

N° 51

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2014-2015

Enregistré à la Présidence du Sénat le 28 octobre 2014

AVIS

PRÉSENTÉ

au nom de la commission des affaires sociales (1) sur le projet de loi, ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE APRÈS ENGAGEMENT DE LA PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE, relatif à la simplification de la vie des entreprises,

Par Mme Catherine PROCACCIA,

Sénateur

(1) Cette commission est composée de : M. Alain Milon, *président* ; M. Jean-Marie Vanlerenberghe, *rapporteur général* ; M. Gérard Dériot, Mmes Colette Giudicelli, Caroline Cayeux, M. Yves Daudigny, Mme Catherine Génisson, MM. Jean-Pierre Godefroy, Gérard Roche, Mme Laurence Cohen, M. Gilbert Barbier, Mme Aline Archimbaud, *vice-présidents* ; Mme Agnès Canayer, M. René-Paul Savary, Mme Michelle Meunier, M. Jean-Louis Tourenne, Mme Elisabeth Doineau, *secrétaires* ; MM. Michel Amiel, Claude Bérit-Débat, Jean Boyer, Mme Nicole Bricq, MM. Olivier Cadic, Jean-Pierre Caffet, Mme Claire-Lise Champion, MM. Jean-Noël Cardoux, Daniel Chasseing, Mmes Karine Claireaux, Annie David, Isabelle Debré, Catherine Deroche, M. Jean Desessard, Mme Chantal Deseyne, MM. Claude Dilain, Jérôme Durain, Jean-Yves Dusserre, Mme Anne Emery-Dumas, MM. Michel Forissier, François Fortassin, Jean-Marc Gabouty, Mme Françoise Gatel, M. Bruno Gilles, Mme Pascale Gruny, M. Claude Haut, Mme Corinne Imbert, MM. Eric Jeansannetas, Georges Labazée, Jean-Baptiste Lemoyne, Mmes Hermeline Malherbe, Brigitte Micouleau, MM. Jean-Marie Morisset, Philippe Mouiller, Louis Pinton, Mme Catherine Procaccia, M. Didier Robert, Mme Patricia Schillinger, MM. Michel Vergoz, Dominique Watrin.

Voir le(s) numéro(s) :

Assemblée nationale (14^{ème} législ.) : 2060, 2145 et T.A. 388

Sénat : 771 (2013-2014) et 41, 52 et 53 (2014-2015)

SOMMAIRE

	<u>Pages</u>
LES CONCLUSIONS DE LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES	5
AVANT-PROPOS	7
EXPOSÉ GÉNÉRAL	9
I. L'ATTITUDE CONTRADICTOIRE DU GOUVERNEMENT ENVERS LA SIMPLIFICATION DES NORMES QUI PÈSENT SUR LES ENTREPRISES	9
A. UNE PRIORITÉ POLITIQUE AFFICHÉE	9
1. <i>Un serpent de mer politique et administratif</i>	9
2. <i>Une nouvelle impulsion dans le cadre du pacte de compétitivité</i>	10
B. DES RÉFORMES SOCIALES QUI VIENNENT AGGRAVER LES DIFFICULTÉS DES ENTREPRISES.....	11
1. <i>Une réforme du travail à temps partiel qui ne tient pas compte des besoins des entreprises</i>	12
2. <i>Le compte personnel de prévention de la pénibilité, mécanisme incompatible avec le fonctionnement quotidien des entreprises</i>	13
II. LES DISPOSITIONS DU PROJET DE LOI SOUMISES À VOTRE COMMISSION	15
A. UN TEXTE HÉTÉROCLITE	15
B. SIMPLIFIER PONCTUELLEMENT LE DROIT ET RÉPONDRE À DES URGENCES JURIDIQUES	15
C. LA MISE EN ŒUVRE DE LA FACTURATION INDIVIDUELLE À L'ASSURANCE MALADIE DANS LES HÔPITAUX PUBLICS	18
III. LA POSITION DE VOTRE COMMISSION	19
EXAMEN DES ARTICLES	21
• Article 1^{er} Développement des dispositifs de titres simplifiés et de guichets uniques de déclaration et de paiement des cotisations et contributions de protection sociale	21
• Article 2 Harmonisation des notions de jour dans la législation du travail et de la sécurité sociale	24
• Article 2 bis (art. L. 6243-1-1 et L. 6243-1-2 [nouveaux] du code du travail) Création d'une aide à l'embauche d'apprentis pour les entreprises de moins de cinquante salariés	28
• Article 2 ter Habilitation du Gouvernement à légiférer par ordonnance pour fixer le régime juridique du portage salarial	32

• Article 2 quater Habilitation du Gouvernement à légiférer par ordonnance pour sécuriser les conditions d'application de la réglementation du travail à temps partiel	39
• Article additionnel après l'article 2 quater (nouveau) (art. L. 1242-3, L. 1242-6-1 à L. 1242-6-6 [nouveaux] et L. 1242-7 du code du travail) Pérennisation du contrat de travail à durée déterminée à objet défini	41
• Article 23 (art. L. 6145-9 du code de la santé publique) Dématérialisation et simplification du recouvrement de certaines créances des établissements publics de santé à l'encontre de l'assurance maladie obligatoire	43
• Article 24 (art. L. 175-3 [nouveau] du code de la sécurité sociale) Insaisissabilité des fonds liés au remboursement de prestations de soins par les caisses de base d'assurance maladie	44
• Article 31 (art. L. 941-4 du code de la sécurité sociale) Allègement des obligations administratives des institutions de gestion de retraite supplémentaire	45
EXAMEN EN COMMISSION	47
LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES	59

LES CONCLUSIONS DE LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

Réunie le mardi 28 octobre 2014 sous la présidence de M. Alain Milon, président, la commission des affaires sociales a examiné, sur le rapport pour avis de Mme Catherine Procaccia, le projet de loi n° 771 (2013-2014), adopté par l'Assemblée nationale, relatif à la **simplification de la vie des entreprises**.

Le rapporteur pour avis a tout d'abord fait le constat, unanimement partagé, du poids que représentent **l'accumulation des normes** et leur **instabilité** pour le développement de l'activité et l'emploi. Rappelant les nombreuses initiatives prises pour remédier à cette situation par les gouvernements successifs, elle a déploré que depuis mai 2012 des **signaux contradictoires** soient envoyés aux entreprises, la **réforme du travail à temps partiel** ou l'institution du **compte personnel de prévention de la pénibilité** causant des difficultés très importantes aux entreprises, particulièrement aux plus petites qui ne semblent pas en mesure d'assumer toutes ces règles.

Concernant les **huit articles** qui étaient délégués à la commission des affaires sociales, le rapporteur pour avis a déploré que quatre d'entre eux soient des **habilitations** pour le Gouvernement à légiférer par ordonnance et précisé qu'un cinquième, la prime à l'embauche d'un apprenti, a été rendu obsolète par les annonces récentes du Président de la République. Elle a néanmoins considéré que plusieurs d'entre eux répondaient à des **urgences juridiques**, en particulier sur le **portage salarial** et le **temps partiel**. Elle a proposé un amendement portant article additionnel visant à **pérenniser**, dans le code du travail, **le contrat de travail à durée déterminée à objet défini**.

Suivant l'avis de son rapporteur, la commission a donné un avis favorable à l'adoption des articles du projet de loi qui lui étaient soumis assortis de **dix amendements**.

Mesdames, Messieurs,

Alors que notre pays traverse une période de forte stagnation économique et que les signes d'une reprise sont absents, le Gouvernement cherche à agir sur tous les déterminants de l'activité des entreprises. Il a identifié à juste titre celui qui constitue trop souvent un facteur de blocage des initiatives visant à développer une activité : l'accumulation continue de normes souvent inadaptées et leur trop grande instabilité.

Ce « mal français », déjà identifié en son temps par notre ancien collègue Alain Peyrefitte¹, ne fait désormais plus débat. Rares sont les semaines sans qu'une comparaison internationale sur ce point ne soit défavorable à la France. Ainsi, dans le dernier classement réalisé par le Forum économique mondial, la France se situe au 121^{ème} rang sur 144 pays en ce qui concerne le poids de la réglementation.

La « simplification de la vie des entreprises » est donc devenue l'une des priorités affichées de l'action du Gouvernement. Second texte présenté sur ce thème en moins d'un an², ce projet de loi de quarante-huit articles traite de thèmes aussi divers que le droit de l'environnement, le droit des sociétés, le droit fiscal ou le droit du tourisme. Le point commun de chacun d'eux serait de revenir sur des obligations législatives inutilement contraignantes pour les entreprises et de moderniser divers régimes juridiques contribuant au soutien à l'activité.

Notre commission est saisie pour avis de huit articles, qui portent principalement sur le droit du travail. Trois d'entre eux ont été ajoutés par amendement du Gouvernement à l'Assemblée nationale pour répondre à des urgences juridiques. D'autres sont d'importance moindre et visent à assurer la lisibilité de notre droit.

¹ Alain Peyrefitte, *Le mal français*, Paris : Plon, 1976.

² Après la loi n° 2014-1 du 2 janvier 2014 habilitant le Gouvernement à simplifier et à sécuriser la vie des entreprises.

Il n'en reste pas moins que plusieurs reproches peuvent être faits à ce projet de loi. Essentiellement constitué d'habilitations à légiférer par ordonnance, il dessaisit le Parlement de sa fonction principale. Il se fonde sur le **postulat** selon lequel le recours aux ordonnances permettrait d'accélérer les réformes et le processus législatif, **ce qui est faux** puisque les auditions réalisées par votre rapporteur lui ont permis de constater que ces ordonnances ne sont pas prêtes. Il s'agit au contraire d'un moyen pour le Gouvernement de gagner du temps et de masquer son indécision sur des questions qui peuvent paraître techniques mais sont essentielles pour assurer la sécurité juridique des entreprises.

Les mesures proposées ne parviendront pas, à elles seules, à remplir l'objectif que se fixe le projet de loi. Celui-ci ne correspond d'ailleurs pas à l'action menée par le Gouvernement dans le champ social depuis deux ans. La réforme du travail à temps partiel ou l'institution du compte personnel de prévention de la pénibilité au 1^{er} janvier 2015 incarnent bien l'antithèse de la simplification de la vie des entreprises. Une réflexion doit donc être engagée dès aujourd'hui par tous les acteurs qui contribuent, parfois inconsciemment, à la complexification des normes applicables aux acteurs économiques pour qu'à l'avenir de tels errements ne se reproduisent plus. Loin d'avoir des effets anecdotiques, de tels dispositifs sont devenus de véritables freins à l'emploi.

