

N° 214

# SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2011-2012

---

---

Enregistré à la Présidence du Sénat le 20 décembre 2011

## AVIS

PRÉSENTÉ

*au nom de la commission des affaires sociales (1) sur la proposition de loi, ADOPTÉE PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE APRÈS ENGAGEMENT DE LA PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE, relative à la **simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives**,*

Par Mme Catherine PROCACCIA,

Sénateur

---

(1) *Cette commission est composée de :* Mme Annie David, *président* ; M. Jacky Le Menn, Mme Catherine Génisson, MM. Jean-Pierre Godefroy, Claude Jeannerot, Alain Milon, Mme Isabelle Debré, MM. Jean-Louis Lorrain, Jean-Marie Vanlerenberghe, Gilbert Barbier, *vice-présidents* ; Mmes Claire-Lise Campion, Aline Archimbaud, Catherine Deroche, M. Marc Laménie, Mme Chantal Jouanno, *secrétaires* ; Mmes Jacqueline Alquier, Natacha Bouchart, Marie-Thérèse Bruguière, MM. Jean-Noël Cardoux, Luc Carvounas, Mme Caroline Cayeux, M. Bernard Cazeau, Mmes Karine Claireaux, Laurence Cohen, M. Yves Daudigny, Mme Christiane Demontès, MM. Gérard Dériot, Jean Desessard, Mme Muguette Dini, M. Jean-Léonce Dupont, Mmes Odette Duriez, Anne-Marie Escoffier, MM. Guy Fischer, Michel Fontaine, Mme Samia Ghali, M. Bruno Gilles, Mmes Colette Giudicelli, Christiane Hummel, M. Jean-François Husson, Mme Christiane Kammermann, MM. Ronan Kerdraon, Georges Labazée, Claude Léonard, Jean-Claude Leroy, Hervé Marseille, Mmes Michelle Meunier, Isabelle Pasquet, M. Louis Pinton, Mmes Gisèle Printz, Catherine Procaccia, MM. Gérard Roche, René-Paul Savary, Mme Patricia Schillinger, MM. René Teulade, Michel Vergoz, André Villiers, Dominique Watrin.

**Voir le(s) numéro(s) :**

**Assemblée nationale (13<sup>ème</sup> législ.) :** 3706, 3724, 3726, 3766, 3787 et T.A. 750

**Sénat :** 33 (2011-2012)



## SOMMAIRE

Pages

<b>EXAMEN DU RAPPORT .....</b>	<b>5</b>
<b>ANNEXE - PRÉSENTATION DES ARTICLES DE LA PROPOSITION DE LOI SOUMIS À LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES .....</b>	<b>13</b>
<b>Liste des personnes auditionnées.....</b>	<b>73</b>



## EXAMEN DU RAPPORT

Réunie le **mardi 20 décembre 2011**, sous la présidence d'**Annie David, présidente**, la commission procède à l'**examen du rapport pour avis de Catherine Procaccia, rapporteur pour avis**, sur la **proposition de loi n° 33 (2011-2012) relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives**.

**Catherine Procaccia, rapporteur pour avis.** - Pour la quatrième fois depuis 2007, le Sénat est saisi d'une proposition de loi de simplification du droit élaborée par Jean-Luc Warsmann, président de la commission des lois de l'Assemblée nationale. Notre commission est saisie pour avis d'une quarantaine d'articles qui touchent essentiellement au droit du travail et au droit de la sécurité sociale.

Le dépôt de cette proposition de loi, le 28 juillet dernier, a été précédé d'une longue phase de concertation et d'une analyse technique approfondie. Dès janvier, Jean-Luc Warsmann avait été chargé par le Président de la République d'une mission de réflexion sur la simplification des normes applicables aux acteurs économiques et sur l'allègement des formalités administratives. Dans ce cadre, il a mené près de soixante-dix auditions. Son rapport final, riche de deux cent quatre-vingts propositions, a été remis en juillet 2011. En parallèle, le secrétariat d'Etat en charge du commerce, des PME et de l'artisanat a organisé vingt-deux assises régionales de la simplification de la réglementation, puis des assises nationales le 29 avril dernier. La proposition de loi est le fruit de ce travail, qui a associé les acteurs de terrain. Enfin, le président de l'Assemblée nationale a soumis le texte au Conseil d'Etat. Une partie des amendements adoptés par l'Assemblée en première lecture s'inspirent directement de son avis, rendu le 19 septembre.

Les articles dont nous sommes saisis sont d'importance inégale. Je commencerai par ceux relatifs au droit du travail. La proposition de loi comporte d'abord plusieurs mesures ponctuelles de nature à améliorer la situation des salariés.

Aujourd'hui, les salariés licenciés en raison d'une inaptitude d'origine non professionnelle peuvent se retrouver privés de revenus pendant plusieurs mois. Pour résoudre ce problème, l'article 41 prévoit que le contrat de travail soit rompu dès la notification du licenciement, ce qui permettra au salarié d'être indemnisé sans délai par l'assurance chômage. L'article 42

*simplifie les conditions pour que le salaire soit maintenu pendant les jours fériés chômés : il suffira que le salarié ait trois mois d'ancienneté dans l'entreprise. L'article 43 supprime la condition d'ancienneté minimale de dix jours à laquelle est subordonnée l'ouverture du droit à congés payés ; cette mesure, indispensable pour nous conformer au droit européen, bénéficiera essentiellement aux salariés précaires, en CDD ou en intérim.*

*Ces dispositions apportent donc davantage de sécurité au salarié. Tel n'est pas le cas de l'article 46, qui rend moins fréquente l'actualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels dans les très petites entreprises (TPE). Cette mesure enverrait un mauvais signal aux chefs d'entreprise. Il ne faut pas relâcher l'effort de prévention des risques professionnels, notamment dans les petites structures. En conséquence, je vous proposerai un amendement de suppression de cet article.*

*Sept articles visent à harmoniser les seuils d'effectifs qui conditionnent le déclenchement de certaines obligations à la charge des entreprises. Si la plupart des modifications proposées sont purement formelles, certaines auraient eu pour effet d'amoindrir légèrement les recettes des collectivités territoriales ou de la sécurité sociale, ce qui a conduit l'Assemblée nationale à les supprimer. Compte tenu de la situation des finances locales et sociales, je vous proposerai d'en confirmer la suppression.*

*D'autres mesures visent à conforter la place de la négociation collective. L'article 39 bis introduit une obligation de négocier lorsqu'une convention collective prévoit des minima salariaux inférieurs au Smic, afin de lutter contre « l'écrasement » de la grille des salaires au voisinage du Smic. L'article 40 précise que la mise en œuvre d'un accord de modulation du temps de travail n'entraîne pas de modification du contrat de travail, ce qui facilitera l'application des accords conclus en matière d'aménagement du temps du travail. L'article 75 autorise le mandatement dans les très petites entreprises de presse afin qu'elles puissent conclure des accords sur les droits d'exploitation des œuvres des journalistes, question qui relève de la négociation collective.*

*L'article 49 précise les obligations de certification des comptes qui incombent aux partenaires sociaux : il revient sur la différence de traitement, injustifiée, entre les organisations qui établissent des comptes consolidés et celles qui optent pour l'« agrafage », qui consiste à annexer à leurs propres comptes ceux des entités qu'elles contrôlent. Je vous proposerai, par amendement, de soumettre les comités d'entreprise, au-delà d'un certain budget, à des obligations de publication et de certification des comptes analogues à celles applicables aux syndicats. Leur gestion en sera plus transparente et les doutes que certaines affaires récentes ont pu susciter seront dissipés.*

*En matière de contrôle des infractions à la législation du travail, l'article 48 prévoit qu'avant de transmettre son procès-verbal au procureur de la République, l'inspecteur du travail informe l'employeur des faits*

*susceptibles de constituer une infraction pénale, ainsi que des sanctions encourues. Cela renforcerait le caractère contradictoire de la procédure et aurait aussi une vertu pédagogique.*

*Le télétravail, qui concerne des centaines de milliers de personnes, est sans doute appelé à se développer. Or le code du travail est muet sur le sujet. La proposition de loi reprend donc la définition élaborée par les partenaires sociaux dans leur accord national interprofessionnel de 2005 et précise les obligations de l'employeur, qui devra notamment prendre en charge les frais afférents et organiser au moins un entretien annuel avec le salarié.*

*Les articles 64 à 66 étendent aux employeurs agricoles et à leurs salariés des droits ou obligations qui existent déjà dans le régime général : possibilité d'acquérir des droits à retraite complémentaire au titre des congés pour événements familiaux, obligation de s'assurer que les sous-traitants se sont acquittés de leurs cotisations et contributions sociales afin de lutter contre le travail au noir, extension de l'intéressement au conjoint collaborateur. Je vous proposerai d'approuver ces mesures d'harmonisation, sous réserve de quelques améliorations rédactionnelles.*

*J'en arrive aux mesures qui concernent la sécurité sociale, dont l'objectif est de simplifier la vie des entreprises en dématérialisant les procédures, en allégeant leurs obligations déclaratives et en renforçant la sécurité juridique.*

*Les articles 37 et 37 bis, qui concernent respectivement le régime général et le régime agricole, étendent l'obligation de déclarer et de payer leurs cotisations sociales par voie électronique aux entreprises qui versent plus de 50 000 euros de cotisations dans l'année, contre 150 000 euros aujourd'hui. L'article 30 met en place, en deux étapes, au 1<sup>er</sup> janvier 2013 et au 1<sup>er</sup> janvier 2016, une déclaration sociale nominative (DSN) regroupant l'essentiel des déclarations effectuées par les employeurs auprès des organismes de protection sociale ; l'article 44 harmonise les définitions relatives aux assiettes et aux taux des cotisations et contributions sociales, ce qui permettra également de simplifier le bulletin de paie des salariés. Les articles 36 et 36 bis favorisent le recours au rescrit social, qui permet à une entreprise d'obtenir d'un organisme de recouvrement une décision explicite sur l'application de la législation à sa situation, l'organisme étant lié par la position qu'il a prise. Les entreprises seraient autorisées à interroger les organismes de recouvrement sur de nouveaux sujets, dont les règles de déclaration et de paiement des cotisations. Passé un certain délai, le silence de l'organisme de recouvrement vaudrait acceptation. Enfin, l'article 36 ter exclut tout nouveau contrôle des administrations de sécurité sociale pour des périodes et sur des points de législation ayant déjà donné lieu à un contrôle, hormis en cas de réponses inexactes ou incomplètes, de fraude, de travail dissimulé ou de demande de l'autorité judiciaire.*

*J'en viens aux articles relatifs à la politique de la famille et de l'enfance. L'article 93 bis A consacre dans la loi l'existence des unions régionales des associations familiales (Uraf). Cette mesure est attendue depuis longtemps par les associations familiales : nous avons tous été sollicités ! J'observe toutefois que l'article adopté par les députés modifie aussi les modalités de désignation des membres des unions départementales, les Udaf, ce qui pourrait avoir pour effet d'en exclure certaines associations. Cette disposition ne me paraît pas opportune ; je vous proposerai de la supprimer.*

*Enfin, j'en termine en évoquant la situation complexe des moniteurs de colonies de vacances, titulaires d'un contrat d'engagement éducatif qui déroge, sur certains points, au code du travail. Ainsi, ils ne bénéficient pas des onze heures de repos quotidien garanties par le code du travail et par la directive de 2003 relative à l'aménagement du temps de travail. La Cour de justice de l'Union européenne a jugé cette situation contraire au droit européen ; elle a aussi considéré que, compte tenu des contraintes de fonctionnement propres aux colonies, le repos quotidien pouvait être remplacé, par dérogation, par un repos compensateur. L'article 92 bis A introduit donc dans notre législation un tel régime dérogatoire : chaque moniteur aurait droit à onze heures de repos quotidien mais ce repos pourrait être remplacé, en tout ou partie, par un repos compensateur, pris pendant ou à la fin du séjour.*

*Faute d'un tel article, les colonies de vacances seraient tenues d'appliquer le droit commun, ce qui les obligerait à embaucher un grand nombre de moniteurs supplémentaires. Outre qu'elles trouveront difficilement suffisamment de personnel qualifié, une telle obligation entraînerait une hausse considérable de leurs frais de fonctionnement, qui se répercuterait inévitablement sur les familles et sur les collectivités locales qui financent des départs en vacances. In fine, ce sont les enfants qui seraient pénalisés. Il est donc urgent d'adopter ce régime dérogatoire, compromis entre le droit au repos, les réalités du fonctionnement des colonies et les contraintes budgétaires de ceux qui les financent.*

*Cette proposition de loi, même si elle tient parfois de l'inventaire à la Prévert, s'attache à résoudre des problèmes concrets, qui intéressent la vie quotidienne de nos concitoyens. Je vous invite à l'adopter, sous réserve d'un certain nombre de modifications et de compléments que je vous présenterai. D'ores et déjà, je vous remercie de m'avoir accordé votre confiance en me nommant rapporteur. J'y vois un signe d'ouverture de la majorité sénatoriale. Compte tenu du caractère technique de ce texte, je ne doute pas que nous parvenions à un large accord. Celui-ci est nécessaire si nous voulons éviter certaines conséquences fâcheuses.*

**Claude Jeannerot.** - *Au nom du groupe socialiste, je donne acte à Mme Procaccia de son rapport, et la remercie de son travail, qui s'est apparenté à un véritable ouvrage de mercerie...*



*Cette proposition de loi, inscrite à l'ordre du jour d'une semaine gouvernementale, est manifestement un projet de loi affublé d'un faux-nez. Il s'agit de la quatrième proposition de loi Warsmann, mais du sixième texte du genre - sans compter la loi de modernisation de l'économie et la loi de protection des consommateurs, en cours d'examen. Cela fait beaucoup pour une seule législature !*

*Ce texte modifie une vingtaine de codes, ainsi que des lois non codifiées. C'est dire la complexité des thèmes qu'il aborde. La commission des lois a dû saisir pas moins de quatre commissions pour avis ! Le Conseil constitutionnel, qui a pourtant interdit les lois portant « diverses dispositions », n'a manifestement pas été entendu : si l'intitulé du texte à changé, le fond reste tout aussi incohérent.*

*Le nombre d'articles du texte est passé de 93 à 146 après examen par l'Assemblée nationale. Combien après la lecture au Sénat ? Ces textes enflent démesurément sous un triple effet : l'administration s'en sert comme véhicule législatif pour vider ses fonds de tiroirs ; le Gouvernement en profite pour revenir sur des arrêts de la Cour de cassation qui lui déplaisent ; les lobbies nous harcèlent pour y faire inscrire leurs préoccupations. On demande aux parlementaires de sauter d'un sujet à l'autre pour bricoler des dispositifs sans aucune vision d'ensemble. Cette façon de légiférer n'est ni sérieuse, ni pertinente. Si certaines simplifications sont anodines, d'autres emportent de lourdes conséquences, notamment en matière de droit des salariés ou de santé.*

*Enfin, on nous demande d'examiner ce texte dans la précipitation. Quelle que soit la qualité du rapport - excellent au demeurant - je déplore ces conditions de travail. Nous restons à la surface des choses, sans pouvoir mesurer les conséquences de dispositions adoptées à l'aveugle. Ce n'est plus un travail de parlementaire, mais de presse-bouton ! Malgré les efforts de clarification du rapporteur, nous jugeons cette manière de travailler incompatible avec la démocratie représentative. Je propose donc de rejeter l'ensemble du texte, sans rentrer dans la discussion des articles.*

**Annie David, présidente.** - *Mme Procaccia a en effet fourni un travail important, dans un laps de temps très court. Même si je ne partage pas toujours ses propositions, je reconnais qu'elle a été au bout de sa mission, dans des conditions difficiles.*

**René-Paul Savary.** - *Contrairement à M. Jeannerot, j'aurais souhaité rentrer dans le vif du sujet... Je suis très impressionné par la remarquable synthèse opérée par Catherine Procaccia.*

*Nous avons l'habitude de travailler avec les Udaf au niveau départemental. Ne craignez-vous pas que rajouter un échelon régional ne complexifie les choses ? Quelle sera la répartition des compétences entre Uraf et Udaf ? Quid de la coordination entre les différentes associations, qui œuvrent dans des domaines parfois complémentaires, mais aussi parfois identiques ? Les questions familiales relèvent a priori du département. Quel*

*est l'intérêt de créer un échelon supplémentaire ? Est-ce une demande des associations ?*

**Alain Milon.** - *Au nom du groupe UMP, je salue le travail de Catherine Procaccia, ainsi que son courage : elle a été la seule à accepter ce rapport ! Une proposition de loi de simplification du droit, par définition, touche à mille sujets. L'allègement des démarches administratives facilitera la vie de nos concitoyens. Nous voterons bien entendu le rapport et les amendements proposés par notre rapporteur.*

**Anne-Marie Escoffier.** - *Je me joins aux compliments qui ont été faits : le rapport de Mme Procaccia est très équilibré. Reste que cette proposition de loi fourre-tout, loin de simplifier, complexifie ! Et c'est le sixième texte de ce type à rendre notre droit illisible !*

*C'est d'autant plus regrettable qu'il comportait des propositions intéressantes. Ainsi, si les Uraf sont souhaitées au niveau régional, elles sont contestées au niveau départemental car la représentation des associations est modifiée. Ce sujet mériterait un vrai débat, dans un autre contexte. Mais ce texte fourre-tout est inutilisable. Nous n'avons aucun moyen de mesurer les conséquences des dispositions qu'il comporte, notamment en matière de droit du travail. Je voterai résolument l'admirable rapport de Mme Procaccia, mais c'est tout aussi résolument que je voterai contre cette proposition de loi !*

**Annie David, présidente.** - *Excellente synthèse !*

**Catherine Procaccia, rapporteur pour avis.** - *Les Uraf existent depuis 1986 : il s'agit seulement d'en reconnaître légalement l'existence. Pour ma part, je ne vois pas de raison à ce que seules certaines associations y soient représentées.*

*Je n'ai pas le sentiment d'avoir travaillé dans l'urgence. Les délais ont été bien moins contraignants que pour nombre de textes que j'ai rapportés ces dernières années ; je pense à la recodification du code du travail par exemple. Les propositions de loi Warsmann servent aussi à corriger des points de droit qui se révèlent problématiques. Notre commission n'était saisie que de quarante articles. J'ai eu le temps d'organiser des auditions, ouvertes à tous les sénateurs. Sans doute les choses ont-elles été moins faciles pour le rapporteur au fond...*

*Certes, ce texte est celui des « lobbies », quoique je me demande si l'on doit considérer comme tels les associations et les syndicats... Ceux-ci sont venus me faire part des problèmes qu'ils rencontrent. J'ai écarté les propositions qui ne relevaient pas, à mon sens, de la simplification du droit et me suis efforcée de maintenir la cohérence du texte.*

*La mesure la plus attendue est celle relative aux moniteurs de colonies de vacances. Si elle n'est pas adoptée avant janvier, je ne sais pas comment les collectivités locales feront pour organiser les colonies. On ne peut appliquer partout les onze heures de repos quotidien.*

**René-Paul Savary.** - Bien sûr !

**Catherine Procaccia, rapporteur pour avis.** - Les inscriptions sont déjà lancées : qu'allons-nous faire des enfants ? Cette mesure est vitale pour les collectivités. D'autres améliorent le sort des salariés. Je vous mets face à vos responsabilités.

