



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

chèque emploi service

Question écrite n° 32261

Texte de la question

M. Philippe-Armand Martin (Marne) * appelle l'attention de M. le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité sur les inquiétudes exprimées par l'ordre des experts comptables de la région Champagne-Ardenne quant à la création du titre emploi simplifié entreprise (TESE). L'objectif assigné à ce document est de créer des emplois et de simplifier la procédure, parfois lourde et complexe, du droit social. Pour autant, selon les experts comptables, cette mesure attractive présente certains caractères discutables. En effet, les professionnels de l'expertise comptable considèrent que le TESE introduit une insécurité pour les entreprises et leurs salariés, et ce eu égard à l'application du code du travail et de la sécurité sociale, des accords contractuels et des conventions collectives qui risque d'être différenciée entre ces derniers. De surcroît, le TESE déplace les missions essentielles du privé vers le public en maintenant - voire en créant artificiellement - des emplois para-publics (URSSAF). En conséquence, il lui demande de bien vouloir lui préciser les contours de ce dispositif et lui apporter les précisions nécessaires pour dissiper les inquiétudes exprimées à propos de cette mesure innovante et créatrice d'emplois. - Question transmise à M. le ministre de la santé et de la protection sociale.

Texte de la réponse

Le titre emploi-entreprise (TEE), institué par l'article 5 de l'ordonnance n° 2003-1213 du 18 décembre 2003 est un dispositif simple qui permet aux entreprises d'accomplir les formalités sociales relatives à l'embauche de salariés (déclarations, contrat de travail), les déclarations de salaires à l'ensemble des organismes de protection sociale et le paiement des cotisations et contributions dues ; avec ce système, les organismes de protection sociale assurent eux-mêmes le calcul des cotisations et prennent en charge l'établissement des attestations d'emploi pour les salariés, attestations valant bulletin de paie. L'article 5 de l'ordonnance précitée a été complété par un décret n° 2004-121 du 9 février 2004 et un arrêté du 11 février 2004 qui organisent le dispositif, en confiant la gestion du TEE aux URSSAF et pour laquelle trois centres nationaux sont institués (Bordeaux, Lyon et Paris). Il s'agit donc d'une simplification majeure, qui répond aux souhaits maintes fois exprimés par les petites entreprises ou celles qui recourent à l'emploi occasionnel, découragées par la lourdeur des procédures qui constitue véritablement un frein à l'embauche. C'est pourquoi, le TEE est réservé aux seules petites entreprises (dix salariés au maximum pour les emplois permanents), ou aux entreprises qui embauchent des salariés occasionnels (moins de cent jours par an). Ces limites sont cohérentes avec le double objectif d'aider les petites structures qui ont peu de moyens administratifs et de favoriser la création d'emplois là où existent réellement les gisements potentiels c'est-à-dire dans les petites entreprises qui emploient peu de salariés ou n'ont pas encore embauché. L'aide substantielle apportée aux entreprises lors de leurs premières embauches doit permettre de contribuer à pérenniser leur existence ce qui, après une période de maturation, en fera des clientes naturelles pour les cabinets comptables. Par ailleurs pour accompagner la montée en charge du TEE, l'ACOSS (la caisse nationale du recouvrement) est engagée dans une phase de recherche d'un partenariat actif avec la profession comptable, ce qui devrait concourir à l'apaisement des craintes que pouvaient exprimer cette dernière, dont l'utilité et le professionnalisme ne sont contestés par quiconque. Le service du TEE conduit les URSSAF à accomplir à la place de l'employeur certaines obligations qui normalement lui incombent. C'est

justement sur ces opérations que le service rendu aux entreprises prend toute sa valeur : compte tenu de la complexité de la réglementation, les organismes sociaux détiennent l'expertise pour déterminer les bonnes règles qu'un employeur novice pourrait, de bonne foi, méconnaître, proposer les formules optimales d'exonérations correspondant précisément à la situation de l'entreprise et effectuer les justes calculs, mettant ainsi l'entreprise à l'abri de redressements ultérieurs. Bien entendu, l'employeur conserve la responsabilité des informations de base qu'il communique au départ et demeurerait pénalisable en cas de déclaration fausse ou incomplète. De même en ce qui concerne les droits des salariés, le service apporte une garantie certaine, puisque, à partir des déclarations initiales de l'employeur, la paie sera élaborée conformément aux règles définies par le code du travail et les différentes conventions collectives, les précautions étant prises pour que, en concertation avec les organisations professionnelles intéressées, le dispositif intègre tous ces paramètres. A partir du moment où les règles de responsabilité entre l'URSSAF et l'employeur sont clairement définies de la sorte, loin d'engendrer l'insécurité juridique, le TEE est pour l'employeur, une assurance de la bonne élaboration et de l'exhaustivité de ses déclarations et, pour ses salariés, une garantie de qualité qui conforte leurs droits. Ce dispositif qui présente l'avantage de la simplicité pour les bénéficiaires se révèle néanmoins d'une grande complexité technique à généraliser. Aussi, l'usage du TEE sera-t-il, pour l'année 2004, limité à trois salariés et à certains secteurs professionnels. Le programme d'extension progressive du TEE à différents secteurs professionnels se déroulera cette année de la manière suivante. En ce qui concerne l'emploi de salariés moins de cent jours par an, pour les entreprises des secteurs des hôtels et restaurants et du BTP à compter du 1er janvier 2004 dans les régions Aquitaine, Midi-Pyrénées, Rhône-Alpes, Limousin et Auvergne et, à compter du 1er avril 2004, dans l'ensemble de la France métropolitaine ; les entreprises des secteurs de la coiffure, du commerce de détail de viande, de la charcuterie et des services fournis aux entreprises (sauf travail temporaire) à compter du 1er avril 2004 dans les régions pays de la Loire et Poitou-Charentes et, à compter du 1er juillet 2004, dans l'ensemble de la France métropolitaine ; les entreprises des secteurs du commerce et réparation automobile, du commerce de détail sur éventaires et marchés et des agences immobilières à compter du 1er avril 2004 dans les régions Aquitaine, Midi-Pyrénées et Limousin et, à compter du 1er juillet 2004, dans l'ensemble de la France métropolitaine. En ce qui concerne les emplois permanents, pour les entreprises du secteur des hôtels et restaurants à compter du 1er juillet 2004 dans les régions Aquitaine, Midi-Pyrénées, Rhône-Alpes, Limousin et Auvergne et, à compter du 1er octobre 2004, dans l'ensemble de la France métropolitaine ; les entreprises des secteurs de la coiffure, du commerce de détail de viande, de la charcuterie et des services fournis aux entreprises (sauf travail temporaire) à compter du 1er juillet 2004 dans les régions pays de la Loire et Poitou-Charentes et, à compter du 1er octobre 2004, dans l'ensemble de la France métropolitaine, - les entreprises des secteurs du Commerce et réparation automobile, du commerce de détail sur éventaires et marchés et des agences immobilières à compter du 1er juillet 2004 dans les régions Aquitaine, Midi-Pyrénées et Limousin et, à compter du 1er octobre 2004, dans l'ensemble de la France métropolitaine.

Données clés

Auteur : [M. Philippe Armand Martin](#)

Circonscription : Marne (6^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 32261

Rubrique : Emploi

Ministère interrogé : affaires sociales, travail et solidarité

Ministère attributaire : santé

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 20 janvier 2004, page 413

Réponse publiée le : 25 mai 2004, page 3870