I. L'ATTITUDE CONTRADICTOIRE DU GOUVERNEMENT ENVERS LA SIMPLIFICATION DES NORMES QUI PÈSENT SUR LES ENTREPRISES

A. UNE PRIORITÉ POLITIQUE AFFICHÉE

1. Un serpent de mer politique et administratif

La complexité et le manque d'intelligibilité de notre droit sont liés à l'accélération du rythme des réformes législatives et à l'inflation normative qui y est corrélée. Ce phénomène unanimement reconnu et dénoncé depuis de nombreuses années par une succession de rapports officiels à un impact économique indéniable. Comme le soulignait en 2008 la Commission pour la libération de la croissance française, le coût qu'il représente pour notre pays est de 60 milliards d'euros¹.

La simplification du droit est donc un impératif auquel les différents gouvernements qui se sont succédé ces dernières années prétendent être attentifs et qui se traduit dans la loi depuis plus de dix ans. Dès l'origine, le recours aux ordonnances, en application de l'article 38 de la Constitution, a été privilégié².

Le Parlement est conscient des difficultés engendrées par l'empilement parfois peu cohérent de lois, de textes réglementaires d'application et de jurisprudence d'interprétation qui pèse sur l'activité des entreprises et remet fortement en cause l'adage selon lequel « nul n'est censé ignorer la loi ». Des efforts importants ont été réalisés sous la précédente législature à l'initiative du député Jean-Luc Warsmann, alors président de la commission des lois de l'Assemblée nationale.

Les lois dites « Warsmann »

- loi n° 2007-1787 du 20 décembre 2007 relative à la simplification du droit : 30 articles, 14 pages au Journal officiel (JO) ;
- loi n° 2009-526 du 12 mai 2009 de simplification et de clarification du droit et d'allègement des procédures : 140 articles, 66 pages au JO ;
- loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit : 200 articles, 56 pages au JO ;
- loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives : 134 articles, 44 pages au JO.

¹ Source : *Rapport de la Commission pour la libération de la croissance française, sous la présidence de Jacques Attali, janvier 2008, p. 182.*

² *Lois n° 2003-591 du 2 juillet 2003 habilitant le Gouvernement à simplifier le droit et n° 2004-1343 du 9 décembre 2004 de simplification du droit.*

Plusieurs initiatives importantes avaient été prises par le gouvernement de François Fillon pour endiguer ce phénomène. La nomination, par une lettre de mission du 2 novembre 2010, d'un commissaire à la simplification auprès du Secrétariat général du Gouvernement visait à instituer une supervision centralisée de l'édiction de normes nouvelles par l'administration. Par une circulaire du 17 février 2011¹, le Premier ministre demandait aux membres de son gouvernement de rechercher, pour tout projet de réglementation ayant une incidence sur le fonctionnement des entreprises, les solutions induisant la moindre charge pour celles-ci. Il rendait également obligatoire la réalisation d'une analyse d'impact préalable.

Enfin, la circulaire du 23 mai 2011² est venue fixer de nouvelles règles pour l'entrée en vigueur des textes concernant les entreprises. Rappelant que « *la stabilité et la prévisibilité du cadre réglementaire sont d'importants facteurs d'attractivité économique* », elle impose que l'entrée en vigueur de tous les décrets et arrêtés concernant les entreprises soit différée d'au moins deux mois à compter de leur publication au Journal officiel, sauf exceptions dûment justifiées. Elle regroupe également ces entrées en vigueur à deux dates dans l'année : soit le 1^{er} janvier, soit le 1^{er} juillet.

2. Une nouvelle impulsion dans le cadre du pacte de compétitivité

Le Gouvernement issu de la majorité élue lors des élections législatives du printemps 2012 a démontré sa volonté de poursuivre ce mouvement de simplification dont le peu de résultats perceptibles soulignait l'insuffisance. Le rapport Gallois rappelait à l'automne suivant que la France a « *une réputation bien établie de sur-réglementation et plus encore d'instabilité de la réglementation* »³.

Au sein du pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi, qui a directement suivi ce rapport, le levier n° 7 appelle à la simplification et à la stabilisation de la réglementation et de la fiscalité pour les entreprises. Il prévoit la mise en place d'une « *démarche durable* » de simplification (action n° 28).

L'annonce d'un « *choc de simplification* » par le Président de la République est venue concrétiser ces initiatives, notamment à travers le processus de modernisation de l'action publique (MAP). Les quatre réunions⁴ du comité interministériel pour la modernisation de l'action publique (Cimap) ont défini ses orientations et une méthode de travail basée

¹ Circulaire du 17 février 2011 relative à la simplification des normes concernant les entreprises et les collectivités territoriales, NOR : PRMX1104783C.

² Circulaire du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, NOR : PRMX1113982C.

³ Louis Gallois, *Pacte pour la compétitivité de l'industrie française*, novembre 2012, p. 20.

⁴ Les 18 décembre 2012, 2 avril, 17 juillet et 18 décembre 2013.

sur l'évaluation des politiques menées et des effets des réformes envisagées. La loi du 2 janvier 2014 habilitant le Gouvernement à simplifier et à sécuriser la vie des entreprises¹ est l'un des résultats de ce « choc ».

Le pacte de responsabilité et de solidarité, annoncé par le Président de la République lors de ses vœux aux Français en décembre 2013, comporte également un volet consacré à la simplification administrative et juridique de la vie des entreprises. Un décret² du 8 janvier 2014 a institué auprès du Premier ministre pour une durée de trois ans un conseil de la simplification pour les entreprises, chargé d'émettre des propositions de simplification et d'alerter les pouvoirs publics sur les difficultés que la mise en œuvre d'une norme nouvelle pourrait susciter pour les entreprises. Co-présidé par les députés Thierry Mandon puis, après la nomination de celui-ci comme secrétaire d'Etat à la réforme de l'Etat et à la simplification le 3 juin dernier, Laurent Grandguillaume et par l'entrepreneur Guillaume Poitrinal, il a fait part le 14 avril de ses cinquante premières recommandations en matière de simplification. Le présent projet de loi constitue la traduction de celles d'entre elles qui relèvent de la loi.

B. DES RÉFORMES SOCIALES QUI VIENNENT AGGRAVER LES DIFFICULTÉS DES ENTREPRISES

A l'opposé de cette volonté politique affichée, les réformes conduites dans le champ de compétence de notre commission des affaires sociales depuis maintenant deux ans n'ont fait qu'aggraver la complexité normative dont sont victimes les entreprises et pèsent lourdement sur leur activité et leurs perspectives de développement. Les effets de cette frénésie normative se font d'ores et déjà sentir puisque, loin de parvenir à faire diminuer le taux de chômage, elle contribue sans nul doute à la forte hausse du nombre de demandeurs d'emplois de catégorie A que connaît notre pays. Selon la Dares, ces derniers sont passés de 2,9 millions en mai 2012 à 3,4 millions en septembre 2014, soit une augmentation de 17 %³.

¹ Loi n° 2014-1 du 2 janvier 2014 habilitant le Gouvernement à simplifier et à sécuriser la vie des entreprises.

² Décret n° 2014-11 du 8 janvier 2014 instituant le conseil de la simplification pour les entreprises.

³ Le nombre de demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (catégories A, B et C) est quant à lui passé sur la même période de 4,4 millions à 5,1 millions, soit une augmentation de 16 %.

1. Une réforme du travail à temps partiel qui ne tient pas compte des besoins des entreprises

Le premier facteur d'insécurité juridique pour les entreprises est la réforme du travail à temps partiel. L'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013¹, signé par le Medef, la CGPME, l'UPA, la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC, a prévu de fixer à vingt-quatre heures hebdomadaires la durée minimale de travail des salariés à temps partiel. La loi du 14 juin 2013² en a assuré la transposition à l'article L. 3123-14-1 du code du travail. Des exceptions individuelles et collectives sont toutefois prévues, les premières à la demande du salarié pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ou de cumuler plusieurs activités, les secondes en application d'un accord de branche étendu. Cette règle, qui devait initialement s'appliquer au 1^{er} janvier 2014, est en vigueur depuis le 1^{er} juillet dernier³ pour les nouveaux contrats de travail et le sera le 1^{er} janvier 2016 pour les contrats en cours à cette date.

A ce jour, selon les informations transmises par le ministère du travail à votre rapporteur, trente-sept accords de branche ont été conclus, ce qui couvre 38 % des 3,23 millions de salariés à temps partiel en France⁴. Vingt-deux de ces accords ont été étendus, six l'ayant été encore récemment par des arrêtés publiés au Journal officiel du 24 octobre dernier⁵.

Dans des branches qui ont une tradition de dialogue social intense, avec des partenaires sociaux engagés et déterminés à trouver des solutions adaptées aux spécificités de leurs métiers, la mise en place d'un régime dérogatoire n'a pas suscité de difficultés. Ainsi, comme l'ont expliqué les représentants de la fédération des entreprises de propreté et services associés (Fep) à votre rapporteur, la branche est régie par un accord majoritaire qui a fixé à seize heures la durée minimale hebdomadaire de travail à temps partiel.

Il ne peut pas en être dit autant de plusieurs branches commerciales où les négociations sur ce thème sont impossibles en raison du refus de les engager de la part de certaines organisations représentatives des salariés qui refusent le principe même d'une dérogation. Par ailleurs, la couverture conventionnelle par des accords de branche ne recoupe pas parfaitement l'ensemble des activités économiques. Ainsi, d'après les informations recueillies par votre rapporteur, 20 % des entreprises artisanales ne sont pas couvertes par des

¹ *Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés, article 11.*

² *Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, article 12.*

³ *Après une suspension de six mois par le III de l'article 20 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.*

⁴ *Hors salariés des particuliers employeurs, pour lesquels cette règle ne s'applique pas.*

⁵ *Dans les branches des sociétés coopératives d'HLM, des cabinets vétérinaires, des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers, de l'hospitalisation privée, de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles et de la répartition pharmaceutique.*

accords de branche. Elles ne peuvent donc bénéficier d'une dérogation générale et négociée au plancher de vingt-quatre heures, quand bien même leur fonctionnement ne pourrait pas être mis en conformité avec une telle règle.