**Catherine Deroche.** - A mon tour de remercier Catherine Procaccia. Certes, ce texte est un catalogue de mesures, mais c'est difficilement évitable... Il est dommage de le balayer d'un revers de manche, alors que la vie est faite de détails.

**Catherine Procaccia, rapporteur pour avis.** - Je vous rappelle que la session s'achève le 25 février : comment fera-t-on pour régler les problèmes d'ici là ?

**Annie David, présidente.** - Il y aura d'autres occasions pour régler le problème des moniteurs de colonie, tout n'est pas figé. J'entends vos préoccupations, et nous les partageons, mais ce texte n'est pas le véhicule approprié.

Si nous considérons que ce texte n'est pas améliorable, il convient, comme l'a proposé M. Jeannerot, de le rejeter d'emblée, sans aborder le détail des articles ni l'examen des amendements préparés par le rapporteur. Une commission saisie pour avis peut émettre un avis défavorable à l'adoption de l'ensemble des articles qu'elle examine. Je mets aux voix cette proposition.

**La commission donne un avis défavorable à l'adoption des articles dont elle était saisie pour avis.**



**ANNEXE**

**PRÉSENTATION DES ARTICLES  
DE LA PROPOSITION DE LOI  
SOUMIS À LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES**



## CHAPITRE II

### Vie sociale des entreprises

#### Article 28

(art. L. 2333-64 et L. 2531-2 du code général des collectivités territoriales)

#### **Harmonisation de l'expression des seuils pour le versement transport**

**Objet :** *Cet article, supprimé par l'Assemblée nationale, tend à relever le seuil d'effectifs retenu pour l'assujettissement des employeurs au versement transport.*

#### **I - Le dispositif proposé**

Le code général des collectivités territoriales prévoit que les employeurs, publics et privés<sup>1</sup>, sont assujettis à un versement destiné au financement des transports en commun lorsqu'ils emploient « *plus de neuf salariés* ».

Dans un souci d'harmonisation des seuils applicables en droit social, l'article propose de modifier ce seuil d'effectifs, qui serait porté à « *au moins dix salariés* », d'abord à l'article L. 2333-64 du code général des collectivités territoriales, qui concerne les employeurs établis en province, puis à l'article L. 2531-2 du même code qui s'applique à ceux établis en Ile-de-France.

#### **II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale**

Sur proposition de la commission du développement durable et de l'aménagement du territoire et de la commission des affaires sociales, saisies pour avis, la commission des lois de l'Assemblée nationale a supprimé cet article. Cette suppression n'a pas été remise en cause en séance publique.

Elle a été motivée par l'impact négatif qu'aurait eu le changement de seuil sur les finances des collectivités territoriales. En effet, le passage de neuf à dix salariés n'est pas neutre : l'effectif retenu pour le déclenchement du versement transport correspond à un effectif moyen, calculé sur l'année. Un

---

<sup>1</sup> *A l'exception des fondations et des associations reconnues d'utilité publique à but non lucratif dont l'activité est de caractère social.*

employeur peut donc très bien avoir employé 9,3 ou 9,5 salariés, en moyenne sur l'année, s'il compte des salariés à temps partiel dans son effectif par exemple. Dans cette hypothèse, il est assujéti au paiement du versement transport, ce qui ne serait plus le cas si le seuil était porté à dix salariés. Le Gouvernement a évalué la perte qui en résulterait pour les collectivités territoriales à environ 18 millions d'euros.

*Article 28 bis*

*(art. L. 2333-67 et L. 2531-4 du code général des collectivités territoriales)*

**Fixation de dates d'entrée en vigueur des décisions  
modifiant les taux du versement transport**

***Objet : Cet article tend à différer l'entrée en vigueur des modifications du taux du versement transport.***

Cet article, inséré dans le texte par la commission des lois de l'Assemblée nationale sur proposition de la commission des affaires sociales saisie pour avis, concerne la date d'entrée en vigueur des modifications du taux du versement transport.

En vertu de l'article L. 2333-67 du code général des collectivités territoriales, le taux du versement transport est fixé par une délibération du conseil municipal ou de l'organe compétent de l'établissement public de coopération intercommunale. Conformément au droit commun, cette délibération est exécutoire de plein droit dès sa publication.

Il est proposé d'instaurer une entrée en vigueur différée de ces délibérations, afin que les employeurs puissent mieux anticiper les éventuelles variations du versement dont ils doivent s'acquitter. Il semble que certains impayés s'expliquent par l'incapacité dans laquelle se trouvent les employeurs de connaître suffisamment à l'avance le montant du versement qui est à leur charge<sup>1</sup>.

Désormais, les modifications de taux entreraient en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier ou le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année. Elles ne pourraient prendre effet moins de deux mois avant leur diffusion aux personnes assujétiées au versement transport.

L'Assemblée nationale n'a pas remis en cause cet article en séance publique.

---

<sup>1</sup> Il convient de préciser que le versement de transport est soumis aux mêmes règles de recouvrement que les cotisations de sécurité sociale. Le versement est donc effectué soit tous les mois soit tous les trimestres.



*Article 29*

*(art. L. 313-1 du code de la construction et de l'habitation)*

**Harmonisation de l'expression des seuils d'effectifs pris en compte pour le financement d'actions dans le domaine du logement**

***Objet : Cet article apporte une modification rédactionnelle.***

L'article L. 313-1 du code de la construction et de l'habitation prévoit que certains employeurs occupant « *au minimum vingt salariés* » doivent consacrer des sommes représentant 0,45 % au moins du montant des rémunérations versées par eux au cours de l'exercice écoulé au financement d'actions dans le domaine du logement.

Dans un souci d'harmonisation rédactionnelle avec les autres dispositions fixant des seuils en droit social, il est proposé de remplacer les mots « *au minimum vingt salariés* » par les mots : « *au moins vingt salariés* ».

L'Assemblée nationale a adopté cet article sans modification.

*Article 30*

*(intitulé du chapitre III bis du titre III du livre I<sup>er</sup> et art. L. 133-5-3 [nouveau] du code de la sécurité sociale)*

**Mise en œuvre de la déclaration sociale nominative**

***Objet : Cet article institue, en deux étapes, au 1<sup>er</sup> janvier 2013 et au 1<sup>er</sup> janvier 2016, une déclaration sociale nominative (DSN) qui a pour objet de regrouper l'essentiel des déclarations qui doivent être effectuées par les employeurs auprès des organismes de protection sociale.***

**I - Le dispositif proposé**

Partant du constat selon lequel les entreprises doivent réaliser chaque année un nombre jugé excessif de déclarations aux organismes sociaux - plusieurs dizaines de millions au total pour les trois millions d'entreprises et les deux millions d'employeurs assujettis -, le présent article prévoit d'instituer une **déclaration sociale nominative** destinée à se substituer progressivement à la totalité des déclarations sociales actuelles.

Les objectifs poursuivis sont, selon les députés, multiples :

- réduire la charge déclarative pesant sur les employeurs ;
- fiabiliser les informations servant au calcul des droits des salariés ;
- réduire les coûts de gestion des dispositifs pour les organismes sociaux ;

- lutter contre la fraude.

A cet effet, le présent article introduit un nouvel article L. 133-5-3 dans le code de la sécurité sociale avec deux versions, l'une qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2013 (**paragraphe I**), l'autre qui sera valable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 (**paragraphe II**).

**Au cours de la première phase**, c'est-à-dire entre le 1<sup>er</sup> janvier 2013 et le 31 décembre 2015, les employeurs de personnel salarié ou assimilé, à l'exception des employeurs de personnels de maison, pourront, sur la base du volontariat, adresser chaque mois à un organisme unique une déclaration sociale nominative indiquant le montant des rémunérations versées à chaque salarié au cours du mois précédent, ainsi que les mouvements individuels relatifs à l'arrivée ou au départ d'un salarié.

Cette déclaration devra être effectuée par voie électronique selon des modalités fixées chaque année par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale.

Une fois adressée à l'organisme unique, cette déclaration pourra être transmise, en tout ou partie, aux caisses d'assurance maladie, aux organismes versant des prestations familiales, aux organismes chargés du recouvrement des cotisations et contributions sociales, aux organismes de retraite et de prévoyance complémentaire, aux caisses assurant le service des congés payés, aux services de l'Etat ainsi qu'à Pôle emploi.

Cette première étape permettra de supprimer les déclarations de salaires pour les indemnités journalières et les attestations d'employeur destinées à Pôle emploi.

**Au cours de la deuxième phase**, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, la déclaration sociale nominative aura un caractère **obligatoire** et se substituera à toute une série de déclarations : la déclaration annuelle de données sociales (DADS), la déclaration automatisée des données sociales unifiée (DADS-U), les déclarations unifiées de cotisations sociales (DUCS) effectuées auprès des Urssaf, des institutions de l'Agirc-Arrco, de Pôle emploi et de la caisse de congés payés du bâtiment et des travaux publics (BTP), les déclarations de cotisations auprès des caisses de la mutualité sociale agricole, les déclarations de cotisations pour la caisse de congés payés du BTP et pour les congés spectacles, les déclarations mensuelles obligatoires des mouvements de main-d'œuvre (DMMO) destinées à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle ainsi que la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) adressée à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Dès lors, à compter de cette date, toute demande de données ou d'informations déjà produites au titre de la déclaration sociale nominative sera, de plein droit, considérée comme nulle.

Le **paragraphe III** prévoit que seront fixés par décret en Conseil d'Etat les modalités d'application de l'article ainsi que le délai à l'issue duquel l'employeur ayant rempli la déclaration sociale nominative sera réputé avoir accompli les déclarations et formalités requises.

## **II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale**

En commission des lois, les députés ont adopté une série d'amendements destinés à tenir compte des observations formulées par le Conseil d'Etat dans son avis sur la proposition de loi, pour, notamment, préciser le champ des employeurs exclus de la déclaration sociale nominative, mieux prendre en compte les cas de suspension du contrat de travail et étendre le périmètre des régimes complémentaires obligatoires à l'Ircantec et à la CRNPAC.

Cette rédaction n'a pas été remise en cause en séance publique.

### *Article 31*

*(art. L. 133-6-4 du code de la sécurité sociale)*

#### **Simplification de la procédure de recouvrement amiable des cotisations et contributions sociales par le régime social des indépendants**

***Objet : Cet article a pour objet de simplifier la procédure de recouvrement amiable des cotisations et contributions sociales du régime social des indépendants en confiant à celui-ci une compétence pleine et entière en la matière.***

## **I - Le dispositif proposé**

L'article L. 133-6-4, inséré dans le code de la sécurité sociale par l'article premier de l'ordonnance n° 2005-1529 du 8 décembre 2005 instituant un interlocuteur social unique pour les indépendants, prévoit que le régime social des indépendants définit les orientations du recouvrement amiable et contentieux des cotisations et contributions dont sont redevables les personnes exerçant les professions artisanales, industrielles et commerciales.

Il prévoit cependant que le RSI délègue, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, aux Urssaf, qui agissent pour son compte et sous son appellation, tout ou partie du **recouvrement amiable** des cotisations et contributions sociales, **jusqu'au trentième jour** suivant la date d'échéance ou la date limite de paiement lorsqu'elle est distincte. Au-delà de ce trentième jour, le RSI assure la poursuite du recouvrement amiable.

En ce qui concerne le **recouvrement contentieux**, le RSI est seul compétent.

Ainsi, à défaut d'encaissement à la date d'échéance ou à la date limite de paiement lorsque celle-ci est distincte, la mise en demeure invitant le cotisant à régulariser sa situation est transmise par la caisse du régime social des indépendants chargée du contentieux. En l'absence de régularisation et sauf réclamation introduite devant la commission de recours amiable de la caisse de base du régime social des indépendants, la caisse chargée du contentieux adresse la contrainte.

Le présent article modifie l'article L. 133-6-4 afin de **simplifier, notamment vis-à-vis de l'assuré, cette procédure de recouvrement amiable** :

- il précise que le RSI assure le recouvrement amiable des cotisations et contributions sociales ; ce faisant, il supprime le principe d'une compétence partagée avec les Urssaf et supprime en conséquence le délai de trente jours qui constituait la ligne de partage entre les deux organismes ;

- il indique que le RSI peut néanmoins toujours déléguer cette compétence aux Urssaf.

## **II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale**

L'Assemblée nationale a, à l'initiative de sa commission des affaires sociales saisie pour avis, complété cet article par l'ajout d'un nouveau paragraphe afin de prévoir, par dérogation à l'article L. 611-12 du code de la sécurité sociale, la prorogation du mandat des administrateurs des caisses de base du RSI jusqu'au 30 novembre 2012.

Il s'agit, selon les députés auteurs de l'amendement, d'éviter « *un télescopage entre la date ordinaire de renouvellement de ces mandats et les échéances électorales nationales* ».

*Article 32*

*(art. L. 137-1 du code de la sécurité sociale)*

**Harmonisation de l'expression des seuils d'effectifs  
entrant dans la détermination de la taxe sur les contributions au bénéfice  
des salariés pour le financement des prestations complémentaires de  
prévoyance**

***Objet : Cet article, supprimé à l'Assemblée nationale, a pour objet d'harmoniser la formulation du seuil d'effectifs à partir duquel est due la taxe sur les contributions versées au bénéfice des salariés pour le financement des prestations complémentaires de prévoyance.***

**I - Le dispositif proposé**

L'article L. 137-1 du code de la sécurité sociale institue une taxe sur les contributions des employeurs et des organismes de représentation collective du personnel versées au bénéfice de leurs salariés, anciens salariés et de leurs ayants droit, pour le financement de prestations complémentaires de prévoyance.

Actuellement, les employeurs occupant « *neuf salariés au plus* » sont exonérés du paiement de la taxe, ce qui constitue une formulation différente de celle, plus usuelle, de « *moins de dix salariés* ».

Dans une optique d'harmonisation, le présent article a pour objet de s'aligner sur cette rédaction pour déterminer les employeurs qui bénéficieront de l'exonération.

**II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale**

L'harmonisation proposée par le présent article avait pour conséquence d'augmenter le nombre des employeurs exemptés du paiement de la taxe.

Cette mesure d'exonération n'étant pas compensée par le budget de l'Etat, le président Jean-Luc Warsmann a estimé qu'elle relevait d'une loi de financement de la sécurité sociale et proposé sa suppression ; le rapporteur pour avis Dominique Dord a fait de même après avoir chiffré à 2 millions d'euros la perte de recettes potentielle pour la sécurité sociale. La suppression du présent article, opérée en commission des lois, n'a pas été remise en cause en séance publique.

*Article 33*

*(art. L. 241-13 du code de la sécurité sociale)*

**Harmonisation de l'expression des seuils d'effectifs  
entrant dans la détermination de la majoration de la réduction  
de cotisations sociales employeur dans les entreprises de travail temporaire**

***Objet : Cet article, supprimé à l'Assemblée nationale, a pour objet d'harmoniser la formulation du seuil d'effectifs permettant de majorer la réduction de cotisations sociales employeurs dans les entreprises de travail temporaire.***

**I - Le dispositif proposé**

L'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale définit les modalités de calcul des allègements de cotisations sociales employeurs pour les salaires compris entre 1 et 1,6 Smic.

Le coefficient maximal de réduction est égal à 26 % du salaire brut ou 28,1 % pour les entreprises de travail temporaire employant « *de un à dix-neuf salariés* ».

Le présent article a pour objet d'harmoniser la formulation de ce seuil afin que la majoration du coefficient de réduction des cotisations sociales employeur s'applique pour les entreprises de travail temporaire employant moins de vingt salariés.

