commission des affaires sociales. Celui-ci prend acte de la forte analogie entre la prime pour l’emploi créée dans le présent article et la prime à la création d’emploi de l’article L.325-2 du code du travail applicable à Mayotte.

Cette prime, a été créé par l’ordonnance n° 2002-242 du 21 février 2002 relative au droit du travail et de l’emploi à Mayotte. Cette aide de l’État est accordée aux petites entreprises, de moins de 11 salariés, qui effectuent une embauche, permettant d’augmenter l’effectif de l’entreprise. Le contrat de travail doit avoir une durée minimale de 1 an et peut être à durée déterminée ou indéterminée. L’aide, d’une durée de 3 ans s’élève à 25 % du salaire minimum applicable à Mayotte. Elle est dégressive.

Compte tenu des fortes similitudes existant entre les deux dispositifs et du fait que le dispositif actuel applicable à Mayotte n’a jamais été appliqué, le Sénat a supprimé la prime à la création d’emploi et l’a remplacé par la prime à l’emploi des jeunes à l’article L. 355-2 du code du travail applicable à Mayotte.

\*  
\* \*

Votre Commission a *adopté* cet article sans modification.

\*  
\* \*

*Article 9 bis (nouveau)*

**Extension du titre de travail simplifié à Mayotte**  
(Article L. 128-1 du code du travail applicable à Mayotte)

Cet article, introduit au Sénat par un amendement de Mme Valérie Létard, au nom de la Commission des affaires sociales, vise à étendre le dispositif du titre de travail simplifié à Mayotte. Le dispositif proposé est le même que celui applicable dans les départements d’outre-mer et à Saint-Pierre-et-Miquelon, définit par l’article L. 832-2 du code du travail et réformé par l’article 6 du présent projet.

\*  
\* \*

Votre Commission a *adopté* cet article sans modification.

\*  
\* \*

## Article 10

### **Congé-solidarité**

(Article 15 de la loi n° 2000-1207 du 13 décembre 2002 d'orientation pour l'outre-mer)

Le présent article propose d'assouplir le régime du congé-solidarité, mis en place par l'article 15 de la loi n° 2000-1207 du 13 décembre 2002 d'orientation pour l'outre-mer.

*a) un dispositif permettant de favoriser l'embauche des jeunes dans les départements d'outre-mer*

Ce dispositif s'apparente à un dispositif de " préretraite contre embauche " temporaire et spécifique aux DOM permettant à tout salarié adhérent à une convention de congé-solidarité de cesser, par anticipation, son activité professionnelle en contrepartie de l'embauche d'un jeune de moins de 31 ans, le salarié bénéficiant d'une allocation de congé-solidarité financée par l'État, les collectivités territoriales et l'entreprise.

Ce dispositif est mis en place par une convention-cadre conclue par l'État, le conseil régional ou général, ainsi que les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le département. Elle doit avoir été conclue avant le 31 décembre 2001. Les conditions de mise en œuvre sont fixées par une convention conclue entre l'employeur et l'État.

Pour pouvoir bénéficier du dispositif de congé-solidarité, le salarié doit :

– être employé depuis au moins 5 ans dans l'entreprise à la date de son adhésion à la convention, avoir au moins 55 ans et justifier d'une durée d'activité salariée d'au moins 10 ans ;

– prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail et adhérer à la convention de congé-solidarité ;

– adhérer à la convention de congé-solidarité dans le délai d'un an suivant la date de sa conclusion et au plus tard le 31 décembre 2006 ;

Le montant de l'allocation est fonction de la durée de carrière du salarié : il est égal à 90 % du montant minimum de l'assurance-chômage (prévue à l'article L.351-3 du code du travail) et ne peut excéder 85 % du salaire antérieur<sup>(3)</sup>. Elle est versée jusqu'à ce qu'à la date où le salarié remplit les conditions pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein au titre de l'assurance vieillesse.

Le financement de l'allocation de congé solidarité et des cotisations de retraites complémentaires est assuré conjointement par l'État, l'entreprise, et le conseil général ou régional. L'engagement financier de l'État ne peut dépasser 60 % du montant total des allocations versées et des cotisations de retraite dues. Il est

---

<sup>(3)</sup> Décret n° 2001-500 portant application de l'article 15 de la loi n° 2000-1207 du 13 décembre 2000 d'orientation pour l'outre-mer

subordonné à l'engagement solidaire des autres partenaires, la participation des collectivités territoriales constituant une dépense obligatoire.