Votre rapporteur n'a cessé de s'interroger, au cours des auditions qu'elle a conduites, sur les raisons qui ont mené au choix de ce **plancher de vingt-quatre heures, bien supérieur à un mi-temps** quand la durée légale de travail est de trente-cinq heures. Aucune réponse logique et rationnelle n'a pu lui être apportée, pas plus qu'à sa grande perplexité face à l'application d'une règle uniforme quel que soit le secteur économique, sans tenir compte des spécificités de chacun d'entre eux.

Qui plus est, la précipitation dans laquelle cette réforme a été réalisée, avec un examen parlementaire qui s'est déroulé selon la procédure accélérée en moins de deux mois, a eu pour inévitable conséquence de laisser sans réponse d'importantes questions juridiques liées à la mise en place de cette nouvelle réglementation. Qu'en est-il ainsi des salariés qui, ayant demandé à travailler moins de vingt-quatre heures pour l'un des motifs autorisés par la loi, souhaitent travailler ultérieurement au-delà de ce seuil ? Aucune procédure de « dédit » n'a été imaginée.

Il en va de même pour les contrats en cours au moment de l'entrée en vigueur de ce dispositif, qui leur est applicable à compter du 1^{er} janvier 2016. A cette date, tout employeur devra-t-il augmenter le temps de travail de ses salariés à temps partiel pour se mettre en conformité avec cette obligation ? Il est évident que la très grande majorité des entreprises seraient dans l'impossibilité de le faire.

L'urgence est donc de mettre en place des règles claires et précises afin de permettre aux salariés à temps partiel qui le désireraient de demander à travailler davantage tout en sécurisant juridiquement la réponse qui leur serait apportée par leur employeur. S'il ne saurait y avoir de droit automatique, une **priorité d'accès** dès lors qu'un poste correspondant se libère semble être une solution appropriée. C'est d'ailleurs ce vers quoi tendrait le Gouvernement avec l'article 2 *quater*.

2. Le compte personnel de prévention de la pénibilité, mécanisme incompatible avec le fonctionnement quotidien des entreprises

La loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites¹ a institué un nouvel outil dont l'objet est de prévenir et de compenser l'exposition des salariés à des facteurs de risques professionnels et à la pénibilité qui en découle : le compte personnel de prévention de la pénibilité (CPPP). Grâce aux points accumulés annuellement en fonction de son exposition², un salarié peut financer une

¹ Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, article 10.

² Quatre points par an en cas d'exposition à un seul facteur de risque, huit points par an en cas de poly-exposition.

action de formation, réduire sa durée de travail tout en bénéficiant d'un complément de rémunération ou financer une majoration de durée d'assurance vieillesse, permettant un départ à la retraite avant l'âge légal. Ce compte est financé par deux cotisations, l'une due par tous les employeurs et la seconde seulement par ceux exposant leurs salariés aux facteurs de risques professionnels identifiés par la loi au-delà de certains seuils.

Le CPPP constitue le second signal contradictoire envoyé par le Gouvernement concernant sa volonté de simplifier la vie des entreprises. Il n'est pas ici question de remettre en cause la nécessité de prévenir la pénibilité au travail, ni la possibilité de la prendre en compte pour un départ anticipé à la retraite, qui avait d'ailleurs été introduite par la réforme des retraites de 2010¹. Il s'agit de faire le constat de **l'impossibilité dans laquelle se trouvent la grande majorité des entreprises pour mettre en œuvre ce dispositif au 1^{er} janvier prochain.**

Les firmes du CAC 40 n'auront sans doute aucun problème pour le faire, ou disposeront des moyens de se faire conseiller pour surmonter leurs éventuelles difficultés. En revanche, le compte représente pour les PME du BTP, déjà durement affectées par l'atonie de la construction et la concurrence souvent déloyale de ceux qui ont abusivement recours à des travailleurs détachés, une obligation administrative d'une lourdeur insurmontable. La tenue d'une fiche de pénibilité pour chaque salarié exposé constitue par exemple une formalité bureaucratique à laquelle les petites entreprises ne sont pas en mesure de répondre.

Le conseil de la simplification lui-même a regretté l'absence d'étude d'impact sérieuse de ce dispositif et sa mise en place uniforme, sans prendre en compte les spécificités propres à chacun des métiers exposant à des facteurs de risques professionnels. Le Gouvernement avait semblé ouvert au dialogue sur ce sujet, la mission de concertation confiée à Michel de Virville ayant permis de s'accorder sur l'application en 2015 de seulement quatre² des dix facteurs de risques professionnels, les six³ autres étant reportés en 2016 afin d'affiner les modalités de fixation et de mesure des seuils d'exposition.

Ces attentes ont été déçues par la publication le 10 octobre dernier d'un décret⁴ fixant dès aujourd'hui les seuils pour l'ensemble des dix facteurs de risques, ne laissant plus aucune place à la concertation. Votre rapporteur, si elle estime que ce projet de loi n'est pas le véhicule législatif approprié pour apporter des modifications au CPPP, déplore qu'en instituant cet outil le Gouvernement soit parvenu à renforcer les idées reçues sur la tradition de complexité normative française.

¹ Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, article 79.

² Le travail en milieu hyperbare, le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif.

³ Les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques, l'exposition aux agents chimiques dangereux, les températures extrêmes, le bruit.

⁴ Décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014 relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité.

II. LES DISPOSITIONS DU PROJET DE LOI SOUMISES À VOTRE COMMISSION

A. UN TEXTE HÉTÉROCLITE

Composé initialement de trente-sept articles, puis de quarante-huit après son adoption par l'Assemblée nationale, ce projet de loi traite de thèmes aussi divers que le droit de l'environnement, le droit des sociétés ou encore le transport des clients des restaurants d'altitude par motoneige. Pour cette raison, et bien que la commission des lois en ait été saisie au fond, pas moins de quatre commissions se sont saisies pour avis sur les articles relevant de leurs compétences.

Il est donc difficile de discerner une cohérence d'ensemble entre toutes les mesures proposées. Si certaines contribuent indiscutablement à simplifier la vie des entreprises, d'autres n'ont qu'un lien fort étroit avec cette thématique. Qui plus est, au cours de ses auditions, votre rapporteur a pu constater que l'imprécision des demandes d'habilitation du Gouvernement pour pouvoir légiférer par ordonnance était le résultat d'une indécision de sa part sur les orientations qu'il souhaitait leur donner.

Huit articles entrent dans le champ de la commission des affaires sociales et portent principalement sur le droit du travail, dont trois ajoutés par amendement du Gouvernement à l'Assemblée nationale pour répondre à des urgences juridiques. D'autres sont d'importance moindre et visent à assurer la cohérence et la clarté de notre droit.

B. SIMPLIFIER PONCTUELLEMENT LE DROIT ET RÉPONDRE À DES URGENCES JURIDIQUES

L'article 1^{er} habilite le Gouvernement à prendre par ordonnance des mesures visant à favoriser le développement des dispositifs de titres simplifiés de déclaration des cotisations de sécurité sociale. Il s'agirait principalement, selon les informations recueillies par votre rapporteur lors de ses auditions, d'étendre le champ d'application du titre emploi-service entreprise (Tese) aux entreprises comptant jusqu'à vingt salariés, alors qu'il est aujourd'hui réservé aux entreprises d'au plus neuf salariés. Cet outil, similaire au chèque emploi-service universel (Cesu) des particuliers employeurs, permet de réaliser en ligne les formalités liées à l'embauche d'un salarié, les déclarations aux organismes de protection sociale et le règlement des cotisations dues.

L'article 2 contient une seconde habilitation à agir par ordonnance afin d'harmoniser les notions de jour utilisées dans le code du travail. Ce n'est pas la première fois qu'une telle tentative est faite, mais votre rapporteur espère qu'elle aboutira sur la base de la notion la plus simple et la plus compréhensible, pas seulement par les juristes mais par les salariés et les employeurs : celle de **jour calendaire**. Le jour ouvrable prête de plus en plus à confusion, tandis que la définition du jour franc est trop méconnue.

Il a été convenu, lors de la dernière grande conférence sociale, de l'urgence de relancer l'apprentissage qui est en perte de vitesse en raison des effets délétères de la politique menée par le Gouvernement dans ce domaine. La création d'une aide à l'embauche d'un apprenti d'un montant de mille euros pour les entreprises de moins de cinquante salariés avait été annoncée et soumise à des conditions restrictives : ne pas avoir employé d'apprenti dans l'année précédant la signature du contrat d'apprentissage et être couvert par un accord de branche étendu portant sur le développement de l'alternance.

C'est le dispositif qui figure à **l'article 2 bis**, issu d'un amendement du Gouvernement adopté par l'Assemblée nationale au mois de juillet. La situation a évolué depuis lors, avec notamment la tenue à l'Élysée le 19 septembre dernier des assises de l'apprentissage. A cette occasion, le Président de la République a annoncé un assouplissement des critères d'attribution de l'aide, qui sera destinée aux entreprises de moins de deux cent cinquante salariés et pour laquelle un accord de branche ne sera pas obligatoire en 2015.

La version présente dans le projet de loi est donc obsolète. C'est en partie pour cette raison que le Gouvernement a fait part de son intention de la retirer du texte pour la réintroduire, modifiée, par amendement dans le projet de loi de finances pour 2015, actuellement en discussion à l'Assemblée nationale. Votre rapporteur n'y est pas opposée, mais il appartient au Gouvernement de déposer un amendement de suppression et de confirmer à notre assemblée les nouveaux contours de cette aide. Il ne resterait donc à cet article qu'une disposition annexe, qui prévoit que l'Etat fournisse à Pôle emploi la liste des entreprises qui s'acquittent du malus apprentissage car elles ne respectent pas le quota d'alternants qu'elles doivent avoir dans leur effectif, afin de bénéficier d'un accompagnement spécifique.

L'article 2 ter traite du portage salarial. A la suite de l'ANI du 11 janvier 2008, c'est à l'occasion de la loi de modernisation du marché du travail¹ que cette forme triangulaire d'emploi est entrée dans le code du travail. La loi a alors confié à la branche du travail temporaire la mission de conclure un accord professionnel sur l'encadrement du portage et les conditions de son exercice. Cet accord a finalement été signé le 24 juin 2010 par toutes les organisations syndicales, à l'exception de Force ouvrière (FO), puis tardivement étendu par un arrêté du 24 mai 2013.

¹ Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, article 8.

Dans le cadre d'un recours contre cet arrêté, FO a soulevé une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) devant le Conseil constitutionnel. Celui-ci a estimé, dans une décision du 11 avril dernier¹, que le législateur avait fait preuve d'incompétence négative en confiant aux partenaires sociaux le soin de définir des règles qui relevaient du domaine de la loi. Il a toutefois laissé jusqu'au 1^{er} janvier 2015 pour corriger cette situation.