**II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale**

L'harmonisation proposée par le présent article conduisait à augmenter le nombre d'employeurs susceptibles de bénéficier de la majoration du coefficient de réduction.

Compte tenu de la perte de recettes pour la sécurité sociale, estimée par le Gouvernement à 20 millions d'euros, résultant de cet article, l'Assemblée nationale l'a supprimé en séance publique.

*Article 34*

*(art. L. 241-13 du code de la sécurité sociale)*

**Harmonisation de l'expression des seuils d'effectifs  
entrant dans la détermination de la majoration de la réduction  
de cotisations sociales employeurs pour les groupements d'employeurs  
entrant dans le champ d'application d'une même convention collective**

***Objet : Cet article, supprimé à l'Assemblée nationale, a pour objet d'harmoniser la formulation du seuil d'effectifs permettant de majorer la réduction de cotisations sociales pour les groupements d'employeurs.***

**I - Le dispositif proposé**

Tout comme pour les entreprises de travail temporaire, l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale fixe à 28,1 % le coefficient maximal de réduction de cotisations sociales pour les groupements d'employeurs entrant dans le champ d'application d'une même convention collective ayant un effectif compris entre un et dix-neuf salariés.

Le présent article a pour objet d'harmoniser la formulation de ce seuil afin que la majoration du coefficient de réduction des cotisations sociales employeur s'applique pour les groupements d'employeurs ayant un effectif de moins de vingt salariés.

**II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale**

Pour les motifs retenus lors de l'examen de l'article 33, l'Assemblée nationale a supprimé le présent article en séance publique.

*Article 35*

*(art. L. 241-18 du code de la sécurité sociale)*

**Harmonisation de l'expression des seuils d'effectifs  
entrant dans la détermination de la réduction forfaitaire  
de cotisations patronales dues au titre des heures supplémentaires**

***Objet : Cet article a pour objet d'harmoniser la formulation des seuils d'effectifs conditionnant le bénéfice de la réduction forfaitaire de cotisations patronales dues au titre des heures supplémentaires.***

**I - Le dispositif proposé**

L'article L. 241-18 du code de la sécurité sociale dispose que toute heure supplémentaire ouvre droit à une déduction forfaitaire des cotisations patronales égale à un montant fixé par décret. Cette déduction peut être majorée pour les entreprises employant « *au plus vingt salariés* ».

Le présent article a pour objet de remplacer la formulation de ce seuil par la formulation « *moins de vingt salariés* ».

**II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale**

L'Assemblée nationale a complété cet article par une mesure de coordination à l'article 48 de la loi de modernisation de l'économie<sup>1</sup>. Celui-ci prévoit actuellement, par dérogation à la règle fixée à l'article L. 241-18, que les entreprises dépassant pour la première fois au titre des années 2008 à 2011, l'effectif de vingt salariés, continuent de bénéficier de la majoration pendant trois années. Ainsi que l'avait noté le Conseil d'Etat dans son avis, l'article 35 comportait un risque de rupture d'égalité pour les entreprises atteignant, sans le dépasser, le seuil de vingt salariés sur la période considérée.

Dans la rédaction adoptée par l'Assemblée nationale, la dérogation s'appliquera donc non seulement aux entreprises qui dépassent le seuil de vingt salariés, mais également à celles qui l'atteignent.

---

<sup>1</sup> Loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie.



*Article 36*  
*(art. L. 243-6-3 du code de la sécurité sociale)*  
**Développement du rescrit social**

***Objet : Cet article vise à étendre le champ du rescrit social et à mettre en place une procédure d'acceptation tacite.***

**I - Le dispositif proposé**

• Inspirée des dispositifs existants en matière fiscale, la procédure de rescrit social a été instituée par l'ordonnance du 6 juin 2005<sup>1</sup>, prise en application de la loi du 9 décembre 2004 de simplification du droit<sup>2</sup>.

Le rescrit social permet à tout cotisant ou futur cotisant, en sa qualité d'employeur, de demander à l'organisme de recouvrement dont il dépend de prendre position sur l'application à sa situation particulière d'une disposition législative. La position exprimée par l'organisme de recouvrement lui est par la suite opposable.

Etendu en 2008 par la loi de modernisation de l'économie (LME)<sup>3</sup>, le champ du rescrit social recouvre quatre domaines :

- l'ensemble des exonérations de cotisations de sécurité sociale ;
- les contributions des employeurs mentionnées au chapitre VII du titre III du livre I<sup>er</sup> du code de la sécurité sociale<sup>4</sup> ;

---

<sup>1</sup> Ordonnance n° 2005-651 du 6 juin 2005 relative à la garantie des droits des cotisants dans leurs relations avec les organismes de recouvrement.

<sup>2</sup> Loi n° 2004-1343 du 9 décembre 2004 de simplification du droit.

<sup>3</sup> Loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie.

<sup>4</sup> Ce qui recouvre :

- la taxe sur les contributions au bénéfice des salariés pour le financement des prestations complémentaires de prévoyance ;
- la contribution sur les abondements des employeurs aux plans d'épargne pour la retraite collectifs ;
- la contribution assise sur les contrats d'assurance en matière de circulation de véhicules terrestres à moteur ;
- la contribution sur les avantages de préretraite d'entreprise ;
- les contributions sur les régimes de retraite conditionnant la constitution de droits à prestations à l'achèvement de la carrière du bénéficiaire dans l'entreprise ;
- la contribution sur les indemnités de mise à la retraite ;
- la contribution patronale sur les attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions et sur les attributions d'actions gratuites ;
- la contribution salariale sur les attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions et sur les attributions d'actions gratuites ;
- le forfait social ;
- la contribution salariale sur les distributions et gains nets afférents à des parts de fonds communs de placement à risques, des actions de sociétés de capital-risque ou des droits représentatifs d'un placement financier dans une entité mentionnée au dernier alinéa du 8 du II de l'article 150-0 A du code général des impôts ;
- les prélèvements sur les jeux, concours et paris.

- les mesures réglementaires spécifiques relatives aux avantages en nature et aux frais professionnels prises en application de l'article L. 242-1 du même code ;

- les exemptions d'assiette mentionnées à l'article L. 242-1.

Aux termes de l'article R. 243-43-2 du code de la sécurité sociale, l'organisme de recouvrement dispose d'un délai de trente jours pour signaler au cotisant les pièces ou informations manquantes de sa demande. A l'issue de ce délai, la demande est réputée complète et l'organisme de recouvrement dispose alors de trois mois pour répondre au cotisant.

Quand l'organisme de recouvrement n'a pas répondu à l'issue du délai imparti, aucun redressement de cotisations ou contributions sociales ne peut être effectué qui se fonderait sur la législation au regard de laquelle devrait être appréciée la situation du demandeur, pour la période comprise entre la date à laquelle le délai a expiré et la date de la notification de la réponse explicite.

Les conséquences négatives que pourraient avoir des divergences d'interprétation de la norme entre Urssaf ont été encadrées. L'article L. 243-6-3 précité dispose en son neuvième alinéa qu' « *un cotisant affilié auprès d'un nouvel organisme peut se prévaloir d'une décision explicite prise par l'organisme dont il relevait précédemment tant que la situation de fait exposée dans sa demande ou la législation au regard de laquelle sa situation a été appréciée n'ont pas été modifiées* ». Des dispositions parallèles sont prévues par l'article L. 243-6-4 en cas de changement d'implantation géographique d'une entreprise ou de l'un de ses établissements.

La situation des groupes d'entreprises a également été prévue. Lorsqu'un demandeur a explicitement fait mention d'un lien de dépendance ou de contrôle au sens des articles L. 233-1 et L. 233-3 du code de commerce, la décision prise par l'Urssaf s'applique à toute entreprise ou personne morale appartenant au même ensemble.

Si l'Urssaf souhaite modifier sa position, elle doit en informer le cotisant. Celui-ci peut alors demander l'intervention de l'Acoss qui transmet à l'Urssaf sa position sur l'interprétation à retenir. L'Urssaf la notifie au demandeur dans un délai d'un mois.

La loi de simplification du droit du 12 mai 2009<sup>1</sup> a introduit la possibilité de rendre publiques les décisions des organismes de recouvrement. Le décret n° 2009-1598 du 18 décembre 2009 a précisé que certaines décisions de portée générale, une fois anonymisées, peuvent être publiées au bulletin officiel et sur le site [www.securite-sociale.fr](http://www.securite-sociale.fr) par le ministre chargé de la sécurité sociale, sur proposition du directeur de l'Acoss faite chaque année avant le 31 mars.

---

<sup>1</sup> Loi n° 2009-526 du 12 mai 2009 de simplification et de clarification du droit et d'allègement des procédures.

Le rescrit social s'applique également aux cotisants du régime agricole et depuis la loi de modernisation de l'économie précitée à ceux du régime social des indépendants (RSI).

- Selon les données fournies par la direction de la sécurité sociale (DSS), 387 demandes de rescrit social ont été effectuées auprès des Urssaf au cours de l'année 2009. Le délai moyen de réponse s'établit à quarante-huit jours contre quatre mois en 2006.

Un rapport de juillet 2008 d'Olivier Fouquet, président de section au Conseil d'Etat, notait que le rescrit social ne rencontrait qu'un succès limité auprès des entreprises<sup>1</sup>. Estimant que la question des thèmes couverts n'était pas centrale, notamment du fait de l'élargissement prévu à l'époque par la LME, le rapport recommandait deux évolutions principales pour compléter le dispositif et renforcer la portée des réponses apportées aux demandeurs :

- la première a été mise en œuvre en 2009 et consistait en la publication de certaines réponses aux rescrits ;

- la seconde était d'instituer une procédure de référé contre les rescrits devant les tribunaux des affaires de sécurité sociale.

Un rapport récent du président Jean-Luc Warsmann<sup>2</sup> soulignait quant à lui la longueur et la complexité de la procédure et estimait que le rescrit social avait un champ d'action « *clairement trop réduit* ». Découlaient de ce constat trois recommandations, qui sont en partie prises en compte par le présent article :

- étendre le champ du rescrit social à d'autres domaines du droit de la sécurité sociale ainsi qu'à certains domaines du droit du travail ;

- dématérialiser la procédure de demande et prévoir la transmission d'un avis de réception électronique au demandeur ;

- préciser les conditions dans lesquelles il est répondu de sorte que le délai de réponse ne se trouve pas, en réalité, rallongé de trente jours lorsque le dossier est incomplet.

- Le **paragraphe I** du présent article porte sur le régime général.

Les deuxième à cinquième alinéas étendent le champ du rescrit social :

- aux cotisations et contributions dues sur les rémunérations mentionnées à l'article L. 242-1-4 ; il s'agit des rémunérations versées à un salarié par une entreprise ou une personne tierce à l'employeur ; cet article a été créé par la loi de financement pour 2011<sup>3</sup> afin de prendre en compte le

---

<sup>1</sup> Cf. le rapport d'Olivier Fouquet « *Cotisations sociales : stabiliser la norme, sécuriser les relations avec les Urssaf et prévenir les abus* », juillet 2008.

<sup>2</sup> Cf. le rapport au Président de la République fait par Jean-Luc Warsmann, parlementaire en mission, « *La simplification du droit au service de la croissance et de l'emploi* », juillet 2011.

<sup>3</sup> Loi n° 2010-1594 du 20 décembre 2010 de financement de la sécurité sociale pour 2011.

développement de nouvelles politiques de rémunération des salariés qui peuvent notamment prendre la forme de chèque-cadeaux ou d'avantages en nature versés par des entreprises tierces ;

- aux règles de déclaration et de paiement des cotisations sociales ;
- à tout autre sujet relatif aux cotisations et contributions sociales recouvrées par les Urssaf et les caisses générales de sécurité sociale prévu par décret.

Les sixième à huitième alinéas portent sur la mise en place d'un mécanisme d'acceptation tacite. Il est prévu que le décret en Conseil d'Etat fixant le délai d'intervention de toute décision explicite pourra également prévoir les conditions dans lesquelles certaines demandes seront susceptibles de faire l'objet de décisions d'acceptation tacite. La nature des demandes concernées sera elle aussi déterminée par le même décret en Conseil d'Etat.

Le **paragraphe II** du présent article porte sur le RSI. L'article L. 133-6-9 du code de la sécurité sociale dispose que le rescrit social s'applique « *dans les conditions prévues aux septième à dixième alinéas de l'article L. 243-6-3* ».

Compte tenu des modifications apportées par le présent article à l'article L. 243-6-3, le renvoi effectué à l'article L. 133-6-3 porte désormais sur les alinéas « *dixième* » à « *treizième* ».

## **II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale**

L'Assemblée nationale a supprimé le cinquième alinéa du présent article qui étendait le champ du rescrit social « *à tout autre sujet relatif aux cotisations et contributions sociales* » recouvrées par les Urssaf et les caisses générales de sécurité sociale prévu par décret.

Dans son avis sur la proposition de loi, le Conseil d'Etat a en effet estimé qu'il n'était pas possible de renvoyer à un décret la fixation de cette liste, dès lors que la procédure de rescrit social est notamment susceptible d'affecter l'assiette et les modalités de recouvrement de la contribution sociale généralisée, dont la détermination relève de la loi.

Par coordination avec la suppression de cet alinéa, le renvoi effectué par le paragraphe II du présent article à l'article L. 243-6-3 du code de la sécurité sociale a été modifié.

*Article 36 bis*  
*(article L. 725-24 du code rural et de la pêche maritime)*  
**Développement du rescrit social pour les cotisants  
de la mutualité sociale agricole**

***Objet : Cet article, introduit en séance publique à l'Assemblée nationale, a pour objet d'étendre au régime agricole les mesures d'extension du champ du rescrit social et la mise en place d'une procédure d'acceptation tacite.***

L'article L. 725-24 du code rural et de la pêche maritime fixe, pour les cotisants ou futurs cotisants de la mutualité sociale agricole, une procédure de rescrit social parallèle à celle prévue à l'article L. 243-6-3 du code de la sécurité sociale pour les cotisants du régime général.

Compte tenu des modifications apportées au rescrit social à l'article 36, le présent article a pour objet de modifier en conséquence l'article L. 725-24 précité.

Il étend en premier lieu le champ du rescrit social :

- aux cotisations et contributions dues pour les rémunérations mentionnées à l'article L. 242-1-4 du code de la sécurité sociale ;
- aux règles de déclaration et de paiement des cotisations prévues pour le régime social agricole.

En second lieu, le présent article prévoit que le décret en Conseil d'Etat qui définit les modalités d'application de l'article L. 725-24 peut également prévoir les modalités suivant lesquelles certaines demandes pourront faire l'objet de décisions d'acceptation tacite.

*Article 36 ter*

*(art. L. 243-12-4 du code de la sécurité sociale)*

**Interdiction de nouveaux contrôles sur des périodes  
et des points de législation déjà vérifiés**

***Objet : Cet article, inséré en séance publique par l'Assemblée nationale, vise à exclure tout nouveau contrôle des administrations de sécurité sociale sur des périodes et des points de législation ayant déjà donné lieu à vérification, hormis en cas de réponses inexactes ou incomplètes, de fraude, de travail dissimulé ou de demande de l'autorité judiciaire.***

La législation fiscale garantit au contribuable que l'administration des impôts ne peut plus procéder à des rectifications pour la même période et pour le même impôt lorsqu'elle a effectué un examen contradictoire de la situation fiscale personnelle de ce contribuable au regard de l'impôt sur le revenu (article L. 50 du livre des procédures fiscales). De même, lorsque la vérification de la comptabilité est achevée, pour une période déterminée et au regard d'un impôt ou d'une taxe, l'administration ne peut procéder à une nouvelle vérification de ces écritures au regard des mêmes impôts ou taxes et pour la même période (article L. 51 du même livre).

Toutefois, une nouvelle vérification ou une rectification restent possibles lorsque le contribuable a fourni des éléments incomplets ou inexacts, en cas d'agissements frauduleux ou lorsque l'administration a adressé un procès-verbal de flagrance fiscale.

Le présent article vise à transposer un principe analogue dans les contrôles relatifs à l'application de la législation de sécurité sociale.

Il propose à cet effet de créer dans le code de la sécurité sociale un article L. 243-12-4 précisant qu'il ne peut être procédé une nouvelle fois à un contrôle portant, pour une même période, sur les points de la législation applicable ayant déjà fait l'objet d'une vérification, sauf en cas de réponses incomplètes ou inexactes, de fraude, de travail dissimulé ou sur demande de l'autorité judiciaire.

*Article 37*

*(art. L. 243-14 du code de la sécurité sociale  
et art. L. 1221-12-1 du code du travail)*

**Développement du télépaiement des cotisations sociales  
et de la télétransmission des déclarations préalables à l'embauche**

**Objet :** *Cet article vise à étendre le champ des entreprises tenues d'effectuer sous forme dématérialisée leurs déclarations sociales et le versement des cotisations correspondantes, ainsi que leurs déclarations préalables à l'embauche.*

**I - Le dispositif proposé**

**• L'émission des déclarations sociales par voie électronique et le télépaiement des charges sociales**

L'article L. 243-14 du code de la sécurité sociale impose aux entreprises ou aux établissements d'une même entreprise de régler par virement, ou par tout autre moyen de paiement dématérialisé, les cotisations, contributions et taxes sociales, lorsque le montant de celles-ci est supérieur à 150 000 euros au titre d'une année civile.

De même, lorsque le montant des cotisations, contributions et taxes sociales est supérieur à 150 000 euros au titre d'une année civile, les entreprises ou les établissements sont tenus d'effectuer leurs déclarations sociales par voie électronique.