Le congé-solidarité a été mis en place au cours de l'année 2002 à La Réunion et à la Martinique, il n'a pu l'être dans les autres départements d'outre-mer, faute de signature de la convention cadre avec les conseils généraux ou régionaux de ces collectivités. En avril 2003, le nombre de départs était de 430 à La Réunion et 455 à la Martinique pour un total de 885, correspondant à autant d'embauches de jeunes de moins de 30 ans à effectuer par les entreprises dans le délai de 6 mois.

*b) L'assouplissement du dispositif*

Le présent article propose un assouplissement du congé-solidarité afin de permettre son développement et de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes dans le secteur marchand :

Actuellement, l'employeur qui a recours au congé-solidarité doit respecter des contreparties minimales, déterminées par le paragraphe VIII de l'article 15 :

– une durée collective de travail d'au plus 35 heures hebdomadaires ou 1.600 eures annuelles ;

– une embauche d'un jeune de moins de 31 ans en contrat à durée indéterminée fixant un horaire au moins égal à celui du salarié remplacé et conclu dans un délai qui ne peut excéder 6 mois ;

– une condition de non-diminution de l'effectif pendant une durée minimale de deux ans.

**Le paragraphe I** assouplit ces conditions :

– l'obligation d'avoir une durée collective de travail d'au plus 35 heures hebdomadaires ou 1.600 heures annuelles est supprimée. Cette suppression est conforme à l'objectif de la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi, qui prévoit que cette durée légale ne doit plus constituer une condition pour bénéficier des mesures pour l'emploi ;

– le bénéfice du dispositif est ouvert aux jeunes, actuellement en contrat « emplois-jeunes », qui auront plus de 30 ans à la sortie du dispositif ;

– afin de favoriser le recours à ce dispositif, il sera désormais possible à l'entreprise de compenser le départ d'un salarié à temps complet par le recrutement de deux jeunes salariés, de 16 à 29 ans révolus, dont les durées de travail cumulées équivalent à un temps complet.

En revanche, le délai pendant lequel l'employeur est tenu de conclure un contrat est ramené de 6 à 3 mois.

De plus, la condition de non-diminution de l'effectif pendant une durée minimale de deux ans, qui court actuellement à compter de la dernière embauche, devrait désormais être vérifiée à compter de la date de la signature de la convention.

Par ailleurs, le **paragraphe II** modifie le paragraphe VIII de l'article 15, qui prévoit que l'employeur qui ne respecte pas ses engagements voit sa contribution financière majorée et toute nouvelle possibilité d'adhésion refusée.

Le présent article propose d'ouvrir aux organismes gestionnaires du dispositif la possibilité de recourir aux procédures normales de recouvrement (article L. 351-6 du code du travail) des sommes non versées par l'employeur, au titre de sa contribution au congé-solidarité et de faire ainsi appel aux ASSEDIC lorsqu'ils assurent la gestion du dispositif.

Par ailleurs, l'employeur est également tenu de souscrire une assurance auprès de l'Assurance pour la gestion du régime d'assurance des créances du salarié (AGS) en vue de garantir la poursuite du versement de sa contribution en cas de redressement ou de liquidation judiciaire. L'article 10 prévoit que l'organisme d'assurance est désormais un organisme désigné par un accord conclu entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans la collectivité considérée.

Le Sénat a adopté un amendement, présenté par le Gouvernement. L'organisme chargé de garantir la poursuite du versement de la contribution de l'employeur n'est plus désigné par un accord conclu entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans la collectivité considérée, mais par un accord conclu par « *les organisations professionnelles d'employeurs les plus représentatives dans la collectivité considérée* »

Compte tenu de la démographie des départements d'outre-mer, le dispositif de préretraite apparaît moins inadapté qu'en métropole. Par ailleurs, l'ampleur du chômage des jeunes justifie pleinement l'aide de l'État.

Cependant, permettre le développement d'un système de pré-retraite dans le contexte actuel n'apparaît peut-être pas pleinement pertinent. Le projet de loi portant réforme des retraites, qui va être discuté prochainement à l'Assemblée nationale, répond à une logique inverse : favoriser l'activité des salariés. Son exposé des motifs prévoit « *un allongement de la durée d'activité par une mobilisation nationale en faveur du travail des salariés de plus de 55 ans* ». Le projet de loi prévoit donc, par cohérence, de limiter au maximum le recours aux préretraites : il propose de supprimer les préretraites progressives et les cessations anticipées d'activité des travailleurs salariés (CATS) non liées à la pénibilité du travail, d'assujettir les employeurs ayant recours à des préretraites d'entreprises à une contribution spécifique. De plus, le dispositif de cessation anticipée d'activité en contrepartie d'embauche, créé par les partenaires sociaux ne s'applique plus depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003.

Dans ce contexte, le développement des congés-solidarités dans les départements d'outre-mer et à Saint-Pierre-et-Miquelon doit rester encadré, et d'autres dispositifs d'aide à l'emploi des jeunes doivent être privilégiés.