Il est donc urgent d'agir et il existe un cadre consensuel, l'accord de 2010, sur lequel bâtir cette réglementation. Cet **article 2 ter** habilite donc le Gouvernement à prendre par ordonnance les mesures nécessaires pour que d'ici au 1^{er} janvier prochain les conditions essentielles d'exercice du portage salarial figurent dans la loi.

L'article 2 quater vise également à répondre à une préoccupante situation d'insécurité juridique, issue celle-ci de la réforme du travail à temps partiel. Si, depuis le 1^{er} juillet dernier, la règle des vingt-quatre heures est pleinement applicable pour toute nouvelle embauche, un salarié peut obtenir, sur demande écrite et motivée, une durée de travail inférieure pour faire face à des contraintes personnelles ou cumuler plusieurs activités. Toutefois, nul ne connaît aujourd'hui la marche à suivre si ces contraintes disparaissent et que le salarié souhaite augmenter sa durée de travail au-delà du seuil légal. Il est à craindre que l'employeur puisse être forcé d'accéder à sa demande, la loi étant aujourd'hui silencieuse sur ce point.

Il en va de même pour les contrats en cours à la date de la réforme, pour lesquels la durée de vingt-quatre heures est en principe applicable à partir du 1^{er} janvier 2016. Les entreprises s'interrogent et redoutent que tous les salariés à temps partiel doivent alors passer à vingt-quatre heures.

Alerté sur ce point depuis le vote de la loi de sécurisation de l'emploi, le Gouvernement a enfin décidé de réagir et devrait mettre en place une procédure unique pour répondre à ces deux cas de figure. Tout salarié se trouvant dans l'une de ces deux situations devrait bénéficier d'une priorité de passage à une durée de travail supérieure, lorsqu'un poste compatible avec ses qualifications se libère, et non d'une augmentation automatique de sa durée de travail, qui serait tout simplement impossible à mettre en œuvre dans l'immense majorité des entreprises. **L'article 2 quater habilite** donc le Gouvernement à simplifier et à sécuriser juridiquement ce dispositif.

L'article 31 supprime une disposition relative aux institutions de gestion de retraite supplémentaire devenue obsolète. En effet, l'article L. 941-4 du code de la sécurité sociale leur fixe encore l'obligation de transmettre chaque année des informations à l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR) alors que ces institutions ne sont plus soumises à son contrôle.

¹ Conseil constitutionnel, décision n° 2014-388 QPC du 11 avril 2014, confédération générale du travail – Force ouvrière et autre.

C. LA MISE EN ŒUVRE DE LA FACTURATION INDIVIDUELLE À L'ASSURANCE MALADIE DANS LES HÔPITAUX PUBLICS

Les **articles 23 et 24** concernent principalement les relations entre les hôpitaux publics et les régimes obligatoires d'assurance maladie. On peut donc s'interroger sur leur place dans ce texte. Ce sont néanmoins des mesures techniques tendant, pour l'article 23, à réduire le nombre de documents nécessaires dans le cadre du passage à la facturation dématérialisée et, pour l'article 24, à prévoir que lorsqu'une caisse primaire rejette la facture d'un hôpital celui-ci ne puisse la faire saisir, ce qui aurait notamment pour effet de bloquer le compte de la caisse. En elles-mêmes ces mesures ne posent guère de difficultés.

Elles s'inscrivent dans le cadre de la facturation individuelle et au fil de l'eau définie par le programme Fides (Facturation individuelle des établissements de santé à l'assurance maladie obligatoire). Ce type de facturation est prévu depuis la loi de financement de la sécurité sociale pour 2004, et sa mise en œuvre a été plusieurs fois repoussée. Afin de le relancer, un comité de pilotage a été constitué et une expérimentation étendue a débuté en 2010. La loi de financement de la sécurité sociale pour 2013 a finalement fixé le début de la généralisation de Fides à mars 2016.

Notre commission ayant à plusieurs reprises marqué son attachement à ce que les hôpitaux publics individualisent et transmettent les factures le plus rapidement possible, votre rapporteur a choisi de ne pas s'opposer à la mise en application de cette réforme longtemps attendue.

III. LA POSITION DE VOTRE COMMISSION

Plusieurs reproches peuvent être faits à ce projet de loi. Sur la forme tout d'abord, il n'est jamais très agréable pour le législateur d'être dessaisi de sa fonction principale au profit de l'administration par le biais des ordonnances. Les habilitations sont rédigées, pour la plupart d'entre elles, dans un langage vague et imprécis qui laisse à penser que le Gouvernement ne sait pas lui-même quelle orientation précise il souhaite leur donner. Sur le fond ensuite, les mesures proposées semblent quelque peu hétéroclites et ne parviendront pas, à elles seules, à remplir l'objectif ambitieux que se fixe le projet de loi. Il traduit les tiraillements au sein de l'actuelle majorité, entre la volonté de certains de ses membres de restaurer la compétitivité de notre pays et la myopie de certains autres envers les très fortes difficultés que connaissent nos entreprises aujourd'hui à cause des initiatives prises depuis le printemps 2012.

Pour autant, ce texte apporte des réponses à des difficultés ponctuelles rencontrées par les entreprises et comporte des mesures qui doivent être adoptées dans les plus brefs délais. C'est pourquoi votre rapporteur a souhaité que votre commission puisse y apporter des améliorations sans remettre en cause son équilibre.

A l'**article 1^{er}**, votre commission a adopté un amendement visant à préciser dans le champ de l'habilitation que les dispositifs de titres simplifiés comme le Tese doivent tenir compte des conventions collectives particulières. De même, à l'**article 2**, un amendement a été adopté afin de garantir que l'harmonisation de la notion de jour dans le code du travail ne modifie pas les délais existants.

A l'**article 2 bis**, un amendement du Gouvernement visant à supprimer la prime à l'embauche d'un premier apprenti a été adopté, dans la perspective de son insertion ultérieure dans le projet de loi de finances pour 2015, ainsi qu'un amendement du rapporteur visant à supprimer le caractère facultatif de la transmission à Pôle emploi par le ministre chargé de l'emploi et de la formation professionnelle de la liste des entreprises acquittant la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA).

Concernant le portage salarial, à l'**article 2 ter**, votre commission a apporté une précision rédactionnelle et spécifié que l'ordonnance devrait prévoir la création d'un cas de recours au CDD spécifique au portage salarial et traiter de la répartition du paiement des cotisations sociales entre la personne portée et l'entreprise de portage.

L'habilitation prévue à l'**article 2 quater** a été restreinte pour porter uniquement sur la sous-section spécifique du code du travail portant sur le contrat et les horaires de travail des salariés à temps partiel, et non sur l'ensemble de l'encadrement législatif du travail à temps partiel. Son objet a

également été mieux défini : elle devra préciser les conditions dans lesquelles un salarié travaillant moins de vingt-quatre heures par semaine peut demander à obtenir une durée de travail supérieure ou égale à ce seuil.

Enfin, sur proposition de votre rapporteur, votre commission a inséré dans le projet de loi un **article additionnel** pérennisant, dans le code du travail, le contrat de travail à durée déterminée à objet défini (CDD-OD). Ce dispositif expérimental, issu de l'ANI du 11 janvier 2008, avait expiré le 26 juin dernier.

EXAMEN DES ARTICLES

Article 1^{er}

Développement des dispositifs de titres simplifiés et de guichets uniques de déclaration et de paiement des cotisations et contributions de protection sociale

Objet : Cet article vise à simplifier les déclarations des entreprises aux Urssaf, en étendant notamment les possibilités de recours au titre emploi-service entreprise (Tese).

I - Le dispositif proposé

La gestion administrative de leurs salariés par les entreprises se caractérise trop souvent dans notre pays par sa complexité. Cette complexité nuit à leur compétitivité. En outre, en rendant plus difficile l'embauche des salariés, elle pénalise l'emploi.

Il appartient donc aux pouvoirs publics d'alléger ce « *coût administratif* » qui pèse sur les entreprises, mais aussi sur les travailleurs indépendants et sur les particuliers employeurs, sans pour autant remettre en cause les droits sociaux garantis aux salariés par les lois et règlements, ainsi que par les conventions collectives.

Dans cette perspective, le présent article 1^{er}, s'inspirant de la proposition n° 47 formulée par le conseil de la simplification, habilite le Gouvernement à prendre par ordonnance des mesures relevant du domaine de la loi afin de développer des dispositifs de titres simplifiés et de guichets uniques de déclaration et de paiement des cotisations et contributions de protection sociale.

Il s'agira notamment pour les Urssaf (unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales) d'offrir aux cotisants des modalités de recouvrement plus simples et mieux adaptées à chacun d'entre eux. L'ordonnance prévue par le présent article permettra de moderniser plusieurs des dispositifs de titres simplifiés, appréciés par les entreprises et par les particuliers employeurs, en élargissant leur champ, en relevant leurs seuils et en accélérant leur dématérialisation.

L'exposé des motifs du projet de loi indique notamment que le titre emploi-service entreprise (Tese) sera ouvert aux entreprises comptant jusqu'à vingt salariés, au lieu de neuf dans l'état actuel du droit : deux millions d'entre elles pourront désormais en bénéficier.

En outre, ce titre simplifié sera étendu outre-mer à compter du 1^{er} janvier 2016.

La direction de la sécurité sociale, auditionnée par votre rapporteur, a évoqué deux autres mesures envisagées dans le cadre de cette ordonnance :

- les parents d'enfants de six à treize ans employant une assistante maternelle ou une garde d'enfant à domicile pourraient continuer à utiliser Pajemploi, même s'ils ne perçoivent plus le complément de libre choix du mode de garde (CMG) de la prestation d'accueil de jeune enfant (Paje) lorsque leur enfant atteint l'âge de six ans ;

- le centre Pajemploi deviendrait destinataire de l'agrément des assistantes maternelles pour lutter contre la fraude, notamment en cas de retrait de cet agrément par le conseil général.

Les quatre grands types de titres simplifiés

1) Le chèque emploi-service universel (Cesu)

Le Cesu permet aux particuliers de déclarer des salariés en emploi direct à domicile. Il constitue à la fois un instrument de simplification pour les déclarations sociales des particuliers employeurs, un outil d'amélioration de la couverture sociale des salariés et un instrument de développement de l'emploi dans les services à la personne. Les particuliers employeurs bénéficient dans ce cadre d'une réduction d'impôt ou d'un crédit d'impôt à hauteur de 50 % de leurs dépenses et d'une exonération de cotisations sociales de 0,75 euro de l'heure.