Le **paragraphe I** du présent article vise à étendre le champ des entreprises soumises à ces obligations de déclaration par voie électronique et de télépaiement :

- en abaissant le seuil de cotisations et contributions retenu, qui passerait à 100 000 euros au 1<sup>er</sup> janvier 2012 et à 50 000 euros au 1<sup>er</sup> janvier 2013 ;

- en rendant la télédéclaration et le télépaiement systématiques pour toutes les entreprises tenues de verser mensuellement leurs cotisations sociales.

Le versement mensuel des cotisations sociales concerne toutes les entreprises employant au moins dix salariés. Les entreprises de moins de dix salariés versent leurs cotisations tous les trimestres, à moins qu'elles n'aient opté pour le versement mensuel.

Il faut préciser que le paragraphe III de l'article L. 243-14 prévoit une pénalité s'élevant à 0,2 % du montant des cotisations déclarées ou acquittées en cas de non-respect de l'obligation de transmission ou de paiement par voie électronique.

• **La télétransmission des déclarations préalables à l'embauche**

Le **paragraphe II** vise à prévoir la transmission des déclarations préalables à l'embauche par voie électronique, dès lors que le nombre annuel de déclarations atteint un certain volume.

Le texte proposé pour le nouvel article L. 1221-12-1 du code du travail rend **obligatoire** l'envoi de la déclaration par voie électronique à compter du 1er janvier 2012 pour les employeurs relevant du régime général de la sécurité sociale ayant accompli **plus de 1 500 déclarations** préalables à l'embauche au cours de l'année civile précédente. A compter du **1er janvier 2013**, l'obligation serait étendue à tous les employeurs relevant du régime général ayant accompli **plus de 500 déclarations préalables** à l'embauche au cours de l'année civile précédente.

Enfin, cette obligation est assortie d'une pénalité en cas de non-respect, **fixée à 0,5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale** par salarié. Le plafond mensuel de la sécurité sociale s'établissant à 2 946 euros en 2011, la pénalité s'élèverait à 14,73 euros par salarié.

**II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale**

L'Assemblée nationale a complété le texte proposé pour le paragraphe II *bis* de l'article L. 243-14 du code de la sécurité sociale afin de prévoir la transmission par voie électronique des déclarations de régularisation et, le cas échéant, des versements complémentaires, effectués dans le cadre de la **déclaration annuelle des données sociales** prévue par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2012, et plus précisément son article 39 visant à créer un article L. 133-5-4 du même code.

Il faut souligner que le paragraphe II de cet article L. 133-5-4 précise que la déclaration annuelle des données sociales est effectuée par voie électronique. Mais une telle précision n'est pas prévue au paragraphe III qui concerne la déclaration de régularisation et les versements complémentaires éventuels.

L'amendement adopté par l'Assemblée nationale répare cette omission. Il a été jugé préférable d'apporter ce complément à l'article L. 243-14, plutôt qu'à l'article L. 133-5-4, afin de regrouper dans un même article l'ensemble des obligations de paiement et de déclaration dématérialisés relatives aux cotisations sociales.



*Article 37 bis*

*(art. L. 725-22 du code rural et de la pêche maritime)*

**Développement de la télédéclaration et du télépaiement des cotisations sociales dans le régime agricole**

***Objet : Cet article, inséré en séance publique par l'Assemblée nationale, étend le champ des employeurs du secteur agricole tenus d'effectuer sous forme dématérialisée leurs déclarations sociales et le versement des cotisations correspondantes.***

Cet article, ajouté au texte initial sur amendement de la commission des lois, vise à aligner le champ des **employeurs relevant du régime agricole** soumis aux obligations de déclaration par voie électronique et de télépaiement des cotisations sociales sur celui défini par l'article L. 243-14 du code de la sécurité sociale pour les employeurs du régime général.

Ces obligations concerneraient donc les employeurs agricoles acquittant plus de 100 000 euros de cotisations et contributions par an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, ce seuil étant abaissé à 50 000 euros par an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Il exonère toutefois les employeurs agricoles de l'obligation incombant aux employeurs du régime général de procéder par virement bancaire lorsque le montant des cotisations, contributions et taxes sociales est supérieur à 7 millions d'euros au titre d'une année civile. On peut s'interroger sur la justification de cette précision, tout comme sur son utilité, aucune entreprise agricole ne semblant avoir atteint ce seuil au cours de ces dernières années.

*Article 38*

*(art. L. 834-1 du code de la sécurité sociale)*

**Réaménagement des cotisations au fonds national d'aide au logement**

***Objet : Cet article, supprimé par l'Assemblée nationale, vise à réaménager les modalités de calcul des cotisations au Fnal.***

**I - Le dispositif proposé**

Cet article, qui figurait dans le texte initial de la proposition de loi, visait à clarifier le régime des cotisations au fonds national d'aide au logement.

En application de l'article L. 834-1 du code de la sécurité sociale, ce fonds destiné à financer l'allocation de logement est alimenté par **deux cotisations** des employeurs :

- une **cotisation dite « de base »**, à la charge de tous les employeurs, quel que soit l'effectif de l'entreprise, dont le taux est fixé à 0,1 % de la rémunération du salarié, dans la limite du plafond de la sécurité sociale ;

- une **cotisation dite « supplémentaire »**, à la charge des employeurs dont l'effectif moyen est égal ou supérieur à vingt salariés, à l'exception des employeurs du régime agricole, et dont le taux est fixé à 0,4 % sur la part des salaires plafonnés et à 0,5 % sur la part des salaires dépassant le plafond.

Le présent article visait à modifier l'article L. 834-1 pour distinguer d'une part, les employeurs de moins de vingt salariés et les employeurs du régime agricole, soumis à une cotisation de 0,1 % sur les salaires plafonnés, d'autre part les employeurs non agricoles d'au moins vingt salariés, assujettis à une cotisation de 0,5 % sur l'ensemble des rémunérations.

## **II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale**

La commission des lois a toutefois supprimé cet article au motif que *« l'établissement de deux taux suivant la taille de l'entreprise pourrait avoir un impact difficilement évaluable à ce jour mais potentiellement négatif sur les entreprises et sur le financement du fonds national d'aide au logement »* et qu'une évaluation plus approfondie de la portée de cette mesure était nécessaire.

Cette suppression n'a pas été remise en cause en séance publique.

*Article 39*

(art. L. 1221-7, L. 1226-10, L. 1232-8, L. 1233-3, L. 1233-8, L. 1233-21, L. 1233-28, L. 1233-30, L. 1233-32, L. 1233-34, L. 1233-38, L. 1233-46, L. 1233-58, L. 1233-61, L. 1233-71, L. 1233-87, L. 1235-10, L. 1253-5, L. 1311-2, L. 1453-4, L. 2142-1-1, L. 2142-8, L. 2143-3, L. 2143-4, L. 2143-5, L. 2143-13, L. 2143-16, L. 2242-15, L. 2242-19, L. 2242-20, L. 2312-1, L. 2312-2, L. 2312-5, L. 2313-16, L. 2315-1, L. 2322-1, L. 2322-2, L. 2322-4, L. 2323-50, L. 2323-51, L. 2323-61, L. 2323-55, L. 2323-56, L. 2323-57, L. 2324-11, L. 2325-6, L. 2325-9, L. 2325-14, L. 2325-23, L. 2325-26, L. 2325-27, L. 2325-34, L. 2325-35, L. 2325-38, L. 2327-5, L. 2328-2, L. 2341-1, L. 2341-2, L. 2344-6, L. 2363-11, L. 3142. 8, L. 3142. 89, L. 3322-2, L. 4611-1, L. 4611-2, L. 4613-4, L. 4614-3, L. 4614-15, L. 4631-1, L. 5212-1, L. 5212-4, L. 6121-3, L. 6122-2, L. 6322-7, L. 6322-47, L. 6322-54, L. 6323-3, L. 6331-9, L. 6331-12, L. 6331-17, L. 6331-31, L. 6331-38, L. 6331-64, L. 6332-3-1, L. 6332-7, L. 6332-19 et L. 6332-20

*du code du travail*)

**Harmonisation de l'expression des seuils d'effectifs en droit du travail**

**Objet : Cet article tend à harmoniser la formulation des seuils d'effectifs dans le code du travail.**

**I - Le dispositif proposé**

Dans le code du travail, les seuils d'effectifs qui conditionnent le déclenchement de certains droits ou obligations sont formulés de manière variée : il est parfois fait mention d'un seuil de « *dix salariés et plus* », parfois d'un seuil de « *dix salariés ou plus* », parfois d'un seuil « *d'au moins dix salariés* ».

Selon Jean-Luc Warsmann, ces énoncés différents, pour des seuils rigoureusement identiques, rendent le code du travail moins lisible et les seuils moins aisés à appréhender. Il est donc proposé de procéder à une uniformisation, en retenant systématiquement la formulation « *au moins dix salariés* ».

La même harmonisation est proposée pour tous les seuils figurant dans le code du travail : onze salariés, vingt salariés, cinquante salariés, cent cinquante salariés, deux cents salariés, deux cent cinquante salariés, trois cents salariés, mille salariés, mille cinq cents salariés et deux mille salariés.

Dans certains cas, les modifications proposées ont cependant pour effet de faire varier les seuils d'une unité.

Ainsi, le 18° et le 19° abaissent de cinq cents à quatre cent quatre-vingt-dix salariés le seuil à partir duquel l'employeur doit accorder, au minimum, vingt heures de délégation syndicale dans le mois (article L. 2143-13 du code du travail).

Le 20° ramène de cinq cent un à cinq cents salariés le seuil à partir duquel les ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont droit à au moins un délégué titulaire dans le cadre de l'élection des représentants du personnel au sein du comité d'entreprise (article L. 2324-11 du même code) ; il ramène également à cinq cents salariés le seuil à partir duquel les représentants syndicaux au sein du comité d'entreprise, ou du comité central d'entreprise, disposent du temps nécessaire pour exercer leurs fonctions, dans la limite de vingt heures par mois (article L. 2325-6) ; enfin, il ramène à cinq cents salariés le seuil à partir duquel le temps passé dans les réunions du comité d'entreprise n'est pas déduit du temps de délégation accordé aux représentants syndicaux (article L. 2325-9).

## **II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale**

La commission des lois a d'abord adopté cinq amendements rédactionnels, suggérés par le Conseil d'Etat et présentés par son rapporteur, Etienne Blanc, qui visent à remplacer la préposition « *de* » par un « *d'* ».

Il serait souhaitable que des corrections analogues soient opérées aux 14°, 19° et 20° de l'article, où le même problème rédactionnel se pose. Par ailleurs, le premier de ces cinq amendements pose un problème puisqu'il tend à remplacer, dans sept articles du code, les mots « *de dix salariés et plus* » par les mots « *d'au moins dix salariés* ». Or, dans les sept articles considérés figurent les mots « *de dix salariés **ou** plus* ».

La commission des lois a également adopté un amendement présenté par la commission des affaires sociales, saisie pour avis. Dans sa rédaction initiale, le 10° de l'article faisait passer le seuil à partir duquel l'employeur doit mettre un local à disposition des sections syndicales (article L. 2142-8 du code du travail) de « *plus de deux cents salariés* » à « *au moins deux cent un salariés* », ce qui aurait pénalisé les sections syndicales présentes dans les entreprises où l'effectif, du fait de la présence de salariés en contrat à durée déterminé ou à temps partiel, est compris entre deux cents et deux cent un salariés. Pour éviter un recul des droits reconnus aux salariés et à leurs représentants syndicaux, l'amendement a abaissé le seuil à « *au moins deux cents salariés* ».

L'amendement a procédé à une modification analogue au 13° de l'article. Dans sa rédaction initiale, le 13° proposait de faire passer de « *plus de trois cents salariés* » à « *au moins trois cent un salariés* » le seuil à partir duquel, en vertu de l'article L. 1253-5 du code du travail, une entreprise ne peut adhérer à un groupement d'employeurs, sauf en cas de conclusion d'un accord collectif. L'amendement a ramené ce seuil à « *au moins trois cents* » salariés. Il convient cependant de noter que l'article L. 1253-5 du même code est aujourd'hui abrogé, en application de l'article 33 de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, de sorte que la référence à cet article pourrait être supprimée de la proposition de loi.

Le 13° proposait également de faire passer de « *plus de trois cents salariés* » à « *au moins trois cent un salariés* » le seuil d'effectifs à partir duquel l'absence de présentation du bilan social d'entreprise est pénalement sanctionnée. Là encore, l'amendement a abaissé le seuil à « *au moins trois cents salariés* ».

Cette rédaction n'a pas été remise en cause en séance publique.

*Article 39 bis*

*(art. L. 2241-2-1 (nouveau) du code du travail)*

**Négociation sur les salaires aux fins de convergence  
du salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification  
et du Smic**

***Objet : Cet article crée une obligation de négociation sur les salaires dans les branches dès lors que le salaire minimum y est inférieur au Smic.***

Cet article, introduit dans le texte lors de son examen en commission à l'initiative de la commission des affaires sociales, insère un article L. 2241-2-1 dans le code du travail, dans le chapitre consacré à la négociation de branche et professionnelle.

Comme le prévoit l'article L. 3232-1 du code du travail, la rémunération d'un salarié ne peut être inférieure au Smic, et ce quel que soit le niveau du salaire minimum national professionnel de chaque branche.

Néanmoins, le fait que de nombreuses grilles salariales démarrent en dessous du Smic a pour conséquence de concentrer les rémunérations d'une partie importante des salariés, et pas uniquement des moins qualifiés, autour du niveau de celui-ci. De plus, de nombreux salariés voient leur rémunération rattrapée par le Smic à chacune des revalorisations de celui-ci, sans que la grille de branche ne connaisse une évolution similaire.

L'article 27 de la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 relative aux revenus du travail prévoit que les allègements de charges sociales « Fillon » consentis aux entreprises sur les salaires allant jusqu'à 1,6 Smic seront, à partir d'une date fixée par décret, calculés en référence au salaire minimum national professionnel de la branche et non plus au Smic. Avec ce mécanisme, si le salaire de branche est inférieur au Smic, la réduction de charges sociales accordée à l'employeur ne correspondra plus aux cotisations effectivement versées pour un salarié obligatoirement payé au Smic. Néanmoins, du fait de critères d'entrée en vigueur complexes, qui reposent sur l'évolution des minima des branches par rapport au Smic dans les années précédentes et qui visent avant tout à inciter les branches à agir d'elles-mêmes, cette mesure ne devrait s'appliquer, à l'heure actuelle, qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Dès lors, le présent article dispose que les organisations représentant les salariés et les employeurs signataires d'un accord de branche ou, à défaut, d'accords professionnels, sont tenues d'engager une négociation salariale à partir du moment où le salaire minimum des salariés sans qualification au sein de la branche en question est inférieur au Smic.

Il envisage également l'hypothèse d'une carence de la partie patronale : après l'écoulement d'un délai de trois mois, la négociation devra s'engager dans les quinze jours suivant la demande d'un syndicat de salariés représentatif dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

L'Assemblée nationale n'a pas remis en cause cette rédaction en séance publique.

#### *Article 40*

*(art. L. 3122-6 du code du travail)*

### **Modulation du nombre d'heures travaillées dans le cadre d'un accord collectif sans modification du contrat de travail**

***Objet : Cet article tend à prévoir qu'une modulation du temps de travail prévue par un accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail et peut donc être décidée sans l'accord du salarié.***

#### **I - Le dispositif proposé**

Le **paragraphe I** vise à abroger l'article L. 1222-8 du code du travail, qui indique que lorsqu'un salarié refuse une modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord de réduction du temps de travail, son licenciement est un licenciement pour motif personnel et non pour motif économique.

Le **paragraphe II** propose d'introduire dans le code du travail un nouvel article L. 3122-6, tendant à prévoir que la mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année ne constitue pas une modification du contrat de travail, sauf pour les salariés employés à temps partiel.

Cet article vise à remettre en cause une règle jurisprudentielle, posée par la chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt de 2000 et confirmée dans un arrêt plus récent, en 2010<sup>1</sup>, selon laquelle le passage d'un horaire fixe à un horaire modulé ou par cycle constitue une **modification du contrat de travail**. En conséquence, **elle ne peut intervenir qu'avec l'accord exprès du salarié**.

---

<sup>1</sup> Cf. les arrêts de la chambre sociale n° 98-43. 218 du 14 novembre 2000 et 08-43. 161 du 28 septembre 2010.

## **II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale**

Sur proposition du président Jean-Luc Warsmann, de la commission des affaires sociales, saisie pour avis, et du député Sébastien Huyghe, la commission des lois a supprimé le paragraphe I. Il est en effet apparu que l'article L. 1222-8 du code du travail, issu de la loi « Aubry II » du 19 janvier 2000, conserve encore une utilité, notamment dans le secteur industriel.

La commission des lois a également adopté un amendement du député Lionel Tardy précisant que la répartition des horaires doit être prévue par un accord collectif.

L'Assemblée nationale n'a pas remis en cause ces deux modifications en séance publique.

### *Article 40 bis*

*(art. L. 1222-9 à L. 1222-11 (nouveaux) du code du travail)*

#### **Définition du statut du télétravailleur**

***Objet : Cet article fixe le cadre juridique du télétravail, ses modalités d'exercice ainsi que les obligations des employeurs envers les salariés exerçant leur activité dans cette forme d'organisation du travail.***

## **I - Le dispositif proposé**

Cet article, introduit par un amendement du député Philippe Gosselin lors de l'examen du texte par la commission des lois de l'Assemblée nationale, complète le chapitre II du titre II du livre II de la première partie du code du travail par une section supplémentaire portant sur le télétravail.