\*  
\* \*

Votre Commission a *adopté* cet article sans modification.

\*  
\* \*

### *Article 11*

#### **Dispositifs destinés aux élèves en grande difficulté**

Le présent article propose que l'État favorise et renforce la mise en place de dispositifs destinés aux élèves en grande difficulté dans les départements d'outre-mer et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le renforcement de l'aide de l'État est nécessaire en raison de certaines caractéristiques structurelles de l'outre-mer et de l'évolution préoccupante du taux de chômage des jeunes.

En premier lieu, l'évolution démographique rend nécessaire le renforcement des moyens attribués au système scolaire. En effet, la population de moins de 20 ans représente 31,7 % de la population en Guadeloupe, 44,6 % en Guyane, 30 % en Martinique, 36,2 % à La Réunion, et 26,2 % à Saint-Pierre-et-Miquelon. Ainsi, les effectifs scolarisés dans les premier et second degrés augmentent régulièrement, alors que la tendance est inverse en métropole. En Guyane, la population scolaire devrait doubler d'ici 2012.

Par ailleurs, le taux de scolarisation reste très inférieur à celui de la métropole. Ainsi, en Guyane, le taux d'accès d'une classe d'âge au niveau du baccalauréat de 33,8 % en 2001, est très inférieur à celui de la moyenne nationale (69,5 %). De même, la proportion de jeunes sortant du système scolaire sans diplôme est de 50 % en Guyane et de 18 % à La Réunion.

De plus, les tests d'évaluation effectués à l'entrée de la classe de sixième montrent, à niveau social identique, que le niveau scolaire des élèves est plus faible dans l'outre-mer qu'en métropole. De même, les taux de réussite aux examens, dans les filières générales, technologiques et professionnelle sont moins bons qu'en métropole, comme le montre le tableau suivant :

TAUX DE REUSSITE AUX EXAMENS EN 2001 DANS LES DOM ET EN METROPOLE

	Guadeloupe	Martinique	Guyane	La Réunion	Total DOM	(en %) Métropole
Taux d'admission :						
<i>CAP</i>	67,4	62,5	67,3	68,3	66,6	75,1
<i>BEP</i>	62,7	56,7	57,6	53	56,3	72,6
<i>Brevet professionnel</i>	59,3	58,6	27,3	52,1	54,1	67,7
<i>Brevet</i>	65,6	66,1	73,3	67,5	67,2	78,6
Taux de réussite au baccalauréat						
<i>Bac général</i>	73	75,4	63	76,4	74,3	79,5
<i>Bac technologique</i>	72,9	64,7	57,4	71,9	69,4	78,4
<i>Bac professionnel</i>	75,3	64	69,5	70,9	70,2	77,7
<i>Ensemble BAC</i>	73,5	69,4	63	73,9	71,9	78,8

(Source : ministère de l'outre-mer)

Enfin, le taux de chômage des jeunes dans l'outre-mer est particulièrement préoccupant : selon les estimations de l'INSEE, il est de 53 % en moyenne dans les DOM contre 20,7 % en métropole.

L'État se doit donc de mener une politique volontariste afin de renforcer les moyens du système scolaire et permettre une meilleure formation des jeunes, et à terme, une meilleure insertion professionnelle.

Le présent article n'a pas réellement de portée normative. Il prévoit cependant un engagement soutenu de l'État en faveur des jeunes qui, avant la fin de l'obligation légale de scolarité, se trouvent en rupture avec le système scolaire. Ainsi, dans les DOM et à Saint-Pierre-et-Miquelon, l'État devrait favoriser le développement de dispositifs d'expérimentation pédagogique, mis en place dans certaines collectivités, comme le « *Collège de la vocation* » à La Réunion. Ces dispositifs devraient concerner les jeunes scolarisés dans le premier cycle de l'enseignement secondaire et qui connaissent de grandes difficultés, ainsi que les jeunes de 16 à 18 ans qui ont quitté le système éducatif, avant l'obtention d'une première qualification.

Le coût total de l'élargissement de l'expérience du « *collège de la vocation* » à l'ensemble de l'outre-mer serait de 2 millions d'euros en année pleine, à compter de 2005, sur la base de 20 classes (350 stagiaires), à raison de 0,1 million d'euros par classe. Pour 2004, année de lancement et, à ce titre, transitoire, seule une enveloppe d'un million d'euros y serait consacrée. Les bénéficiaires, âgés de 14 à 16 ans, relèveront de l'éducation nationale. Cette mesure, qui se veut additionnelle aux dispositions législatives et réglementaires déjà mises en place par le ministère, serait mise en oeuvre de façon expérimentale sur une durée de trois ans. Elle ferait l'objet d'une convention entre l'établissement et l'État (autorité académique), sur la base d'un projet présenté par le chef d'établissement.