Le particulier employeur qui utilise le Cesu indique la rémunération de son salarié sur un volet social adressé au centre national de traitement. Ce dernier établit et adresse au salarié, pour le compte de l'employeur, une attestation d'emploi valant bulletin de paie. Il calcule en outre les cotisations sociales dues par l'employeur qui sont ensuite prélevées directement sur le compte de celui-ci. Il établit enfin les attestations fiscales nécessaires pour faire valoir les réductions d'impôt.

2) Le dispositif déclaratif Pajemploi

Pour simplifier les déclarations et les paiements de cotisations sociales des parents bénéficiaires de la prestation d'accueil du jeune enfant et employant une assistante maternelle ou une garde d'enfant à domicile, un dispositif spécifique Pajemploi a été mis en place.

Un centre national unique constitué au sein de l'Urssaf de Haute-Loire immatricule les employeurs, réceptionne leurs déclarations mensuelles, calcule les cotisations, déduit du montant des cotisations la prise en charge par les caisses d'allocations familiales au titre du complément mode de garde de la Paje et leur adresse les décomptes de cotisations et les attestations fiscales permettant de bénéficier des réductions d'impôts. Il gère également les relations avec les salariés en leur délivrant les bulletins de paie.

En 2014, plus de 310 000 assistantes maternelles et 70 000 gardes d'enfant à domicile sont employés par plus de 910 000 familles dans le cadre de ce dispositif.

3) Le titre emploi-service entreprise (Tese)

Comme le titre-emploi entreprise (TEE) et le chèque emploi pour les très petites entreprises (CETPE) qu'il a remplacés à compter du 1^{er} avril 2009, le Tese, qui bénéficie jusqu'ici aux entreprises de neuf salariés au plus, **tient lieu de contrat de travail** et de déclaration d'embauche et permet d'accomplir l'ensemble des déclarations sociales trimestrielles et annuelles auprès d'un des deux centres nationaux institués au sein des Urssaf de Paris et Bordeaux. L'employeur règle l'ensemble des cotisations et contributions sociales sur la base d'un décompte établi par le centre national compétent, qui établit également le bulletin de paie.

Le Tese compte aujourd'hui 200 000 entreprises adhérentes dont plus de 50 000 comptes actifs au premier trimestre 2014, très majoritairement de moins de trois salariés. Le taux de dématérialisation est de plus de 90 %.

4) Le chèque-emploi associatif (CEA)

Dans le cadre de ce dispositif, l'association dispose d'un carnet comportant des volets sociaux pour déclarer les emplois et rémunérations et de chèques pour payer, en net, la rémunération des salariés. Le CEA tient lieu de contrat de travail et un centre national de traitement, institué au sein de l'Urssaf d'Arras-Calais-Douai, calcule les cotisations et contributions dues et établit une attestation d'emploi pour les salariés.

Le CEA est aujourd'hui utilisé par plus de 33 000 associations employeurs et concerne chaque mois plus de 70 000 salariés.

Source : Annexe 3 du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2015

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a adopté cet article sans modification.

III - La position de la commission

Votre commission a adopté un amendement de son rapporteur visant à **davantage encadrer** l'habilitation du Gouvernement à légiférer par ordonnance afin de faire en sorte que le développement des dispositifs de titres simplifiés et de guichets uniques de déclaration et de paiement des cotisations et contributions de protection sociale soit opéré dans **le respect des conventions collectives particulières qui garantissent les droits des salariés (par exemple en termes de salaire minimal), au niveau des branches professionnelles comme des entreprises.**

Votre rapporteur tient en outre à souligner que ce respect des conventions collectives particulières est indispensable pour **garantir la sécurité juridique du recours aux titres simplifiés** et **éviter les risques de contentieux pour les employeurs**.

En effet, si les salariés concernés par le Cesu sont couverts par une convention collective unique, ceux pour lesquels l'employeur peut avoir recours au Tese le sont par des conventions collectives extrêmement diverses, ce qui doit conduire l'employeur comme les Urssaf à faire preuve d'une vigilance particulière.

Votre commission a donné un avis favorable à l'adoption de cet article ainsi modifié.

Article 2

Harmonisation des notions de jour dans la législation du travail et de la sécurité sociale

Objet : Cet article habilite le Gouvernement à légiférer par ordonnance pour harmoniser et simplifier les notions de « jour » dans la législation du travail et de la sécurité sociale.

I - Le dispositif proposé

Les notions de jour sont très présentes dans la législation du travail et de la sécurité sociale. Elles permettent de comptabiliser des délais et occupent une place essentielle dans la détermination du temps de travail.

Il existe aujourd'hui en droit français au moins **sept** notions de jour distinctes.

Le **jour franc** désigne une journée de 24 heures, de 0 heure à minuit. Il est utilisé pour calculer un délai qui ne court qu'à partir de la fin du jour de référence. Ainsi, un délai de deux jours francs, débutant un lundi, s'achève le mercredi suivant à minuit. Cette notion est précisée par les articles 641 et 642 du code de procédure civile.

La notion de jour franc dans le code de procédure civile

Article 641

Lorsqu'un délai est exprimé en jours, celui de l'acte, de l'événement, de la décision ou de la notification qui le fait courir ne compte pas.

Lorsqu'un délai est exprimé en mois ou en années, ce délai expire le jour du dernier mois ou de la dernière année qui porte le même quantième que le jour de l'acte, de l'événement, de la décision ou de la notification qui fait courir le délai. A défaut d'un quantième identique, le délai expire le dernier jour du mois.

Lorsqu'un délai est exprimé en mois et en jours, les mois sont d'abord décomptés, puis les jours.

Article 642

Tout délai expire le dernier jour à vingt-quatre heures.

Le délai qui expirerait normalement un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant¹.

¹ Cette disposition est reprise à l'article R. 1231-1 du code du travail, s'agissant des délais applicables en matière de rupture du contrat de travail.

Un **jour chômé** est un jour où le salarié est payé sans pour autant travailler.

Les **jours fériés** sont notamment les jours de fêtes légales indiquées à l'article L. 3133-1 du code du travail, qui en prévoit **onze**. Ils peuvent être chômés ou non, selon les entreprises. Le 1^{er} mai, jour de la fête du travail, est en effet le seul jour obligatoirement chômé pour tous les salariés, le travail n'étant prévu ce jour-là que dans certains établissements où le travail ne peut pas être interrompu en raison de la nature de leur activité.

L'ensemble des jours de l'année, soit 365,25 jours par an, du 1^{er} janvier au 31 décembre, sont des **jours calendaires**. Cette notion inclut donc les fins de semaine ainsi que les jours fériés. Comptabiliser des jours calendaires conduit donc à prendre en compte tous les types de jours sans exception. **Cette notion permet ainsi de simplifier au maximum le décompte d'un délai pour l'usager, le salarié ou l'employeur.**

Les **jours ouvrables**, pour leur part, excluent les jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise ainsi que la journée de repos hebdomadaire obligatoire, c'est-à-dire le dimanche, sauf accord de branche prévoyant un autre jour. Cette notion de jour ouvrable est notamment utilisée pour déterminer la durée des congés payés. L'article L. 3141-3 du code du travail dispose ainsi : « *Le salarié a droit à un congé de **deux jours et demi ouvrables** par mois de travail effectif chez le même employeur. La durée totale du congé exigible ne peut excéder **trente jours ouvrables*** ». Elle est aussi utilisée pour laisser un délai raisonnable de réflexion ou de réaction à un salarié ou un employeur (notification du licenciement, convocation à un entretien). **Cette notion de jour est la plus employée par le code du travail.**

Les cinq jours qui vont du lundi au vendredi, à l'exclusion des samedi et dimanche, sont qualifiés de **jours ouvrés**. Cette notion désigne les jours effectivement travaillés dans l'entreprise et est souvent utilisée pour calculer la durée du travail. Le samedi est ainsi un jour ouvrable, généralement non ouvré. Elle est par exemple utilisée à l'article L. 1225-62 du code du travail pour décompter le nombre de jours de congés maximum dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale.

Les **jours travaillés** sont les jours que le salarié consacre effectivement à son travail. Cette notion est par exemple utilisée pour fixer les règles de la convention de forfait en jours sur l'année qui peut s'appliquer aux cadres en vertu des articles L. 3121-43 et suivants du code du travail ou bien encore pour déterminer la durée des contrats d'intérim.

Nombre d'occurrences de plusieurs notions de jour dans la partie législative du code du travail

Notion	Jour franc	Jour ouvrable	Jour ouvré	Jour calendaire
Nombre d'occurrences	5	47	5	1

Source : Direction générale du travail

Comme l'a rappelé la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) au conseil de la simplification pour les entreprises, cette variété des notions de jour est source de confusion pour les entreprises et pour les salariés et provoque de **nombreux contentieux**, en particulier en cas de confusion entre les notions de **jour ouvrable**, **jour ouvré** et **jour calendaire**. Les sociétés étrangères installées sur notre territoire peinent tout particulièrement à maîtriser ces subtilités de la législation française.

Le cas de la rupture conventionnelle, que plusieurs des personnes auditionnées par votre rapporteur ont pris comme exemple, illustre bien cette complexité, préjudiciable tant aux employeurs qu'aux salariés : après la signature d'une rupture conventionnelle, le délai de rétraction se calcule en **jours calendaires** (15 jours week-ends et jours fériés inclus), alors que celui de validation par l'administration se compte en **jours ouvrables** (15 jours sans compter les jours fériés et le dimanche) ! Or, une erreur sur ces délais peut conduire l'administration à refuser l'homologation de la rupture conventionnelle.

Dans le but de simplifier les notions de jour dans la législation du travail et de la sécurité sociale, le présent article 2 habilite le Gouvernement, dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, à prendre toute mesure relevant du domaine de la loi pour harmoniser leur définition ainsi que leur utilisation.

Il prévoit en outre que ladite ordonnance pourra, en tant que de besoin, adapter la quotité des jours dans la législation sociale.

Comme le rappelle l'exposé des motifs du projet de loi, cette volonté d'harmoniser la notion de jour dans la législation du travail et de la sécurité sociale n'est pas nouvelle. L'ordonnance prévue par le présent article 2 viendra prolonger l'ordonnance du 24 juin 2004¹ en matière de licenciement pour motif économique et personnel qui a consacré la notion de jour ouvrable pour l'ensemble des délais relatifs à la rupture du contrat de travail ainsi que l'article 48 de la loi du 22 mars 2012² qui a substitué à l'article L. 1332-2 du code du travail la notion de jour ouvrable à celle de jour franc pour le délai minimal entre l'entretien préalable et la sanction du salarié.