Ajoutant trois nouveaux articles (L. 1222-9 à L. 1222-11) à ce code, il consacre au niveau législatif ce type d'activités qui, jusqu'à présent, n'avait fait l'objet que d'une définition conventionnelle, au niveau européen tout d'abord par l'accord-cadre du 16 juillet 2002 sur le télétravail puis au niveau national par l'accord national interprofessionnel (Ani) du 19 juillet 2005 qui en a assuré la transposition.

Le nouvel **article L. 1222-9** reprend la définition du télétravail telle qu'elle avait été arrêtée par les partenaires sociaux en 2005. On entend donc, sous ce terme, « *toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci* ».

Reposant sur les technologies de l'information et de la communication, le télétravail ne porte pas sur de nouvelles activités mais est plutôt une nouvelle méthode d'exécution de tâches déjà exercées par le salarié.

C'est pour cette raison qu'au cours de sa carrière un salarié peut alterner entre télétravail et travail dans les locaux de son entreprise, dans des conditions définies dans le contrat de travail ou dans un avenant ultérieur. Celui-ci, en l'absence d'accord collectif sur le sujet, doit également définir les modalités de contrôle du temps de travail.

Cette définition du télétravail repose sur le principe du volontariat, énoncé dans l'Ani : l'accord des deux parties, employeur et salarié, est nécessaire pour le mettre en place. C'est pourquoi cet article précise que le refus d'accepter un poste de télétravailleur ne peut justifier la rupture du contrat de travail.

L'**article L. 1222-10** énumère les obligations de l'employeur à l'égard de son salarié en télétravail, qui viennent compléter celles de droit commun. Il doit notamment :

- prendre en charge tous les coûts liés à l'exercice du télétravail (matériels, logiciels, abonnements, maintenance) ;
- informer le salarié des restrictions à l'usage des outils informatiques qui lui sont fournis et des sanctions auxquelles celui-ci s'expose s'il les enfreint ;
- donner la priorité au salarié en télétravail si celui-ci souhaite occuper ou reprendre un poste dans les locaux de l'entreprise et le tenir informé des postes disponibles ;
- fixer, avec le salarié, les horaires auxquels celui-ci peut le contacter.

Enfin, le nouvel **article L. 1222-11** prévoit un régime spécifique de mise en œuvre du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure. Dans ces situations, le télétravail serait considéré comme un aménagement du poste de travail pouvant être imposé unilatéralement par l'employeur, et non comme une modification du contrat de travail pour laquelle l'accord du salarié serait nécessaire, cela afin d'assurer la continuité de l'activité de l'entreprise et de protéger les salariés.

## **II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale**

Lors de l'examen de la proposition de loi en séance publique, l'Assemblée nationale a complété de deux façons cet article. Afin d'éviter que le télétravail n'aboutisse à l'isolement du salarié et qu'il n'ait des effets négatifs sur sa santé et son bien-être, il a été ajouté aux obligations qui incombent à l'employeur incluses dans le futur article L. 1222-10 du code du travail l'organisation, chaque année, d'un entretien devant notamment porter sur les conditions d'activité et la charge de travail du salarié.

A l'initiative du Gouvernement, un **paragraphe II** a été joint à l'article afin d'encadrer les possibilités d'adaptation du régime juridique du télétravail à la fonction publique. Afin de tenir compte des spécificités de son organisation et de ses méthodes de travail, un décret pris après concertation



avec les organisations syndicales représentatives des fonctionnaires pourra fixer le régime juridique du télétravail dans la fonction publique sur la base de garanties comparables à celles offertes aux salariés de droit privé.

*Article 41*

*(art. L. 1226-4-1, L. 1234-1 et L. 1234-4 du code du travail)*

**Rupture du contrat de travail dès la notification du licenciement  
pour inaptitude d'origine non professionnelle**

***Objet : Cet article propose que le contrat de travail soit rompu à la date de notification du licenciement décidé en raison de l'inaptitude d'origine non professionnelle du salarié.***

**I - Le dispositif proposé**

Cet article vise à remédier à une difficulté que rencontrent certains salariés licenciés en raison d'une inaptitude d'origine non professionnelle<sup>1</sup>.

Quand un salarié est déclaré inapte, l'article L. 1226-4 du code du travail indique que l'employeur dispose d'un délai d'un mois, à compter de la visite médicale de reprise du travail, pour reclasser le salarié dans l'entreprise ou pour le licencier. A défaut, l'employeur est tenu de reprendre le versement du salaire.

Quand le reclassement est impossible, ce qui est fréquent dans les petites entreprises, l'employeur n'a d'autre choix que de licencier le salarié. Conformément aux règles de droit commun, le salarié bénéficie alors d'un délai de préavis avant que son licenciement ne devienne effectif. La durée du préavis dépend de son ancienneté dans l'entreprise, comme le prévoit l'article L. 1234-1 du même code<sup>2</sup>.

En raison de son inaptitude, le salarié est cependant dans l'incapacité d'effectuer son préavis. Comme l'inexécution du préavis est le fait du salarié, l'employeur n'est pas tenu de lui verser une indemnité compensatrice, ainsi que la Cour de cassation a eu l'occasion de le confirmer<sup>3</sup>.

Le contrat de travail se poursuit alors jusqu'à l'expiration du délai de préavis. Mais, pendant ce laps de temps, **le salarié peut se retrouver sans ressources** : son employeur ne lui verse plus de salaire, le salarié reconnu inapte étant dans l'incapacité de travailler, et Pôle emploi ne peut l'indemniser

---

<sup>1</sup> L'inaptitude d'origine non professionnelle obéit à un régime juridique, fixé aux articles L. 1226-2 à L. 1226-4-1 du code du travail, distinct de celui applicable à l'inaptitude d'origine professionnelle, conséquence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

<sup>2</sup> Un mois pour une ancienneté comprise entre six mois et deux ans, deux mois pour une ancienneté supérieure à deux ans.

<sup>3</sup> Cass. soc., 11 juillet 2000, n° 98-45. 471 ; Cass. soc., 17 janvier 2006, n° 03-48. 262.

puisque les allocations chômage ne peuvent être versées **qu'après** la rupture du contrat de travail<sup>1</sup>.

Pour remédier à ce problème, le **paragraphe I** visait, dans sa rédaction initiale, à remplacer le premier alinéa de l'article L. 1226-4-1 du code du travail par trois nouveaux alinéas.

Le premier prévoyait que le licenciement d'un salarié prononcé au motif d'une inaptitude d'origine non professionnelle prend effet à la date de notification du licenciement et que le préavis n'est pas exécuté.

Le deuxième alinéa précisait que l'inexécution du préavis ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice.

Le troisième reprenait une disposition qui figure aujourd'hui au premier alinéa de l'article L. 1226-4-1 du code du travail : les indemnités dues au salarié au titre de la rupture sont prises en charge soit directement par l'employeur, soit au titre des garanties qu'il a souscrites à un fonds de mutualisation.

Le **paragraphe II** visait à compléter l'article L. 1234-1 du code du travail, relatif à la durée du préavis auquel a droit un salarié en fonction de son ancienneté chez son employeur. La modification proposée aurait consisté à préciser que cet article ne s'applique pas en cas de licenciement prononcé pour inaptitude d'origine non professionnelle.

## **II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale**

La commission des lois, suivant en cela l'avis du Conseil d'Etat, a entièrement réécrit cet article.

Plutôt que de modifier l'article L. 1226-4-1 du code du travail, relatif à la prise en charge des indemnités de rupture, il est proposé désormais de compléter son article L. 1226-4, ce qui paraît effectivement plus opportun.

Cet article serait complété par un alinéa prévoyant que, en cas de licenciement, le préavis n'est pas exécuté et que le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement.

Toutefois, afin de ne pas pénaliser le salarié, la durée du préavis serait prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement. Le montant de cette indemnité dépend en effet de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise<sup>2</sup>.

Enfin, il serait précisé que l'inexécution du préavis ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice.

Cette rédaction n'a pas été remise en cause en séance publique.

---

<sup>1</sup> Pôle emploi accepte toutefois d'indemniser le salarié lorsque l'attestation d'emploi qui lui est adressée mentionne le jour de la notification du licenciement comme date de fin du contrat de travail.

<sup>2</sup> En application de l'article R. 1234-2 du code du travail, elle ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté. L'article R. 1234-1 du même code précise qu'il doit être tenu compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines.

*Article 41 bis*

*(art. L. 1332-2 du code du travail)*

**Remplacement de la notion de jour franc  
par celle de jour ouvrable dans le code du travail**

***Objet : Cet article, inséré en séance publique par l'Assemblée nationale, modifie le délai minimum qui doit s'écouler, dans le cadre d'une procédure disciplinaire à l'égard d'un salarié, entre l'entretien préalable et la sanction, le faisant passer d'un jour franc à deux jours ouvrables.***

Cet article, qui ne figurait pas dans le texte initial, vise à poursuivre l'harmonisation rédactionnelle du code du travail.

Les différentes réformes que celui-ci a subies, et notamment sa recodification en 2008, ont conduit au remplacement progressif des délais exprimés en jours francs par la notion de jour ouvrable. Les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine, à l'exception du dimanche et des jours fériés. En revanche, un jour franc est une durée de vingt-quatre heures qui commence à zéro heure, et un délai ainsi mesuré débute le lendemain de l'acte ou de la notification engageant la procédure en question. Il ne connaît de prorogation jusqu'au premier jour ouvrable suivant que s'il s'achève un samedi, un dimanche ou un jour férié.

Néanmoins, à l'article L. 1332-2 du code du travail consacré aux garanties de procédure offertes aux salariés dans une procédure disciplinaire, le délai incompressible entre l'audition du salarié par l'employeur et le prononcé de la sanction est encore d'un jour franc. C'est pourquoi, dans un souci de simplification du droit, cet article propose d'y substituer une durée de deux jours ouvrables, identique à celle existant en matière de notification du licenciement pour motif personnel (article L. 1232-6 du même code).

*Article 42*

*(art. L. 3133-3 du code du travail)*

**Allègement des conditions nécessaires au paiement des jours fériés**

***Objet : Cet article simplifie les conditions de rémunération des jours fériés chômés.***

Dans sa rédaction actuelle, l'article L. 3133-3 du code du travail dispose que pour bénéficier du paiement des jours fériés non travaillés un salarié doit remplir trois critères cumulatifs :

- avoir au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement ;

- avoir accompli au moins deux cents heures de travail au cours des deux mois précédant le jour férié considéré ;

- avoir été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sous réserve d'une éventuelle autorisation d'absence préalablement accordée.

Ces règles complexes suscitent aussi bien des difficultés pour les entreprises que des incompréhensions chez les salariés. De plus, de nombreux accords collectifs contiennent des clauses plus favorables en matière de rémunération des jours fériés chômés que celles prévues par la loi.

C'est pourquoi cet article propose de simplifier ce régime en ne maintenant qu'un critère unique, celui de l'ancienneté de trois mois dans l'entreprise ou l'établissement.

L'Assemblée nationale a adopté cet article sans modification.

#### *Article 43*

*(art. L. 3141-3 du code du travail)*

### **Caractère automatique de l'ouverture du droit à congés payés**

**Objet : Cet article propose de supprimer la condition d'ancienneté à laquelle est aujourd'hui subordonnée l'ouverture du droit à congé payé.**

#### **I - Le dispositif proposé**

L'article L. 3141-3 du code du travail réserve le droit à congé payé aux salariés qui justifient « avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de dix jours de travail effectif »<sup>1</sup>.

Or, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE)<sup>2</sup> estime que la directive 93/104 (dont les dispositions ont été reprises dans la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil) « fait obstacle à ce que les Etats membres limitent unilatéralement le droit au congé annuel payé conféré à tous les travailleurs, en appliquant une condition d'ouverture dudit droit qui a pour effet d'exclure certains travailleurs du bénéfice de ce dernier »<sup>3</sup>.

Pour mettre la législation nationale en conformité avec le droit européen, le **paragraphe I** de cet article propose de supprimer la condition

---

<sup>1</sup> Avant la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, il était exigé un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif.

<sup>2</sup> Anciennement dénommée Cour de justice des Communautés européennes (CJCE).

<sup>3</sup> Cf. l'arrêt CJCE, 26 juin 2001, BECTU, C-173/99. Dans cette affaire, qui opposait le gouvernement du Royaume-Uni à un syndicat du secteur de l'audiovisuel, du cinéma et du spectacle (Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union), était contestée une disposition du droit britannique qui réservait le droit à congé payé aux salariés ayant eu une relation de travail ininterrompue avec leur employeur pendant au moins treize semaines.

relative aux dix jours de travail effectif. Le premier alinéa de l'article L. 3141-3 du code du travail serait ainsi rédigé : « *le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur* ».

Afin que les responsables des ressources humaines aient du temps pour adapter leurs logiciels de gestion, le **paragraphe II** prévoit que l'article entre en vigueur le premier jour du troisième mois suivant la publication de la loi au Journal officiel.

## **II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale**

La commission des lois a adopté à cet article un amendement de précision, suggéré par le Conseil d'Etat, qui indique que l'article s'applique « *pour chaque salarié présent à l'effectif de l'entreprise* » le premier jour du troisième mois suivant sa date de publication.

L'Assemblée nationale n'a pas remis en cause cette rédaction en séance publique.

### *Article 44*

#### **Simplification du bulletin de paie**

**Objet : Cet article a pour objet de permettre la réduction, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, du nombre de lignes relatives aux cotisations et contributions sociales figurant sur le bulletin de paie.**

## **I - Le dispositif proposé**

Partant du constat - effectué depuis longtemps de manière régulière et unanime - de la complexité des bulletins de paie des dix-huit millions de salariés français qui, en outre, est une particularité française, l'auteur de la proposition de loi a souhaité « *encourager avec force et détermination les possibilités de regroupements des différentes mentions relatives aux cotisations et contributions sociales figurant sur le bulletin de paie et ce, afin de parvenir à un nombre limité de lignes* ».

Or, pour parvenir à ce regroupement<sup>1</sup>, il ne suffit pas d'agrèger les lignes actuelles, il faut au préalable uniformiser la définition des assiettes de référence des cotisations et contributions.

---

<sup>1</sup> Dans son rapport remis en juillet 2011 au Président de la République, Jean-Luc Warsmann envisageait quatre modalités principales de regroupement des lignes du bulletin de paie : le regroupement des cotisations d'assurance chômage, celui des cotisations de retraite complémentaire, celui de certaines cotisations de sécurité sociale et celui des aides à l'emploi et exonérations de cotisations sociales.

C'est pourquoi, le **paragraphe I** prévoit que les organismes, administrations et instances compétentes adoptent, avant le 30 juin 2012, une définition commune des données relatives aux assiettes et montants des cotisations et contributions qui figurent sur le bulletin de paie, en lien avec la norme selon laquelle sera effectuée la déclaration sociale nominative à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, instituée par l'article 30 de la présente proposition de loi.

Le **paragraphe II** reproduit les mêmes dispositions pour permettre le lien avec la déclaration sociale nominative qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016. Les mesures d'harmonisation correspondantes devront avoir été prises avant le 30 juin 2015.

## **II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale**

L'Assemblée nationale a adopté **une nouvelle rédaction de l'article afin de tenir compte des recommandations du Conseil d'Etat.**

Celui-ci, dans son avis du 19 septembre, soulignait en effet la difficulté, pour le législateur de mettre en place un dispositif de simplification en matière de définition des assiettes et montants des cotisations et contributions sociales car le législateur « *se heurte à trois séries de difficultés tenant au fait qu'il ne peut adresser d'injonctions ni au pouvoir réglementaire ni aux partenaires sociaux mais qu'inversement, il ne peut pas plus déléguer à ces derniers le soin de définir les règles de détermination de l'assiette de cotisations et contributions sociales lorsqu'elles relèvent de sa compétence en vertu des dispositions de l'article 34 de la Constitution* ».

Aussi, le **paragraphe I** prévoit que, dans le but de réduire le nombre de données figurant sur le bulletin de paie, les dispositions réglementaires relatives à la définition des éléments nécessaires au calcul des cotisations et contributions devront faire l'objet, au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2013, d'une harmonisation, en lien avec les organismes chargés de la gestion des régimes obligatoires de sécurité sociale concernés.

Le **paragraphe II** dispose que les instances chargées de la gestion du régime d'assurance chômage et des régimes de protection sociale complémentaire devront, dans le cadre de conventions et d'accords négociés par les partenaires sociaux, procéder aux mêmes harmonisations, au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Le **paragraphe III** autorise le Gouvernement à prendre par ordonnance, dans un délai de trente-six mois suivant la publication de la loi, les mesures de nature législative nécessaires pour compléter les règles d'harmonisation qui auront été prises dans le cadre réglementaire ou conventionnel.

*Article 45*

*(art. L. 3332-10 du code du travail)*

**Harmonisation des règles définissant le plafond de versement  
dans un plan d'épargne salarial**

***Objet : Cet article propose d'autoriser le conjoint associé ou le salarié dont le contrat de travail est suspendu à effectuer un versement sur le plan d'épargne d'entreprise s'il ne perçoit pas de rémunération l'année de versement.***

Les salariés peuvent verser sur leur plan d'épargne d'entreprise (PEE) les sommes qu'ils perçoivent au titre de la participation ou de l'intéressement. Ils peuvent aussi effectuer des versements volontaires, en puisant dans leur épargne personnelle, dans la limite du quart de leur rémunération annuelle. Dans les entreprises comptant entre un et deux cent cinquante salariés, le chef d'entreprise ou son conjoint, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, peut également effectuer des versements volontaires, dans la limite du quart de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Lors du vote de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social, le législateur avait souhaité que le conjoint collaborateur ou associé qui n'aurait perçu aucune rémunération au cours de l'année précédente puisse néanmoins effectuer des versements sur le PEE ; dans ce cas, le montant des versements ne peut excéder le quart du plafond annuel de la sécurité sociale<sup>1</sup>.