**UN EXEMPLE DE SOUTIEN DES ELEVES EN DIFFICULTES :  
LE COLLEGE DE LA VOCATION A LA REUNION**

Les collectivités locales et l'État peuvent mettre en place des dispositifs de soutien à l'attention des élèves en difficulté. L'expérience du "collège de la vocation", mise en place à La Réunion, par le conseil général, constitue un exemple de ce type de dispositif.

Cette aide du conseil général est ouverte à l'ensemble des quelques 70 collèges de l'île. Elle consiste à apporter une aide soit financière, soit logistique pour des projets éducatifs, culturels ou scientifiques de toute nature : soutien scolaire, visites dans les musées et lieux de patrimoine, sorties de classe, voyages culturels... L'aide logistique consiste à faciliter une visite de groupe scolaire sur un site ou dans un musée.

Le conseil général organise régulièrement des réunions d'information pour faire connaître cette aide aux chefs d'établissement et aux enseignants. Les projets sont présentés par les établissements. L'aide remporte un grand succès tant auprès des enseignants que des jeunes et des familles.

Le Sénat a adopté deux amendements, l'un présenté par M. Victor Reux, au nom de la commission des affaires culturelles, et l'autre présenté par M. Marcel Henri. *Le premier amendement* inclut Wallis-et-Futuna dans le dispositif et opère une correction rédactionnelle sur la dénomination de Saint-Pierre-et-Miquelon, pour qu'elle soit conforme à la réforme constitutionnelle, en supprimant la mention faite à une « collectivité départementale ». *Le second amendement* vise à inclure Mayotte dans les collectivités concernées par le dispositif.

\*

\* \*

Votre Commission a *adopté* cet article sans modification.

\*

\* \*

*Article 12*

**Conditions de reconnaissance par l'État des diplômes ou titres à finalité professionnelle préparés en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie**

Le présent article vise à déterminer les conditions dans lesquelles les diplômes ou titre à finalité professionnelle délivrés en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie française sont reconnus par l'État au même titre que ceux qu'ils délivrent pour son propre compte.

En vertu de la loi organique n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie, le territoire est compétent depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000 en matière de formation professionnelle (sans préjudice des actions des provinces dans ce domaine) et en matière d'attribution de diplômes à ce titre.

L'État n'est donc plus compétent en matière de formation professionnelle et de délivrance de diplômes à ce titre, sauf :

- pour les diplômes de l'éducation nationale (secondaire et supérieur) pour lesquels, du fait de ses compétences en matière d'éducation, il a la possibilité de délivrer des titres et diplômes ;
- pour la formation professionnelle des fonctionnaires de l'État ;
- pour la profession d'avocat, qui demeure de sa compétence.

De même, la Polynésie française est compétente dans les mêmes domaines, en vertu de la loi organique n° 96-312 du 12 avril 1996 modifiée portant statut d'autonomie de la Polynésie française. Cependant, le territoire est aussi compétent en matière d'enseignement secondaire.

Cependant, l'État, et notamment le ministère chargé du travail continue, en dehors de tout cadre statutaire, à délivrer des diplômes relatifs à la formation professionnelle en Nouvelle-Calédonie avec l'agrément tacite des autorités locales dans des domaines relevant des compétences du territoire. Ces diplômes délivrés par l'État sont considérés comme ayant une valeur plus sûre, notamment dans le secteur privé. Cette situation n'est pas pleinement satisfaisante, d'autant plus que certaines formations spécifiques à l'outre-mer n'ont pas qu'équivalent au niveau national.

Le présent article prévoit donc que les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie française sont reconnus par l'État au même titre que ceux qu'il délivre pour son propre compte. Ils doivent cependant satisfaire à des conditions fixées par décret en Conseil d'État et être inscrits sur une liste établie par arrêté interministériel.

Le Sénat a adopté un amendement présenté par M. Gaston Flosse visant à harmoniser la rédaction de l'article avec les statuts de la Nouvelle-Calédonie et de la Polynésie française. Il est, en effet, précisé que la reconnaissance des diplômes par l'État se fait sur proposition des autorités compétentes de Nouvelle-Calédonie et de la Polynésie française. Par ailleurs, la reconnaissance par l'État est plus fortement affirmée, car la rédaction initiale qui prévoyait que les diplômes « *sont considérés comme étant délivrés par l'État* », a été remplacée par une formulation plus directe selon laquelle les diplômes « *sont reconnus par l'État* ».

\*

\* \*

Votre Commission a *adopté* cet article sans modification.

**[Voir la suite du rapport](#)**