Enfin, relevons que le code du travail et le code de la sécurité sociale n'étant pas applicables à Mayotte ainsi qu'à Saint-Pierre-et-Miquelon, les dispositions applicables localement feront elles aussi l'objet de modifications.

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

La commission spéciale de l'Assemblée nationale, à l'initiative de sa rapporteure, Mme Sophie Errante, a précisé le contenu de l'habilitation en indiquant qu'elle devrait permettre d'harmoniser « *la définition et l'utilisation* » des notions de jour, alors que la rédaction initiale évoquait seulement « *l'harmonisation des notions de jour* ». En séance publique, l'Assemblée nationale a ensuite adopté cet article sans modification.

III - La position de la commission

En raison de sa simplicité, tant pour les employeurs que pour les salariés, de l'évolution des pratiques ces dernières années qui font que des jours changent de statut (lundi de Pentecôte) et que les salariés ne connaissent plus avec précision le statut du samedi et du dimanche et compte tenu des auditions qu'elle a effectuées, votre rapporteur estime que **la notion de jour calendaire mériterait d'être plus souvent utilisée dans la législation du travail et de la sécurité sociale**, alors que la notion de jour ouvrable est davantage source de confusion.

En outre, votre commission a adopté, à son initiative, un amendement précisant que l'harmonisation de la définition et de l'utilisation des notions de jour dans la législation du travail et de la sécurité sociale **ne devrait pas être source d'instabilité et modifier les délais existants**, qui ont tous leur raison d'être et garantissent le bon équilibre des relations entre les salariés et leurs employeurs.

Votre commission a donné un avis favorable à l'adoption de cet article ainsi modifié.

¹ Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 relative à la simplification du droit dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

² Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives.

Article 2 bis

(art. L. 6243-1-1 et L. 6243-1-2 [nouveaux] du code du travail)

Création d'une aide à l'embauche d'apprentis pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Objet : Cet article, ajouté par l'Assemblée nationale à la suite de l'adoption en séance publique d'un amendement du Gouvernement, institue une aide au recrutement des apprentis d'au moins 1 000 euros pour les entreprises de moins de cinquante salariés n'en employant aucun et couvertes par un accord de branche étendu en faveur du développement de l'alternance.

I - Le dispositif adopté par l'Assemblée nationale

1. Les principes de l'apprentissage

Mode de formation initiale par alternance destiné aux jeunes de seize à vingt-cinq ans¹ et ouvert par dérogation à ceux d'entre eux qui, à quinze ans, ont achevé leur scolarité au collège, l'apprentissage associe des enseignements théoriques et pratiques dispensés dans un centre de formation d'apprentis (CFA) et des périodes de formation en entreprise en vue de l'obtention d'un diplôme, du certificat d'aptitudes professionnelles (CAP, niveau V) au master ou au diplôme d'ingénieur (niveau I).

Les tâches de l'apprenti et l'engagement de l'employeur à participer à sa formation trouvent leur traduction dans le contrat d'apprentissage, contrat de travail spécifique dont la durée est comprise entre six mois et trois ans, selon le cycle de formation. Il peut également s'agir, depuis la loi du 5 mars 2014², d'un contrat à durée indéterminée comprenant une période d'apprentissage. Depuis 1983³, les régions détiennent la compétence de droit commun en matière de définition et de mise en œuvre de la politique d'apprentissage sur leur territoire.

2. La mise en place d'une aide à l'embauche d'apprentis pour les PME

Le I du présent article 2 *bis* inscrit dans le code du travail, à l'article L. 6243-1-1 nouveau, un mécanisme supplémentaire de soutien à l'apprentissage **au bénéfice des entreprises de moins de cinquante salariés.**

¹ Les travailleurs handicapés ne sont pas soumis à cette borne d'âge.

² Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, article 14.

³ Et l'article 82 de la loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition des compétences entre les communes, les départements, les régions et l'Etat.

A l'issue des deux premiers mois d'exécution du contrat d'apprentissage, période durant laquelle celui-ci peut être rompu unilatéralement par l'une des parties¹, une **aide d'un montant minimal de 1 000 euros** est versée par la région à l'employeur dès lors qu'il respecte **deux conditions** cumulatives :

- à la date de signature du contrat, ne pas avoir accueilli d'apprenti dans l'établissement concerné depuis le 1^{er} juillet de l'année précédente ;

- être couvert par un accord de branche étendu visant à favoriser le développement de l'alternance à travers des engagements quantitatifs et qualitatifs, en particulier des objectifs chiffrés de recrutement d'apprentis.

Le **II** de l'article 2 *bis* fixe un **régime transitoire** pour tenir compte des contrats d'apprentissage conclus entre l'annonce de ce dispositif et l'entrée en vigueur de la loi. Cette aide est destinée aux **contrats signés à compter du 1^{er} juillet 2014**. Pour les contrats conclus **entre le 1^{er} juillet 2014 et le 30 juin 2015**, l'aide pourra être versée même en l'absence d'un accord de branche étendu si l'extension intervient avant cette seconde date.

Le **financement** de cette aide est l'objet du **III** de l'article. Il précise que le coût de cette mesure pour les régions doit donner lieu à une **compensation par l'Etat**, selon des modalités définies en loi de finances. Le montant de celle-ci sera calculé en fonction du nombre d'aides versées entre le 1^{er} juillet de l'année précédente et le 30 juin de l'année en cours, sur la base de 1 000 euros par contrat d'apprentissage éligible.

3. La transmission à Pôle emploi de la liste des entreprises redevables de la contribution supplémentaire à l'apprentissage

Les entreprises d'au moins deux cent cinquante salariés qui comptent, dans leur effectif, moins de 4 %² de salariés en alternance (sous la forme d'un contrat d'apprentissage, de professionnalisation, d'un volontariat international en entreprise ou d'une convention industrielle de formation par la recherche) sont redevables de la **contribution supplémentaire à l'apprentissage** (CSA). Le taux de cette taxe assise sur la masse salariale, collectée par les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (Octa) et dont le produit est affecté aux CFA, varie en fonction de l'écart entre la part d'alternants dans l'entreprise et le seuil de 4 % fixé par la loi.

¹ Passé ce délai, il ne peut être rompu que d'un commun accord des parties ou par le conseil de prud'hommes (article L. 6222-18 du code du travail).

² 5 % à compter de 2015.

Taux de la CSA en 2014

		Taille de l'entreprise	
		Entre 250 et 2 000 salariés	Plus de 2 000 salariés
Pourcentage de salariés en alternance dans l'entreprise	Inférieur à 1 %	0,4 % ¹	0,6 %
	Entre 1 % et 3 %	0,1 %	
	Entre 3 % et 4 %	0,05 %	

¹ De la masse salariale.

Source : Article 1609 quinquies du code général des impôts

Le **IV** de l'article 2 *bis* insère un article L. 6243-1-2 nouveau dans le code du travail afin d'autoriser le ministre chargé de l'emploi et de la formation professionnelle à transmettre à Pôle emploi la liste des entreprises ayant acquitté la CSA, sans les informations financières les concernant qu'il pourrait détenir. L'objectif visé est de permettre à l'opérateur d'accompagner et d'aider plus efficacement ces entreprises dans le recrutement de salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

II - La position de la commission

La réforme du financement de l'apprentissage engagée par le Gouvernement à l'été 2013, avec l'annonce, dans un contexte économique morose, de la suppression de l'indemnité compensatrice forfaitaire (ICF) dont bénéficiaient toutes les entreprises lors du recrutement d'un apprenti, a eu des conséquences désastreuses sur le développement de l'apprentissage : **le nombre d'entrées en apprentissage a en effet diminué de 8,1 % entre 2012 et 2013²**. Les incertitudes des employeurs sur leur activité à court et moyen termes se sont conjuguées à une politique incohérente de la part du Gouvernement, faite d'annonces contradictoires et de revirements, pour aboutir à cette chute sans précédent récent des effectifs d'apprentis en France.

Le Président de la République a réaffirmé, lors des assises de l'apprentissage qu'il a réunies à l'Élysée le 19 septembre dernier, son objectif d'atteindre 500 000 apprentis en 2017, contre environ 420 000 aujourd'hui. Au cœur des discussions de la grande conférence sociale de juillet 2014 et de la feuille de route sociale qui a été fixée pour l'année à venir, la **relance de l'apprentissage** passe par un **soutien accru aux entreprises**, en particulier les plus petites d'entre elles qui sont celles qui, aujourd'hui, font l'effort le plus important en faveur de l'alternance.

² *Passant, selon la Dares, de 297 295 à 273 091.*

Votre rapporteur est donc satisfaite de la mise en place de cette aide à l'embauche, et ce d'autant plus que le Président de la République a annoncé que son champ allait être élargi lors de la poursuite de son examen par le Parlement. Le nombre d'entreprises concernées sera plus élevé, puisque toutes celles de **moins de deux cent cinquante salariés** devraient en être bénéficiaires. Ses critères d'éligibilité seraient assouplis, la conclusion d'un accord de branche sur l'alternance n'étant obligatoire pour percevoir l'aide qu'à compter de juin 2015. Pour les entreprises de moins de onze salariés, cette aide sera cumulable avec la prime de 1 000 euros instituée par la loi de finances pour 2014¹ pour pallier, de manière certes insuffisante, la suppression de l'ICF.

Le ministre du travail avait annoncé vouloir retirer cette disposition du présent projet de loi pour l'insérer, modifiée, par amendement dans le projet de loi de finances pour 2015, actuellement en cours de discussion à l'Assemblée nationale. En conséquence, le Gouvernement a déposé en commission un amendement supprimant les **I, II et III** de cet article. Votre rapporteur s'y est montré favorable afin de ne pas créer de confusion par la coexistence de deux dispositifs similaires dans deux projets de loi différents. Votre commission a par ailleurs adopté un amendement visant à donner un caractère obligatoire à la transmission par le ministre chargé de l'emploi et de la formation professionnelle à Pôle emploi de la liste des entreprises assujetties à la CSA, même si votre rapporteur doute que cet opérateur soit en l'état actuel en capacité d'accompagner l'apprentissage.

Votre commission a donné un avis favorable à l'adoption de cet article ainsi modifié.

¹ Loi n° 2013-1278 du 29 décembre 2013 de finances pour 2014, article 140.