Sur proposition de votre rapporteur, le Sénat avait alors complété cette disposition pour viser également le cas des salariés dont le contrat de travail est suspendu<sup>2</sup> depuis plus d'un an et qui ne perçoivent donc pas de rémunération. En vertu du deuxième alinéa de l'article L. 3332-10 du code du travail, ils peuvent eux aussi verser des sommes sur le PEE, sous réserve de respecter la même limite de montant.

La modification proposée consiste à viser non plus l'année « *précédente* » mais l'année de « *versement* ». Il semble en effet que les salariés dont le contrat de travail est suspendu ne comprennent pas bien cette référence à l'année n -1 alors que leur contrat est suspendu en année n.

L'Assemblée nationale a adopté cet article sans modification.

---

<sup>1</sup> En 2011, le plafond annuel de la sécurité social est de 35 352 euros ; le quart correspond donc à un montant de 8 838 euros.

<sup>2</sup> Le contrat de travail, lorsqu'il est suspendu, cesse de produire tout ou partie de ses effets, sans être rompu. Les principales causes de suspension du contrat de travail sont : les périodes de maladie, de congé maternité, de congé parental d'éducation, de chômage partiel, de mise à pied.... Pendant ces périodes le salarié est dispensé de fournir une prestation de travail.

*Article 46*

*(art. L. 4121-3 du code du travail)*

**Adaptation aux spécificités des très petites entreprises des modalités d'évaluation des risques en matière de sécurité et d'hygiène au travail**

***Objet : Cet article vise à donner la possibilité, pour les entreprises de moins de onze salariés, de déroger à l'obligation de mise à jour annuelle des documents d'évaluation des risques et de définition des actions de prévention.***

**I - Le dispositif proposé**

Selon l'article L. 4121-3 du code du travail, l'employeur doit réaliser une évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs sur le lieu de travail et qui découlent notamment des procédés de fabrication et substances chimiques utilisés, des équipements de travail, des aménagements réalisés ou encore de la définition des postes de travail. Il doit ensuite mettre en œuvre les actions de prévention appropriées.

Dans sa rédaction initiale, le présent article proposait d'y ajouter un alinéa prévoyant que ces obligations pouvaient faire l'objet d'adaptations par décret en Conseil d'Etat afin de prendre en compte les caractéristiques des très petites entreprises (TPE), sous réserve d'assurer une meilleure protection des travailleurs.

**II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale**

Cet article a été profondément remanié lors de son examen par la commission des lois. En effet, le Conseil d'Etat, auquel la proposition de loi a été soumise pour avis en application de l'article 39, cinquième alinéa de la Constitution, a fait remarquer que la délégation consentie au pouvoir réglementaire dans des termes très généraux placerait le législateur dans une situation d'incompétence négative, c'est-à-dire qu'il n'exercerait pas la plénitude de sa compétence. De plus, la formulation initiale présentait, selon le Conseil d'Etat, « *un risque sérieux de rupture du principe d'égalité au regard du droit au repos et à la protection de la santé des travailleurs que garantit le onzième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946* ».

Pour ces raisons, l'article 46 a été réécrit et son champ limité. Il prévoit désormais que la mise à jour du document unique d'évaluation des risques, qui doit normalement être annuelle, pourra être réalisée moins régulièrement dans les entreprises de moins de onze salariés. Cette possibilité sera conditionnée à la garantie d'un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et ses modalités seront fixées par décret en Conseil d'Etat, pris après consultation des organisations professionnelles concernées.



A l'heure actuelle, en application des articles R. 4121-1 et R. 4121-2 du code du travail, le document unique d'évaluation des risques, qui est le résultat de l'évaluation des risques menée par l'employeur, doit être mis à jour au moins chaque année, ainsi que lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou de travail ou dès lors qu'une nouvelle information sur les risques dans l'entreprise est disponible.

L'Assemblée nationale n'a pas remis en cause cette rédaction en séance publique.

*Article 46 bis*

*(art. L. 4311-1 du code du travail)*

**Prise en compte de la protection de l'environnement, des biens et des animaux domestiques dans la conception et la construction des machines destinées à l'application de pesticides**

***Objet : Cet article vise à assurer la transposition d'une directive européenne portant sur les machines destinées à l'application de pesticides.***

Cet article, inséré par la commission des lois de l'Assemblée nationale sur proposition du député Didier Quentin, complète l'article L. 4311-1 du code du travail relatif aux principes généraux de sécurité auxquels doivent se conformer tous les équipements de travail et moyens de protection mis en vente en France. Ceux-ci ne doivent pas, dans des conditions conformes à leur destination, exposer les personnes à « *un risque d'atteinte à leur santé ou leur sécurité* ».

La directive 2009/127/CE du 21 octobre 2009 a modifié la directive 2006/42/CE relative aux machines en ce qui concerne celles destinées à l'application des pesticides : celles-ci ne doivent pas porter atteinte aux animaux domestiques, aux biens ni à l'environnement. Il était prévu que cette directive soit transposée en droit interne par les Etats membres au plus tard le 15 juin 2011 pour une application à partir du 15 décembre 2011.

Le Gouvernement a, par un décret du 9 novembre 2011<sup>1</sup>, procédé à la transposition de la directive de 2009 en modifiant les règles techniques auxquelles sont soumises les machines neuves en application de l'article R. 4312-1 du code du travail.

Le 5° de l'annexe I figurant à la fin du titre I<sup>er</sup> du livre III de la quatrième partie de ce code dispose à présent que « *les règles de santé et de sécurité sont des dispositions obligatoires relatives à la conception et à la construction des produits couverts par la présente annexe afin d'assurer un*

---

<sup>1</sup> Décret n° 2011-1480 du 9 novembre 2011 relatif aux équipements de travail et aux équipements de protection individuelle.

*niveau élevé de protection de la santé et de la sécurité des personnes, le cas échéant des animaux domestiques et des biens et, s'il y a lieu, de l'environnement* ». Cette annexe est également complétée par les définitions techniques de la directive concernant les machines destinées à l'application des pesticides.

Le code rural et de la pêche maritime a également été modifié par l'ordonnance du 15 juillet 2011<sup>1</sup> afin de le mettre en conformité avec le droit européen. Son article L. 256-1 dispose désormais que « *les matériels destinés à l'application de produits phytopharmaceutiques [...] sont conformes à des prescriptions permettant d'assurer un niveau élevé de protection de la santé humaine et de l'environnement [...]* ».

Il semble néanmoins, selon les informations fournies à votre rapporteur par les services du ministère du travail, qu'il soit indispensable de donner un fondement à ces règles dans la partie législative du code du travail. Il s'agit d'une demande du Conseil d'Etat, émise dans son avis préalable à la publication du décret du 9 novembre 2011.

Cet article ajoute donc aux règles générales de l'article L. 4311-1 auxquelles sont soumis tous les équipements de travail cette obligation d'assurer la protection des animaux domestiques, des biens et de l'environnement. Selon l'exposé des motifs de l'amendement dont est issu cet article, l'objectif est d'accroître la lisibilité du droit applicable aux fabricants de machines destinées à l'application de produits phytopharmaceutiques.

L'Assemblée nationale n'a pas remis en cause cette rédaction en séance publique.

#### *Article 47*

*(art. L. 6331-9 du code du travail)*

### **Harmonisation rédactionnelle d'un seuil**

***Objet : Cet article reformule le seuil d'effectif à partir duquel une entreprise est soumise à l'obligation légale de financement de la formation professionnelle.***

#### **I - Le dispositif proposé**

L'article L. 6331-9 du code du travail dispose à l'heure actuelle que « *les employeurs de dix salariés et plus consacrent au financement des actions définies à l'article L. 6331-1 un pourcentage au moins égal à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours* ».

---

<sup>1</sup> Ordonnance n° 2011-840 du 15 juillet 2011 relative à la mise en conformité des dispositions nationales avec le droit de l'Union européenne sur la mise sur le marché et l'utilisation des produits phytopharmaceutiques.

Dans un souci de cohérence et afin d'assurer une meilleure lisibilité du droit du travail, la proposition de loi souhaitait harmoniser la rédaction de l'ensemble des seuils du code du travail. Cet article propose donc de remplacer les mots « *dix salariés et plus* » par les mots « *au moins dix salariés* ». Il s'agit d'une modification purement rédactionnelle, neutre sur le fond, qui ne modifie pas les règles en vigueur et n'exonère aucune entreprise de ses obligations en matière de formation professionnelle.

## **II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale**

La commission des lois a supprimé cet article car ses dispositions étaient redondantes avec celles figurant déjà au 2° de l'article 39. Cette suppression n'a pas été remise en cause en séance publique.

### *Article 48*

*(art. L. 8113-7 du code du travail)*

#### **Communication à l'employeur des procès-verbaux constatant des infractions aux règles fixées par le code du travail**

***Objet : Cet article tend à introduire une obligation d'informer la personne visée par le procès-verbal établi par un inspecteur du travail des faits susceptibles de constituer une infraction pénale ainsi que des sanctions encourues.***

## **I - Le dispositif proposé**

Cet article vise à modifier l'article L. 8113-7 du code du travail, relatif aux procès-verbaux établis par les inspecteurs et contrôleurs du travail lorsqu'ils constatent des infractions.

Ces procès-verbaux sont transmis au procureur de la République, ainsi qu'au représentant de l'Etat dans le département, c'est-à-dire au préfet. En cas d'infraction aux règles sur la durée du travail, un exemplaire du procès-verbal est également remis au contrevenant lui-même.

Dans sa rédaction initiale, l'article tendait à élargir cette obligation de remettre le procès-verbal au contrevenant à toutes les infractions passibles d'une peine d'amende inférieure ou égale à 7 500 euros. Le procès-verbal aurait dû être remis obligatoirement dans un délai d'un mois suivant la constatation de l'infraction.

L'objectif de cette mesure était de renforcer le principe du contradictoire, grâce à une meilleure information de l'employeur dès le début de la procédure, tout en incitant le chef d'entreprise à se mettre en règle. Le seuil de 7 500 euros permettait de n'englober que les infractions de faible gravité, qui ne nécessitent pas d'enquête approfondie et pour lesquelles le risque de dissimulation de preuves est moindre.

## **II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale**

La commission des lois a réécrit cet article, en accord avec la commission des affaires sociales saisie pour avis, afin de tenir compte des remarques formulées par le Conseil d'Etat.

Le Conseil d'Etat a d'abord fait observer que le procès-verbal est une pièce de la procédure pénale, couverte par le secret de l'enquête. Il a ensuite souligné que le procès-verbal peut contenir des informations précises sur des faits susceptibles d'être qualifiés d'infractions, ainsi que sur leurs auteurs présumés, sur des tiers ou sur des témoins, de sorte que sa communication pourrait avoir une incidence sur la conservation des preuves comme sur les relations entre les personnes susmentionnées.

Dans sa nouvelle rédaction, le présent article propose de remplacer le troisième alinéa de l'article L. 8113-7, qui prévoit que le procès-verbal est remis au contrevenant lorsqu'il porte sur une infraction à la durée du travail, par une nouvelle disposition : l'agent de contrôle serait tenu, avant la transmission au procureur de la République, d'informer la personne visée au procès-verbal des faits susceptibles de constituer une infraction pénale ainsi que des sanctions encourues.

L'Assemblée nationale n'a pas remis en cause cette rédaction en séance publique.

### *Article 48 bis*

*(art. L. 8141-2 du code du travail)*

### **Conditions de retour du salarié mis à disposition**

***Objet : Cet article, inséré en séance publique par l'Assemblée nationale, a pour objet de préciser que le salarié mis à disposition peut être affecté, lorsqu'il revient dans son entreprise, à un poste de travail équivalent à son poste d'origine.***

L'article 40 de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels a encadré les conditions dans lesquelles une entreprise prêteuse peut mettre un de ses salariés à disposition d'une entreprise utilisatrice.

Il a notamment introduit, à l'article L. 8241-2 du code du travail, un alinéa qui dispose que « à l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail dans l'entreprise prêteuse sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt ».

Sur proposition de la députée Laure de La Raudière, l'Assemblée nationale a précisé que le salarié retrouve soit son poste de travail soit « un poste équivalent ».

## CHAPITRE III

### Soutien au développement des entreprises

#### *Article 49*

*(art. L. 2135-2 du code du travail)*

#### **Clarification de l'obligation de certification des comptes des organisations syndicales professionnelles et des associations de salariés ou d'employeurs**

***Objet : Cet article vise à exempter de certaines obligations en matière comptable les organisations syndicales de salariés et d'employeurs qui contrôlent des personnes morales lorsque leurs ressources ne dépassent pas 230 000 euros.***

#### **I - Le dispositif proposé**

La loi du 20 août 2008<sup>1</sup> a institué une obligation pour les syndicats professionnels et les associations de salariés ou d'employeurs établis sous forme d'association régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 d'établir des comptes annuels (article L. 2135-1 du code du travail). Elle a également posé le principe de leur publicité (article L. 2135-5 du même code) et de leur contrôle par un commissaire aux comptes, dès lors qu'ils dépassent le seuil de 230 000 euros fixé à l'article D. 2135-9.

Pour les organisations qui contrôlent une ou plusieurs personnes morales sans entretenir avec elles de lien d'adhésion ou d'affiliation, l'article L. 2135-2 propose deux méthodes d'établissement des comptes. Elles peuvent soit établir des comptes consolidés soit, de manière dérogatoire, fournir en annexe à leurs propres comptes les comptes de ces personnes morales, qui auront dans ce cas fait chacun l'objet d'un contrôle légal. C'est la technique de « l'agrafage ».

Le code de commerce impose, lorsque des comptes consolidés sont établis, de désigner au moins deux commissaires aux comptes (article L. 823-2). Toutefois, si le recours à l'agrafage est retenu, chacune des entités contrôlées doit faire certifier ses comptes, même si ses ressources sont inférieures à 230 000 euros. Dans l'état actuel du droit, seule l'entité exerçant le contrôle

---

<sup>1</sup> Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

n'est pas soumise à cette obligation tant que ses moyens sont inférieurs au seuil légal précité.

Face au montant des frais associés à une telle procédure pour des structures de petite taille, la rédaction initiale du présent article prévoyait deux modifications de l'article L. 2135-2 du code du travail. Son 1<sup>o</sup> exonérait les organisations ayant choisi la consolidation des comptes de l'obligation de les faire certifier par au moins deux commissaires aux comptes si les ressources de l'ensemble ainsi constitué restaient inférieures à 230 000 euros. Son 2<sup>o</sup> dispensait les structures utilisant la méthode de l'agrafage de faire certifier les comptes de chacune des personnes morales contrôlées tant que les ressources de chacune de celles-ci ne dépassaient pas ce seuil.

## **II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale**

Les observations du Conseil d'Etat ont conduit la commission des lois de l'Assemblée nationale à modifier le 2<sup>o</sup> de cet article. En effet, sa formulation initiale aurait eu pour conséquence d'introduire un déséquilibre entre les obligations pesant sur les comptes consolidés et celles applicables aux comptes agrafés.

Les organisations ayant recours à l'agrafage, et ce quel que soit le montant total de leurs ressources, n'auraient pas eu à produire de comptes certifiés tant que les ressources de chacune des entités sous leur contrôle auraient été inférieures à 230 000 euros. Cela constituait donc une dispense trop large, en contradiction avec le principe général de certification des comptes par au moins un commissaire aux comptes posé par l'article L. 2135-6 pour les structures les plus importantes. Le souhait du législateur de 2008 n'aurait pas été respecté alors qu'aujourd'hui tous les acteurs du secteur s'accordent sur l'avancée notable que constitue cette réforme en matière de transparence financière des syndicats de salariés et d'employeurs. Seule la publicité de comptes sincères est de nature à dissiper les malentendus qui persistent encore aujourd'hui sur les mécanismes de financement de ces structures.

C'est pour ces raisons que cet article prévoit désormais, pour les comptes agrafés, que les personnes morales contrôlées n'auront plus à faire certifier leurs comptes si les **ressources totales** de l'ensemble du groupement sont inférieures à 230 000 euros, et non plus si c'est le cas de chacune de ses composantes. L'équilibre entre les deux méthodes, consolidation et agrafage, est rétabli.

L'Assemblée nationale n'a pas remis en cause cette rédaction en séance publique.

## TITRE II

### DISPOSITIONS RELATIVES À LA SIMPLIFICATION DU DROIT DE PLUSIEURS SECTEURS D'ACTIVITÉ DÉTERMINÉS

#### CHAPITRE I<sup>ER</sup>

##### **Simplification du droit dans le secteur agricole**

*Article 64*

*(art. L. 741-30 (nouveau) du code rural et de la pêche maritime ;  
art. L. 241-3-2 du code de la sécurité sociale)*

##### **Financement par les employeurs agricoles de cotisations de retraite complémentaire pour leurs salariés en congés pour événement familial**

***Objet : Cet article vise à étendre aux employeurs agricoles la possibilité de cotiser aux régimes de retraite complémentaire au bénéfice de leurs salariés en congés pour événements familiaux.***

En vertu de l'article L. 241-3-2 du code de la sécurité sociale<sup>1</sup>, des cotisations destinées à financer un régime de retraite complémentaire peuvent être versées par l'employeur et le salarié, dans des conditions définies par accord collectif, en cas de suspension du contrat de travail au titre d'un congé parental d'éducation, d'un congé de solidarité familiale, d'un congé de soutien familial ou d'un congé de présence parentale. Durant les six premiers mois du congé, la part salariale correspondant à ces cotisations n'est pas assujettie aux cotisations sociales en cas de prise en charge par l'employeur.