Article 2 ter

**Habilitation du Gouvernement à légiférer par ordonnance
pour fixer le régime juridique du portage salarial**

Objet : Cet article, ajouté en séance publique par l'Assemblée nationale sur proposition du Gouvernement, l'autorise à définir par ordonnance le cadre juridique de l'exercice d'une activité de portage salarial, afin de tirer les conséquences de la décision du Conseil constitutionnel n° 2014-388 QPC du 11 avril 2014.

I - Le dispositif adopté par l'Assemblée nationale

Forme d'emploi triangulaire entre un salarié, l'entreprise de portage qui l'emploie et l'entreprise cliente auprès de laquelle il est mis à disposition pour effectuer des prestations de travail, le portage salarial est longtemps resté aux marges du droit du travail en raison de son caractère atypique. En effet, la personne portée est réputée démarcher directement ses clients et négocier sa mission avec eux, tout en étant liée par un contrat de travail à une entreprise de portage salarial qui la rémunère après avoir perçu le prix de la prestation auprès de l'entreprise cliente.

Alternative au statut de travailleur indépendant, le portage salarial offre aux portés les avantages, notamment en matière de protection sociale, du statut de salarié tout en requérant de leur part une grande autonomie dans l'organisation de leur travail et une expertise technique démontrée dans leur domaine d'activité. Il s'est toutefois longtemps heurté à l'interdiction, par le code du travail, du prêt de main d'œuvre à but lucratif et du marchandage¹.

1. L'inscription du portage salarial dans la loi et son organisation par un accord professionnel

Les partenaires sociaux ont souhaité sécuriser juridiquement ce dispositif. L'article 19 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail le définit par ses cinq caractéristiques essentielles : la relation triangulaire entre la société de portage, le porté et le client ; le rôle du porté dans la prospection et la négociation de la prestation et de son prix ; la fourniture de cette prestation par le porté au client ; la conclusion d'un contrat de prestation de service entre le client et la société de portage ; la perception du prix de la prestation par cette dernière, dont une partie est reversée au porté avec lequel elle est liée par un contrat de travail.

¹ Défini par l'article L. 8231-1 du code du travail comme « toute opération à but lucratif de fourniture de main d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluider l'application de dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail ».

L'ANI chargeait la branche du travail temporaire de négocier un accord visant à organiser cette activité et les relations entre les trois parties. Cet accord, une fois étendu, aurait été rendu obligatoire à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application. Il fixait également à trois ans la durée maximale du contrat de portage.

La loi du 25 juin 2008¹ a assuré la transposition de cet ANI et a donné pour la première fois une existence légale au portage salarial, défini à l'article L. 1251-64 du code du travail comme « *un ensemble de relations contractuelles organisées entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage* ». Elle a également inscrit le portage salarial parmi les exceptions à l'interdiction du prêt de main d'œuvre à but lucratif, au même titre que l'activité des entreprises de travail temporaire.

Le législateur a surtout confié à la branche « *dont l'activité est considérée comme la plus proche du portage salarial* », c'est-à-dire celle du travail temporaire, la charge d'organiser par accord de branche étendu, dans un délai de deux ans, le portage salarial. A titre dérogatoire, l'application du second alinéa de l'article L. 2261-19 du code du travail, selon lequel pour pouvoir être étendus les accords professionnels doivent être négociés par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans son champ d'application, soit dans le cas présent celles représentant les salariés et les entreprises du portage salarial, a été écartée.

C'est finalement par un accord du 24 juin 2010, signé par l'organisation patronale négociatrice, le Prisme, ainsi que tous les syndicats de salariés à l'exception de FO, que les principales règles relatives au fonctionnement du portage salarial pour le porté, le client et l'entreprise de portage salarial ont été définies.

¹ Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, article 8.

L'accord du 24 juin 2010 relatif au portage salarial

Les partenaires sociaux ont, par cet accord, ciblé le portage salarial vers deux publics : les personnes en train d'élaborer un projet professionnel et pour qui le portage est l'occasion de le finaliser ainsi que celles qui, en fin de carrière ont une expertise qu'elles peuvent valoriser en la mettant ponctuellement au service d'une entreprise.

Le champ est volontairement restreint. En effet, il réserve le portage salarial aux cadres, avec une rémunération minimale de 2 900 euros bruts par mois pour une activité à temps plein. Il en exclut les services à la personne et prévoit, pour les entreprises clientes, deux cas de recours au portage : pour des tâches occasionnelles « *ne relevant pas de [leur] activité normale et permanente* » ou pour une tâche ponctuelle « *nécessitant une expertise dont elles ne disposent pas en interne* ». L'accord prévoit de réserver l'activité de portage salarial à des entreprises spécialisées, qui seraient identifiées par un code NAF dédié.

Réaffirmant l'existence d'une relation de salariat entre le porté et l'entreprise de portage, l'accord cherche à définir un nouveau cas de recours¹ au contrat de travail à durée déterminée (CDD) : le CDD de portage salarial. D'une durée maximale de dix-huit mois, le motif justifiant sa conclusion serait la réalisation d'une prestation de portage chez un client. Pour les missions dont la durée est comprise entre dix-huit et trente-six mois, l'accord prévoit le recours au CDD à objet défini, dispositif expérimental dont l'expérimentation s'est achevée le 26 juin 2014. Le CDI est envisagé pour les salariés réalisant de nombreuses prestations de portage sur une longue période. Enfin, l'accord ouvre la voie à la conclusion de conventions de forfait en heures ou en jours pour les portés qui souhaitent organiser librement leur temps de travail.

Longtemps attendue, l'extension de l'accord du 24 juin 2010 a été tardive. Après qu'un rapport de l'Igas² a conclu à son impossibilité en raison de difficultés juridiques liées notamment à l'empiètement de l'accord sur le domaine de la loi et à son champ catégoriel restreint, c'est finalement un arrêté du 24 mai 2013³ qui l'a réalisée, tout en excluant de son champ le nouveau type de recours au CDD en tant qu'il entre en contradiction avec les dispositions du code du travail.

¹ L'article L. 1242-2 du code du travail pose aujourd'hui trois principaux cas de figure dans lesquels un CDD peut être conclu : le remplacement d'un salarié absent, l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise et les emplois à caractère saisonnier ou dans les secteurs où il est d'usage de ne pas avoir recours au CDI (CDD d'usage).

² Christian Lenoir, François Schechter, *L'avenir et les voies de régulation du portage salarial*, Igas, septembre 2011.

³ Arrêté du 24 mai 2013 portant extension de l'accord national professionnel du 24 juin 2010 relatif à l'activité de portage salarial, NOR : ETST1313705A.

2. L'intervention du Conseil constitutionnel

Dans le cadre d'une requête en annulation de l'arrêté du 24 mai 2013 devant le Conseil d'Etat, FO a formé une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) portant sur le renvoi de l'organisation du portage salarial aux partenaires sociaux par l'article 8 de la loi du 25 juin 2008.

Dans sa décision n° 2014-388 QPC du 11 avril 2014, le Conseil constitutionnel a estimé que le législateur avait fait preuve « d'incompétence négative », c'est-à-dire qu'il avait méconnu l'étendue de sa compétence en confiant à un accord collectif le soin de fixer des règles qui, en application de l'article 34 de la Constitution, relèvent de la loi et affectent la liberté d'entreprendre et les droits collectifs des travailleurs, qui résultent respectivement de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 et du Préambule de la Constitution de 1946.

Toutefois, pour permettre au Gouvernement et au Parlement de tirer les conséquences de cette déclaration d'inconstitutionnalité, le Conseil constitutionnel a fixé au 1^{er} janvier 2015 l'abrogation de cette disposition.

3. Etablir par ordonnance le cadre juridique du portage salarial

L'article 2 *ter* vise à mettre un terme définitif à ces incertitudes juridiques. Il habilite le Gouvernement à déterminer par ordonnance les « conditions essentielles de l'exercice du portage salarial » ainsi que les « principes applicables » aux trois acteurs que sont la personne portée, l'entreprise de portage et le client.

Cet article précise ensuite les conditions essentielles qu'il vise, qui sont de cinq ordres :

- la définition des conditions d'exercice de l'activité d'entreprise de portage salarial ;
- la définition des conditions de recours au portage salarial ;
- les différents types de contrats de travail des personnes portées ainsi que leurs caractéristiques ;
- les conditions d'emploi et de travail des salariés portés ;
- l'indication des garanties applicables à ces salariés.

L'article 36 du projet de loi prévoit que cette ordonnance doit être prise dans un délai de neuf mois à compter de la promulgation de la loi.

II - La position de la commission

Votre rapporteur se félicite que le Gouvernement ait, par la voix du Premier ministre lors de son discours de clôture de la grande conférence sociale le 8 juillet dernier, reconnu le rôle qui peut être celui du portage salarial dans le développement de l'emploi, en particulier celui des personnes en fin de carrière. Il ne faut toutefois pas s'arrêter à l'image

erronée d'un outil destiné à des cadres supérieurs en fin de carrière cherchant à atteindre ainsi l'âge légal de liquidation de leurs droits à la retraite à taux plein. Au contraire, l'enquête réalisée par les auteurs du rapport de l'Igas de 2011 démontre que près de **60 % des portés ont moins de 50 ans**. Avec le développement qu'il a dû connaître depuis lors, cette répartition ne s'est sans doute pas inversée mais s'est probablement accrue avec le choix, par de nombreux jeunes professionnels, de cette modalité d'emploi.

Il appartient au Gouvernement de préciser ses intentions quant au contenu de l'ordonnance, à l'encadrement qu'il souhaite mettre en place et à son articulation avec l'accord du 24 juin 2010. Va-t-il s'agir d'une transposition pure et simple de celui-ci dans la loi, et en particulier de ses points les plus contentieux, notamment la création d'un nouveau motif de recours au CDD ou la limitation du portage salarial aux cadres ?

Quant aux recommandations du rapport de l'Igas, quelle est la position du Gouvernement à leur sujet ? Certaines, comme l'obligation pour les entreprises de portage salarial de déclarer leur activité à l'autorité administrative et d'obtenir une garantie financière, qui est le régime sous lequel opèrent les entreprises de travail temporaire¹, doivent être mises en œuvre. Sur d'autres, comme la consécration du portage salarial comme « *dispositif d'accompagnement transitionnel des porteurs de projets* », c'est-à-dire comme une activité nécessairement limitée dans le temps et non comme une forme pérenne d'emploi triangulaire, si le premier constat peut être partagé, la solution d'une limitation du champ du portage salarial ne semble pas appropriée à votre rapporteur.