Cet article propose d'étendre ce dispositif aux employeurs agricoles. Cette rédaction permet uniquement aux employeurs de cotiser mais n'ouvre pas explicitement le droit créé par l'article L. 241-3-2 aux salariés agricoles.

L'Assemblée nationale a adopté cet article sans modification.

---

<sup>1</sup> Article 100 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

*Article 65*

*(art. L. 114-23 du code de la sécurité sociale)*

**Obligation pour les employeurs agricoles de vérifier  
que leurs sous-traitants sont à jour de leurs cotisations sociales**

***Objet : Cet article vise à étendre aux employeurs agricoles l'obligation de s'assurer de la situation de leurs sous-traitants au regard de leurs obligations sociales.***

**I - Le dispositif proposé**

L'article L. 243-15 du code de la sécurité sociale<sup>1</sup> prévoit que tout donneur d'ordre d'une prestation commerciale ou de service, sauf un particulier qui contracte pour son usage personnel, doit vérifier que son cocontractant est à jour de ses obligations en matière de déclaration et de paiement des cotisations et contributions sociales.

Cet article rend applicable cette mesure aux employeurs relevant d'un régime de protection sociale agricole.

**II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale**

Le Conseil d'Etat a estimé qu'il ne paraissait « *pas nécessaire d'introduire dans le code rural une [telle] disposition* ».

Par ailleurs, il a proposé, par souci d'intelligibilité du droit, de déplacer l'article L. 243-15 du code de la sécurité sociale à un endroit plus approprié au sein du chapitre 4 *ter* (contrôle et lutte contre la fraude) du titre I du livre premier du même code.

Malencontreusement, l'Assemblée nationale a cru que le Conseil proposait d'inscrire à cette place la phrase selon laquelle l'article L. 243-15 s'applique aux employeurs relevant d'un régime de protection sociale agricole. Elle a adopté un amendement allant en ce sens.

---

<sup>1</sup> Créé par la loi n° 2010-1594 du 20 décembre 2010 de financement de la sécurité sociale pour 2011 et déjà modifié par la loi n° 2011-672 du 16 juin 2011 relative à l'immigration, à l'intégration et à la nationalité.



*Article 66*

*(art. L. 3312-3 et L. 3332-2 du code du travail)*

**Extension du dispositif d'intéressement aux collaborateurs d'exploitations  
ou d'entreprises agricoles**

***Objet : Cet article a pour objet de prévoir explicitement que le conjoint collaborateur dans le secteur agricole peut bénéficier des plans d'intéressement et d'épargne d'entreprise éventuels.***

**I - Le dispositif proposé**

Les articles L. 3312-1 et suivants du code du travail organisent la politique d'intéressement des entreprises ; l'article L. 3312-3 prévoit notamment que, dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre un et deux cent cinquante salariés, le conjoint du chef d'entreprise peut en bénéficier s'il a le statut de conjoint collaborateur.

De même, selon l'article L. 3332-2, le conjoint collaborateur disposant de ce statut peut participer, dans les entreprises de la même strate, au plan d'épargne d'entreprise.

Cet article propose d'ajouter que le conjoint du chef d'exploitation agricole peut bénéficier de l'intéressement et du plan d'épargne d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur.

**II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale**

Le Conseil d'Etat avait estimé « *qu'aucune modification des articles L. 3312-3 et L. 3332-2 n'est nécessaire pour faire bénéficier les conjoints-collaborateurs d'un chef d'exploitation ou d'entreprise agricole de l'intéressement ou d'un plan d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise* », les débats parlementaires tenus lors de l'adoption du projet de loi en faveur des revenus du travail<sup>1</sup> étant, à son sens, suffisamment clairs pour conclure à cette possibilité.

Qui plus est, le Conseil a même jugé dangereuse la rédaction initiale de la proposition de loi : « *la sécurité juridique commande [...] de ne pas faire regarder rétroactivement comme illégaux le versement de primes d'intéressement à ces personnes ou l'alimentation d'un plan d'épargne salariale intervenus sur le fondement des articles précités dans leur rédaction issue de la loi du 3 décembre 2008* ». Il a néanmoins proposé une formulation plus convenable, adoptée finalement par l'Assemblée nationale.

---

<sup>1</sup> Devenu loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008.

*Article 67*

*(art. L. 136-5 et L. 171-3 du code de la sécurité sociale)*

**Modalités de recouvrement de la CSG et de la CRDS  
des cotisants solidaires du régime des exploitants agricoles  
et affiliation des auto-entrepreneurs exerçant également une activité  
non salariée agricole**

***Objet : Cet article vise à modifier, d'une part, les modalités de recouvrement de la CSG et de la CRDS sur la cotisation de solidarité à la charge de certains exploitants agricoles, d'autre part, l'affiliation à l'assurance vieillesse de certains auto-entrepreneurs qui exercent également une activité non salariée agricole.***

**I - Le dispositif proposé**

Cet article contient deux dispositions distinctes et sans lien l'une avec l'autre.

**• Modalités de recouvrement de la CSG et de la CRDS sur la cotisation de solidarité à la charge de certains exploitants agricoles (1°)**

Dans les entreprises agricoles de petite taille ou qui ne nécessitent qu'un temps de travail inférieur à 1 200 heures par an, les exploitants ne sont pas assujettis au régime de protection sociale mais ils doivent verser une cotisation de solidarité, non génératrice de droits et qui s'élève à 16 % des revenus professionnels concernés.

Cette cotisation est soumise à la CSG et à la CRDS et l'article L. 136-5 du code de la sécurité sociale prévoit que ces contributions sociales (CSG et CRDS) sont recouvrées dans les mêmes conditions que pour les revenus tirés de l'exploitation agricole. Or, l'appel des cotisations et contributions sociales est fractionné, alors que le recouvrement de la cotisation de solidarité est effectué par un appel unique en fin d'année.

Par souci de simplicité, il est donc utile de prévoir que la CSG et la CRDS appliquées à la cotisation de solidarité sont prélevées dans les mêmes conditions que celle-ci. Tel est l'objet du 1° de cet article.

**• Affiliation à l'assurance vieillesse des auto-entrepreneurs qui exercent également une activité non salariée agricole (2°)**

L'article L. 171-3 du code de la sécurité sociale prévoit que pour l'assurance vieillesse et invalidité, les personnes qui exercent simultanément une activité non salariée agricole et une activité non salariée non agricole sont affiliées au seul régime de leur activité principale.

Or, depuis la loi du 4 août 2008<sup>1</sup>, les travailleurs indépendants qui relèvent du régime fiscal des micro-entreprises ou du régime déclaratif spécial (revenus non commerciaux n'excédant pas 32 600 euros annuels) bénéficient également d'un régime social spécifique favorable, dit micro-social, prévu à l'article L. 133-6-8 du code de la sécurité sociale.

Le présent article vise à exclure de l'article L. 171-3 du même code le cas des personnes qui exercent simultanément une activité non salariée agricole et une activité d'indépendant pour laquelle elles ont choisi le régime micro-social. Ces personnes seraient donc affiliées à deux régimes de manière distincte. Pour autant, l'article L. 171-2 autorise le pouvoir réglementaire à fixer des règles de coordination aux travailleurs qui relèvent successivement ou simultanément du régime agricole et d'un autre régime. Selon les informations recueillies par votre rapporteur, dans le cas où l'activité agricole serait principale, l'intéressé cotiserait pour la retraite sur ses seuls revenus agricoles et ne se constituerait pas de droit vieillesse au régime non salarié non agricole, bien qu'un taux global couvrant tous les risques soit fixé pour la cotisation due au titre du micro-social.

## **II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale**

Suivant l'avis du Conseil d'Etat, l'Assemblée nationale a adopté un amendement permettant une rédaction « *moins elliptique* » du paragraphe 1<sup>o</sup>.

---

<sup>1</sup> Loi n° 2008-776 de modernisation de l'économie.

## CHAPITRE V

### Simplification du droit des médias

#### *Article 75*

*(art. L. 132-42-1 (nouveau) du code de la propriété intellectuelle)*

#### **Assouplissement du mandatement syndical des salariés dans les entreprises de presse de moins de onze salariés pour la négociation d'accords d'entreprise sur les droits d'auteur des journalistes**

***Objet : Cet article vise à autoriser les organisations représentatives des journalistes professionnels à mandater, dans les entreprises de presse de moins de onze salariés, un ou plusieurs journalistes pour négocier des accords sur les droits d'auteur.***

#### **I - Le dispositif proposé**

En matière de négociation professionnelle, le mandatement est la possibilité offerte, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou d'élus du personnel, aux organisations syndicales représentatives dans la branche de désigner un ou plusieurs salariés pour négocier un accord d'entreprise ou d'établissement. Cet accord doit ensuite être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. La loi du 20 août 2008<sup>1</sup> a élargi le recours à ce type de négociations en supprimant la condition, introduite par la loi du 4 mai 2004<sup>2</sup>, selon laquelle une convention de branche ou un accord professionnel étendu devait autoriser explicitement ce mode de désignation des négociateurs salariaux.

Le mandatement n'est toutefois pas applicable aux entreprises de moins de onze salariés qui n'ont pas de délégué du personnel. Cela suscite des difficultés importantes dans le secteur du journalisme, où de nombreuses publications ne franchissent pas ce seuil.

---

<sup>1</sup> Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

<sup>2</sup> Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

L'exploitation et la rémunération de l'œuvre des journalistes sont pourtant en partie soumises à la conclusion d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de tout autre accord collectif. Les modalités de rémunération des journalistes pour l'exploitation de leurs œuvres varient dans la durée. Dans un premier temps, la seule contrepartie est le salaire, et les droits d'exploitation sont cédés à titre exclusif par le journaliste à son employeur (article L. 132-36). Il revient à un accord collectif de fixer la durée pendant laquelle cette règle s'applique (article L. 132-37). Ensuite, un accord doit :

- déterminer la rémunération complémentaire perçue par le journaliste au-delà de cette période (article L. 132-38) ;

- définir les modalités de diffusion de l'œuvre du journaliste par d'autres titres de presse appartenant au même propriétaire (article L. 132-39) ;

- établir les conditions dans lesquelles l'œuvre du journaliste peut être cédée à un titre de presse différent, avec l'accord exprès et préalable de son auteur (article L. 132-40) ;

- fixer dans quel cadre l'auteur d'une image fixe, lorsqu'il est journaliste professionnel, conserve le droit de faire reproduire et d'exploiter ses œuvres lorsque celles-ci ont été cédées à une entreprise de presse (articles L. 132-41 et L. 121-8) ;

- décider de confier ou non la gestion des droits d'auteur à une société de perception et de répartition des droits (article L. 132-43) ;

- de manière plus générale, déterminer les modes et bases de la rémunération due en contrepartie des droits d'exploitation (article L. 132-44) afin d'éviter d'avoir à confier cette tâche à une commission paritaire.

Pour ces motifs, cet article a pour but de permettre à des journalistes professionnels mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de la profession de négocier ces accords, par dérogation aux dispositions du code du travail relatives au mandatement et à la taille des entreprises dans lequel il peut être habituellement pratiqué. Du fait de la spécificité du fonctionnement des entreprises de presse et du statut juridique particulier dont bénéficient les journalistes, l'obligation de l'approbation des accords concernés est maintenue mais à la majorité des suffrages des journalistes professionnels collaborant de manière régulière à la publication en question.

## **II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale**

Suivant les recommandations du Conseil d'Etat, la commission des lois a apporté deux modifications juridiques à cet article, sans en bouleverser le fond. Il est désormais fait mention, précisément, de chacun des articles du code de la propriété intellectuelle relatif à la rémunération des journalistes pour l'utilisation de leurs œuvres sur de nouveaux supports qui renvoient à des accords collectifs.

L'article prend également désormais en compte toutes les personnes qui ont la qualité de journaliste ou y sont assimilées par le code du travail, c'est-à-dire : « *toute personne qui a pour activité principale, régulière et rétribuée, l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs entreprises de presse [...] et qui en tire le principal de ses ressources* » (article L. 7111-3) ainsi que les « *collaborateurs directs de rédaction, rédacteurs-traducteurs, sténographes-rédacteurs, rédacteurs-réviseurs, reporters-dessinateurs, reporters-photographes* » (article L. 7111-4) et les journalistes « *exerçant leur profession dans une ou plusieurs entreprises de communication au public par voie électronique* » (article L. 7111-5).

L'Assemblée nationale n'a pas remis en cause cette rédaction en séance publique.

## CHAPITRE VII

### Diverses dispositions d'ordre ponctuel

#### *Article 91*

*(art. L. 1243-2, L. 1243-5, L. 1243-7, L. 1243-9, L. 1245-1, L. 1245-4, L. 1245-5, L. 1245-6 L. 1272-7 et L. 2151-7 du code de la santé publique ; art. 511-8-1 du code pénal ;*

*art. 37 de la loi n° 2004-800 du 6 août 2004 relative à la bioéthique)*

#### **Simplification des procédures d'autorisation administratives relatives à la thérapie cellulaire**

***Objet : Cet article tend à simplifier et à renforcer le régime d'autorisation d'utilisation des thérapies cellulaires et d'importation ou d'exportation de cellules humaines à des fins thérapeutiques.***

#### **I - Le dispositif proposé**

Le **paragraphe I** de cet article complète l'article L. 1243-2 du code de la santé publique relatif au régime d'autorisation des établissements participant à l'élaboration ou à la mise en œuvre de thérapies cellulaires. Il y ajoute les dispositions de l'article L. 1243-5 du même code relatif aux conditions d'autorisation des procédés de thérapie cellulaire. Cette intégration a pour conséquence de créer un système d'autorisation unique.

Le **paragraphe II** de l'article supprime donc l'article L. 1243-5 devenu sans objet et le paragraphe III procède à une coordination.

Le **paragraphe IV** modifie l'article L. 1245-5 relatif aux autorisations d'importations et d'exportation de cellules à des fins thérapeutiques. Conformément à la directive du 31 mars 2004<sup>1</sup>, il crée un système allégé d'autorisation pour les échanges avec les pays de l'Union européenne et renforce les obligations pour les importations et exportations avec les pays tiers.

---

<sup>1</sup> Directive 2004/23/CE du Parlement européen et du Conseil du 31 mars 2004 relative à l'établissement de normes de qualité et de sécurité pour le don, l'obtention, le contrôle, la transformation, la conservation, le stockage et la distribution des tissus et cellules humains.

Le **paragraphe V** étend le contrôle de l'agence en charge de la sécurité sanitaire des produits de santé, actuellement Afssaps, à la cession de cellules humaines à des fins thérapeutiques.

Les **paragraphe VI, VII et VIII** procèdent à des coordinations.

## **II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale**

L'Assemblée nationale a complété cet article pour inclure les dérivés cellulaires dans le champ des autorisations délivrées par l'Afssaps et pour renvoyer explicitement à la directive du 31 mars 2004 afin d'assurer la compatibilité des dispositifs prévus aux articles L. 1243-2 et L. 1245-5 du code de la santé publique avec le droit communautaire.

Elle a également procédé à de nouvelles coordinations.

### *Article 92 bis A*

*(art. L. 432-2, L. 432-4, L. 432-5 (nouveau) et L. 432-6 (nouveau)  
du code de l'action sociale et des familles)*

### **Droit au repos quotidien pour les titulaires du contrat d'engagement éducatif**

**Objet : Cet article, inséré en séance publique par l'Assemblée nationale, vise à mettre en conformité la réglementation française applicable au contrat d'engagement éducatif avec le droit de l'Union européenne.**

#### **• Le contrat d'engagement éducatif**

La loi n° 2006-586 du 23 mai 2006 relative au volontariat associatif et à l'engagement éducatif a créé le contrat d'engagement éducatif, dont les modalités d'application ont été précisées par le décret n° 2006-950 du 28 juillet 2006.

Ce contrat, défini aux articles L. 432-1 et suivants du code de l'action sociale et des familles, repose sur l'idée que **l'animation reste un engagement volontaire occasionnel**. Il permet à ceux qui en bénéficient de « *participer de façon occasionnelle à des fonctions d'animation ou de direction d'un accueil collectif de mineurs à caractère éducatif à l'occasion de vacances scolaires, de congés professionnels ou de loisirs* ». Il est conclu entre une personne physique (animateur, assistant sanitaire, surveillant de baignade, adjoint, directeur...) et un organisateur d'accueils collectifs de mineurs, que celui-ci soit une personne physique ou une personne morale.

Le contrat d'engagement éducatif obéit à **un régime dérogatoire** au droit commun du travail en matière de durée du travail, de repos hebdomadaire et quotidien, ainsi que de rémunération. La loi a en effet confié à une



convention collective ou à un accord de branche ou, à défaut, à un décret, le soin de prévoir la durée du travail pour les titulaires du contrat d'engagement éducatif, sous réserve que le nombre de journée travaillées ne dépasse pas quatre-vingts journées par année et qu'ils bénéficient d'un repos hebdomadaire de vingt-quatre heures consécutives (article L. 432-4 du même code).

En l'absence de convention, c'est le décret du 28 juillet 2006 qui s'applique. Il précise le contenu de ce régime dérogatoire :

**- le titulaire du contrat d'engagement éducatif ne peut travailler plus de quatre-vingts jours sur une période de douze mois consécutifs.** Au-delà, il n'est plus possible d'être employé sous ce type de contrat ;

- comme tout salarié, il bénéficie d'un repos hebdomadaire dont la durée minimale est fixée à vingt-quatre heures consécutives. En revanche, il n'est **pas concerné** par l'obligation d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives ;

- la rémunération est journalière et doit au minimum être égale à 2,2 fois le Smic horaire, soit 20,22 euros (au 1<sup>er</sup> décembre 2011), quelque que soit la fonction de la personne titulaire du contrat (direction, animation, assistant sanitaire...). Le salaire ne peut être fractionné en demi-journée ; une journée entamée est due.

Par ailleurs, lorsque les fonctions du titulaire du contrat supposent une présence continue auprès du public accueilli, la nourriture et l'hébergement sont intégralement à la charge de l'organisateur de l'accueil et ne peuvent en aucun cas être considérés comme des avantages en nature.

#### • Les jurisprudences européenne et française

En 2007, l'Union syndicale Solidaires Isère a introduit devant le Conseil d'Etat un recours pour excès de pouvoir contre le décret du 28 juillet 2006, en faisant notamment valoir que sa disposition relative au repos, faute de prévoir un repos quotidien, était contraire aux objectifs de la directive européenne n° 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, dont l'article 3 énonce le droit des travailleurs à un repos journalier minimum de onze heures consécutives.

Par une décision du 2 octobre 2009, le Conseil d'Etat a renvoyé à la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) la question de la compatibilité du droit national avec cette directive.

Dans son arrêt du 14 octobre 2010, la CJUE a jugé :

- que les titulaires du contrat d'engagement éducatif, en tant que travailleurs, entrent dans le champ d'application de la directive ;

- qu'ils relèvent de la disposition figurant à l'article 17 de la directive qui permet de déroger au repos quotidien de onze heures prévu par l'article 3 ;

- que toutefois, le régime applicable au contrat d'engagement éducatif ne répond pas aux conditions fixées par l'article 17 pour l'application de cette dérogation et est donc **contraire à la directive**, dès lors que les titulaires de ce contrat ne bénéficient ni d'un repos quotidien de onze heures, ni d'un repos compensateur équivalent.

A la suite de cet arrêt de la CJUE, le Conseil d'Etat a jugé, dans sa décision du 10 octobre 2011, que la loi du 23 mai 2006 est contraire à la directive en ce qu'elle ne pose pas le principe d'un repos quotidien ni d'un repos compensateur équivalent. Il a donc **annulé partiellement le décret attaqué**, en tant que celui-ci met en œuvre une loi qui n'organise pas, en méconnaissance de la directive, un tel repos.

Le Conseil d'Etat a également considéré que l'annulation partielle du décret a pour effet de rendre applicable aux titulaires du contrat d'engagement éducatif **le droit commun du travail en matière de repos quotidien**, soit onze heures par jour.

#### • Le dispositif proposé

Anticipant la décision du Conseil d'Etat, le ministre de l'éducation nationale a installé le 19 septembre dernier un groupe de travail chargé de formuler des propositions tendant à la mise en place, dans le respect du droit de l'Union européenne, d'un régime de droit commun du travail, qui serait adapté aux contraintes organisationnelles et financières du secteur. En effet, les organisateurs d'accueil collectif de mineurs (associations, comités d'entreprise...) verraient leur modèle économique complètement bouleversé par l'application du droit commun du travail au contrat d'engagement éducatif. En outre, la France s'expose à une condamnation de l'Union européenne pour manquement aux règles communautaires.

Compte tenu de l'urgence de la situation, le député Pierre-Christophe Baguet, membre de ce groupe de travail et en concertation avec celui-ci, a déposé un amendement au présent projet de loi. Adopté en séance avec l'avis favorable du Gouvernement, celui-ci institue **un régime dérogatoire au droit commun du travail compatible avec la directive 2003/88/CE**.

Les dispositions de l'article L. 432-4 du code de l'action sociale et des familles relatives au temps de travail des titulaires d'un contrat d'engagement éducatif sont réécrites :

- d'abord, ceux-ci ne peuvent travailler plus de quatre-vingts jours sur une période de douze mois consécutifs ;

- ensuite, la totalité des heures de travail accomplies au titre de ce contrat et de tout autre contrat ne peut excéder quarante-huit heures par semaine, calculées en moyenne sur une période de six mois consécutifs.

Le présent article introduit également deux nouveaux articles L. 432-5 et L. 432-6 dans le code de l'action sociale et des familles.

L'article L. 432-5 pose le principe d'un repos de onze heures consécutives par période de vingt-quatre heures.

Il permet cependant deux types de dérogations :

1° **la suppression de ce repos** (cas, très majoritaire, des animateurs présents vingt-quatre heures sur vingt-quatre), assorti d'un régime de repos compensateur précisé par décret.

Dans ce cas en effet, l'animateur bénéficie d'un repos compensateur de onze heures pour chaque période de vingt-quatre heures.

Une partie de ce repos devra être prise pendant l'accueil et le surplus à l'issue de celui-ci afin de :

- garantir un repos suffisant à l'animateur pendant la période de l'accueil tout en préservant la souplesse d'organisation du travail nécessaire aux organisateurs de séjours ;

- tirer les conséquences de la jurisprudence de la CJUE, en accordant partiellement du repos compensateur au cours de la prestation.

2° **la réduction de ce repos** (cas de l'animateur résidant à proximité du lieu d'accueil collectif, et rejoignant son domicile entre deux « journées de travail »), assorti d'un régime de repos compensateur différent du précédent.

Le texte précise en effet que le repos ne peut être réduit en-deçà de huit heures. Ce plancher de huit heures est justifié par la pratique observée dans les accueils collectifs de mineurs, où l'animateur est généralement présent pour le coucher et le lever des enfants hébergés.

Enfin, l'article L. 432-6 reprend la disposition figurant actuellement à l'article 432-4, selon laquelle le titulaire du contrat d'engagement éducatif bénéficie d'un repos hebdomadaire de vingt-quatre heures consécutives.

*Article 93 bis A*

*(art. L. 211-2 à L. 211-5, L. 211-7 à L. 211-10, L. 211-12 et L. 211-13  
du code de l'action sociale et des familles)*

**Reconnaissance légale des unions régionales des associations familiales  
et modification du mode de désignation des membres du conseil  
d'administration des unions départementales des associations familiales**

***Objet : Cet article, inséré en séance publique par l'Assemblée nationale, a pour objet d'une part, de reconnaître légalement les unions régionales des associations familiales, d'autre part, de modifier le mode de désignation des membres du conseil d'administration des unions départementales des associations familiales.***

**• Les missions de l'union nationale et des unions départementales des associations familiales**

Créées par l'ordonnance du 3 mars 1945, l'union nationale et les unions départementales des associations familiales (Unaf et Udaf) représentent, sur les plans départemental et national, l'ensemble des familles françaises et sont les partenaires institutionnels des pouvoirs publics dans tous les domaines de la politique familiale.

Reconnues d'utilité publique, elles remplissent, aux termes de l'article L. 211-3 du code de l'action sociale et des familles, **quatre missions** :

- donner des avis aux pouvoirs publics sur les questions d'ordre familial et leur proposer des mesures qui paraissent conformes aux intérêts matériels et moraux des familles ;

- représenter officiellement, auprès des pouvoirs publics, l'ensemble des familles ;

- gérer tout service d'intérêt familial confié par les pouvoirs publics. Il s'agit principalement des services de protection juridique des majeurs ;

- agir en justice lorsque les intérêts matériels et moraux des familles sont mis en cause.

**• La composition des Udaf et de l'Unaf**

Juridiquement indépendantes de l'Unaf, les Udaf sont composées par les associations familiales ayant leur siège social dans le département et qui apportent à ces unions leur adhésion, et par les fédérations regroupant, dans le département, des associations familiales (article L. 211-4 du même code).

L'Unaf, quant à elle, est constituée par les Udaf qui lui apportent leur adhésion, et par les fédérations, confédérations, associations familiales nationales regroupant, au niveau national, les associations et sections adhérentes aux Udaf (article L. 211-5 du même code).

En application de l'article L. 211-7, les unions départementales sont soumises à l'agrément de l'Unaf, qui est elle-même soumise à l'agrément du ministre chargé de la famille.

Sur la proposition des Udaf agréées, peuvent se constituer à l'intérieur du département des unions locales d'associations familiales (article L. 211-6).

#### • **Le financement des Udaf et de l'Unaf**

Aux termes de l'article L. 211-10 du code de l'action sociale et des familles, les ressources des Udaf et de l'Unaf sont constituées :

- d'un fonds spécial alimenté chaque année par un versement effectué par la caisse nationale des allocations familiales (Cnaf) et la caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA) au prorata du montant des prestations familiales versées l'année précédente par chacune d'elles.

Ce fonds se compose de deux enveloppes : la première (80 % du fonds) couvre les missions fondamentales des unions telles que définies par la loi ; la seconde (20 % du fonds) finance les actions qui leur sont confiées en tant qu'opérateur par l'Etat, dans le cadre d'une convention, comme le soutien à la parentalité ou les services aux familles.

- des cotisations des associations, fédérations et confédérations adhérentes ;

- des subventions publiques ou privées, ainsi que des dons et legs ;

- des rémunérations ou indemnités pour frais de gestion que peuvent comporter les divers services familiaux.

#### • **Les unions régionales des associations familiales**

Dans le contexte des lois de décentralisation du 2 mars 1982 et du 6 janvier 1986, qui ont érigé les régions en collectivités territoriales de plein exercice, ont été créées des unions **régionales** des associations familiales (Uraf). Reconnues depuis 1986 dans les statuts de l'Unaf, les Uraf regroupent les Udaf de chaque région, et sont constituées sous le régime de la loi de 1901. Elles sont aujourd'hui au nombre de vingt-deux.

Leur principale mission consiste à représenter les intérêts des familles auprès des instances publiques régionales comme les conseils économiques et sociaux régionaux, les observatoires régionaux de santé ou les commissions régionales pour l'insertion des populations immigrées.

**Contrairement à l'Unaf et aux Udaf, les Uraf ne sont pas reconnues par la loi.** Or, sous l'effet de l'acte II de la décentralisation, de la révision générale des politiques publiques (RGPP) et de la réforme en cours des collectivités territoriales, le niveau régional devient le niveau de pilotage de droit commun pour mettre en œuvre les politiques publiques.

Dans ce contexte, les Uraf sont appelées à jouer un rôle croissant. En conséquence, **le présent article entend consacrer dans la loi leur existence et leurs missions.**

• **Les mesures proposées**

A cet effet, il complète les articles L. 211-2 à L. 211-13 du code de l'action sociale et des familles, qui définissent le statut, la composition et les fonctions de l'Unaf et des Udaf.

Le 1<sup>o</sup> prévoit la possibilité de créer une union régionale des associations familiales dans chaque région.

Le 2<sup>o</sup> habilite les Uraf à exercer les quatre missions déjà reconnues pour l'Unaf et les Udaf.

Le 3<sup>o</sup> précise que les Uraf sont composées des Udaf qui y adhèrent.

Le 4<sup>o</sup> complète la composition de l'Unaf en y intégrant les Uraf.

Le 5<sup>o</sup> comporte trois mesures :

- il indique que les Uraf sont, comme l'Unaf et les Udaf, constituées sous le régime de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 ;

- il confirme le pouvoir de l'Unaf d'agréer leurs statuts et leur règlement intérieur ;

- il étend aux Uraf la capacité juridique des associations reconnues d'utilité publique. Ce bénéfice est toutefois accordé sous réserve qu'elles aient obtenu l'agrément de leurs statuts auprès de l'Unaf.

Le 6<sup>o</sup> précise les modalités de désignation des membres des conseils d'administration de l'Unaf, des Udaf et des Uraf.

Dans sa version actuellement en vigueur, l'article L. 211-8 dispose que l'Unaf et chaque Udaf sont administrées par un conseil dont les membres doivent être pour partie élus au suffrage familial tel que défini à l'article L. 211-9, et pour partie désignés par les fédérations, confédérations ou associations familiales adhérentes à ces unions.

La nouvelle rédaction de cet article maintient ce double mode de nomination mais précise néanmoins que les membres désignés le sont :

- pour l'Unaf, par les fédérations, confédérations ou associations familiales nationales adhérentes ;

- pour les Udaf, par les fédérations et les associations familiales départementales adhérentes, à condition que celles-ci soient affiliées à un mouvement familial national agréé par l'Unaf. Jusqu'à présent, cette condition d'affiliation n'était pas requise.

S'agissant des Uraf, il est prévu que les membres du conseil d'administration soient choisis parmi les membres de l'assemblée générale.

Le 7° indique qu'au sein des Uraf, chaque Udaf adhérente dispose d'un nombre égal de représentants défini par ses statuts.

Le 8° précise que les modalités de répartition du fonds spécial entre l'Unaf, les Udaf et les Uraf seront fixées par voie réglementaire.

D'après les informations transmises à votre rapporteur, les Uraf bénéficieront des crédits de la première enveloppe du fonds spécial à hauteur de 3 %, la dotation versée aux Udaf étant elle-même diminuée de ce pourcentage. Il s'agit donc d'**une modification de la clef de répartition à moyens constants**. Il convient de noter qu'à l'heure actuelle, les Uraf reçoivent déjà, sans base légale, une part du fonds spécial.

Le 9° prévoit que, sur le modèle de ce qui existe déjà pour les Udaf, les contestations nées de la création ou du fonctionnement des Uraf sont soumises à l'Unaf. Il étend, par ailleurs, aux unions départementales et locales la disposition selon laquelle le ministre chargé de la famille peut suspendre ou annuler toute refus d'adhésion à ces unions qu'il estimerait contraires aux dispositions du code de l'action sociale et des familles. Les Uraf ne sont pas visées par cette disposition car leurs adhérents ne sont pas, comme dans le cas des unions départementales et locales, des associations familiales, fédérations ou confédérations d'associations familiales.

Le 10° rend applicable aux Uraf la disposition selon laquelle les dépenses supportées par l'employeur au titre du maintien du salaire des représentants régionaux des associations familiales bénéficiaires du congé de représentation lui sont remboursées par ces unions.

*Article 93 bis B*  
(art. L. 3332-11 du code de la santé publique)

***Objet : Cet article, inséré en séance publique par l'Assemblée nationale, autorise le transfert du dernier débit de boisson de quatrième catégorie d'une commune au sein de l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI) auquel elle appartient.***

La loi du 20 décembre 2007 de simplification du droit a modifié la procédure d'autorisation de transfert des débits de boisson et en a limité la possibilité. Ainsi le dernier débit de quatrième catégorie d'une commune, qui a la possibilité de vendre notamment des alcools distillés, ne peut être transféré.

Cet article vise à permettre ce transfert dans une commune située sur le territoire du même établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre, après consultation et avis favorable de la majorité qualifiée des membres de l'établissement public de coopération intercommunale.





## LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES

- **Salim Didane**, directeur de la prospective et du développement, et **Nadine Dussert**, directrice générale de l'Union nationale pour l'habitat des jeunes (Unhaj).
- **Membres du groupe de travail sur le contrat d'engagement éducatif :**
  - **André Nutte**, inspecteur général des affaires sociales honoraire, président du groupe de travail.
  - **Catherine Lapoix, Jérôme Fournier et Thierry Lasserre**, ministère en charge de la jeunesse.
  - **Benjamin Raigneau, Romain Johais, Valérie Delahaye-Guillocheau, Catherine Desalins, Stéphanie Leblanc, Pearl Nguyen Duy et Jean-Henri Pyronnet**, ministère du travail, de l'emploi et de la santé.
  - **Représentants d'organisations employant des titulaires du contrat d'engagement éducatif :** **Nadia Bellaoui**, secrétaire nationale déléguée à la jeunesse, à la diversité, à la communication et à la politique associative de la Ligue de l'enseignement ; **Anne Carayon**, secrétaire générale de la Jeunesse en plein air (JPA) ; **Martial Dutailly**, directeur général adjoint de l'Institut de formation, d'animation et de conseil ; **Jean-François Michel**, vice-président de l'union nationale des organisations de séjours éducatifs, linguistiques et des écoles de langues (Unosel) ; **Bernard Moulène**, directeur général de l'union française des centres de vacances et de loisirs (UFCV) ; **Louise Michon**, responsable du secteur enfants et adolescents de l'union nationale des centres sportifs de plein air (UCPA).
- **Michel Laurent**, chef d'entreprise, élu à la Chambre de commerce et d'industrie de Paris (CCIP), **Anne Outin-Adam**, directeur du pôle législatif et juridique, et **Véronique Etienne-Martin**, conseiller en charge des relations avec le Parlement, de la CCIP.
- **Philippe Braghini**, directeur délégué, directeur des relations avec les mutuelles, **Frédéric Mersier**, directeur du département juridique, et **Vincent Figureau**, responsable du département des relations institutionnelles nationales, de la Mutualité française.
- **Daniel-Julien Noël**, président de la caisse RSI des professions libérales d'Ile-de-France, et **Michel Gonelle**, président de la caisse RSI des professions libérales - Province.