Il ne faut pas minimiser les risques associés au portage salarial. Selon la Cour de cassation, le salariat est caractérisé par le lien de subordination qui lie le salarié à son employeur. Elle en trouve la caractéristique dans **quatre critères cumulatifs**² : l'exécution d'un travail sous l'autorité de l'employeur et le pouvoir de celui-ci de donner des ordres, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner tout manquement. Or dans le cas du portage salarial, ce n'est pas l'autorité de l'entreprise de portage, qui emploie le porté, qui s'exerce lorsque ce dernier se trouve chez le client, pas plus qu'elle ne lui donne des ordres. Toutefois, l'obligation fixée par l'accord du 24 juin 2010 pour le salarié porté de réaliser des comptes rendus mensuels d'activité à destination de son employeur a été pensée comme une modalité de contrôle de l'exécution de son travail et donc comme manifestation de l'existence d'un lien de subordination, ainsi que l'a reconnu la jurisprudence³.

¹ En application de l'article L. 1251-45 du code du travail.

² Cass. soc., 13 novembre 1996, n° 94-13.187.

³ Cass. soc., 16 décembre 2009, n° 08-17.852.

De plus, la Cour de cassation a établi que le contrat de portage salarial ne pouvait s'exempter de l'**ordre public social**. Rappelant que le contrat de travail « *comporte pour l'employeur l'obligation de fournir du travail au salarié* », elle a jugé¹ que la société de portage y était soumise et qu'elle ne pouvait licencier un porté au motif qu'il était resté sans activité pendant plus de deux mois, malgré la signature par celui-ci à son embauche d'une « charte de collaboration » annexée au contrat de travail et en faisant un motif de rupture du contrat.

Le portage salarial ne doit donc pas être un mécanisme juridique d'externalisation de l'emploi et de contournement des droits et obligations qui y sont associés, notamment en matière de protection sociale. Alors que l'article L. 241-8 du code de la sécurité sociale dispose, concernant les cotisations sociales patronales, que « *la contribution de l'employeur reste exclusivement à sa charge, toute convention contraire étant nulle* », c'est pourtant le porté qui les supporte, avec les cotisations salariales, puisqu'elles sont déduites par l'entreprise de portage des honoraires négociés par le porté avec le client². Le portage est un **outil d'organisation de l'emploi innovant**, dont il convient de renforcer l'assise juridique et d'assurer la cohérence avec un droit du travail qui repose essentiellement sur le salariat traditionnel et le lien hiérarchique qui en découle.

Il est vrai que la définition actuelle du portage salarial dans le code du travail comme un « *ensemble de relations contractuelles* » entre trois acteurs, avec la simple mention de la relation salariale entre le porté et l'entreprise de portage et de la rémunération de la prestation effectuée par cette dernière apparaît insuffisante pour en comprendre tous les enjeux. Ce constat est renforcé par la **méconnaissance de l'importance du phénomène même du portage salarial**, faute d'études détaillées sur ce secteur qui emploierait 50 000 personnes. C'est pourquoi votre rapporteur appelle de ses vœux la réalisation d'une étude **exhaustive** par la Dares sur le sujet afin de mesurer pleinement les conséquences des choix faits par le législateur.

Une étape ne peut être ignorée avant de publier l'ordonnance prise en application de cet article : **la consultation des partenaires sociaux** et des différents acteurs du secteur. Il s'agit de faire avec eux un premier bilan de l'accord du 24 juin 2010, près de dix-huit mois après son extension, et de **tirer parti de l'expérience** acquise par les entreprises de portage salarial comme par les salariés portés pour que le cadre juridique qui sera fixé n'étouffe pas le portage mais permette son développement, sans porter atteinte aux droits des salariés et aux spécificités de l'organisation de leur travail.

¹ Cass. soc., 17 février 2010, n° 08-45.298.

² Cf. rapport de l'Igas précité, p. 12.

Enfin, il convient de mener une réflexion sur la **création d'une branche professionnelle spécifique au portage salarial** et de soutenir les initiatives des partenaires sociaux du secteur dans ce sens. Votre rapporteur est satisfaite de la volonté dont ils lui ont fait part de poursuivre la structuration conventionnelle de ce domaine d'activité, qui ne se confond ni avec le travail temporaire, ni avec le conseil. La nécessité de procéder à la **rationalisation des branches professionnelles**, dont le nombre était estimé à 687 dans le champ du ministère du travail en 2008¹ et qui, pour la moitié d'entre elles, n'avaient pas conclu un seul d'accord dans les trois années précédentes, est une évidence. Néanmoins le présent cas de figure justifie pleinement, au vu de la **vigueur du dialogue social** et du besoin d'harmoniser le cadre social dans lequel évoluent les entreprises de portage salarial, l'établissement d'une nouvelle branche. Avec près de 50 000 salariés, ses effectifs seraient plus importants que ceux de plus de **90 %** des branches existantes.

Sur proposition de votre rapporteur, votre commission a adopté **trois amendements** à cet article afin d'en préciser la rédaction et de prévoir expressément dans l'habilitation que l'ordonnance doit créer un cas de recours au CDD spécifique au portage salarial et traiter de la répartition du paiement des cotisations sociales entre la personne portée et l'entreprise de portage.

Votre commission a donné un avis favorable à l'adoption de cet article ainsi modifié.

¹ Source : Jean-Frédéric Poisson, rapport au Premier ministre sur la négociation collective et les branches professionnelles, mai 2009.

Article 2 quater

Habilitation du Gouvernement à légiférer par ordonnance pour sécuriser les conditions d'application de la réglementation du travail à temps partiel

Objet : Cet article, ajouté en séance publique par l'Assemblée nationale à la suite de l'adoption d'un amendement du Gouvernement, habilite ce dernier à fixer par ordonnance la procédure à suivre lorsqu'un salarié à temps partiel ayant initialement demandé à travailler moins de vingt-quatre heures par semaine souhaite obtenir une durée de travail supérieure à ce seuil.

I - Le dispositif adopté par l'Assemblée nationale

1. La réforme du travail à temps partiel par la loi relative à la sécurisation de l'emploi

Par l'article 11 de l'ANI du 11 janvier 2013¹, les trois organisations représentatives des employeurs (Medef, CGPME, UPA) et la CFDT, la CFE-CGC et la CFTEC sont convenues d'établir à **vingt-quatre heures par semaine** la durée minimale de travail des salariés à temps partiel. L'article 12 de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi² en a assuré la transposition dans le code du travail, inscrivant cette nouvelle règle à son article L. 3123-14-1.

Une **durée de travail inférieure** à ce plancher peut toutefois être fixée, sur demande écrite et motivée du salarié, dans **deux cas**³ : soit pour lui permettre de **faire face à des contraintes personnelles**, soit pour lui permettre de **cumuler plusieurs activités** et d'atteindre de cette façon un temps plein ou, au moins, vingt-quatre heures de travail hebdomadaire. Un **accord de branche étendu** peut également déroger à cette durée minimale⁴ dès lors qu'il prévoit la mise en place d'horaires réguliers ou permet le cumul de plusieurs activités. Enfin, cette règle ne s'applique ni aux salariés de moins de vingt-six ans poursuivant leurs études⁵, ni aux personnes réalisant des missions pour le compte d'entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) ou embauchées par des associations intermédiaires⁶.

Cette réforme est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2014. Toutefois, son application a ensuite été suspendue entre le 22 janvier et le 30 juin⁷. Pour les contrats de travail en cours au 1^{er} janvier 2014, elle produira pleinement ses

¹ Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés.

² Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

³ Article L. 3123-14-2 du code du travail.

⁴ Article L. 3123-14-3 du code du travail.

⁵ Article L. 3123-14-5 du code du travail.

⁶ Articles L. 5132-6 et L. 5132-7 du code du travail.

⁷ Par le III de l'article 20 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

effets le 1^{er} janvier 2016. Dans l'intervalle, toute demande d'un salarié à temps partiel de voir sa durée de travail augmentée pour atteindre vingt-quatre heures hebdomadaires peut être refusée par l'employeur si l'activité économique de l'entreprise l'empêche d'y faire droit.

2. Légiférer par ordonnance pour lever les incertitudes liées à l'application de ce dispositif

Dans sa rédaction issue des travaux de l'Assemblée nationale, l'article 2 *quater* habilite le Gouvernement à prendre par ordonnance les mesures visant à « *simplifier et sécuriser les modalités et conditions d'application* » de la section du code du travail relative au travail à temps partiel (soit ses articles L. 3123-1 à L. 3123-30) et des mesures transitoires de l'article 12 de la loi du 14 juin 2013 pour l'application du seuil de vingt-quatre heures aux contrats de travail en cours au 1^{er} janvier 2014.

Le champ potentiel de cette habilitation est donc beaucoup plus large que celui des dispositions introduites par la loi de sécurisation de l'emploi, puisqu'il vise l'ensemble de la réglementation du temps partiel. L'exposé des motifs de l'amendement déposé à l'Assemblée nationale ainsi que les débats qui ont conduit à son adoption précisent son objectif : définir une procédure permettant à un salarié ayant initialement accepté de travailler moins de vingt-quatre heures par semaine d'obtenir une durée de travail au moins égale à ce seuil. L'encadrement de ce « dédit » n'avait pas été envisagé en 2013.

L'article 36 du projet de loi prévoit que cette ordonnance doit être prise dans un délai de neuf mois à compter de la promulgation de la loi.

II - La position de la commission

Comme votre rapporteur le prédisait l'an dernier, l'institution d'une durée minimale hebdomadaire uniforme pour le travail à temps partiel quels que soient le secteur d'activité ou le parcours professionnel du salarié est **source de difficultés très importantes** dans de nombreuses branches, qui sont inévitablement contraintes de renoncer à des recrutements. La signature d'accords dérogatoires est loin d'être généralisée, les négociations n'aboutissant parfois pas du fait de désaccords profonds entre les partenaires sociaux.

Constatant ces difficultés, le Gouvernement a, dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, reporté de six mois l'entrée en vigueur de cette nouvelle contrainte pour permettre au plus grand nombre de négociations de branche d'aboutir. Si un tel délai a pu être salutaire dans des secteurs comme la propreté, où un accord fixant la durée minimale de travail à seize heures par semaine a été conclu le 5 mars 2014 et étendu par un arrêté du 19 juin suivant¹, il est resté insuffisant pour de nombreux

¹ Arrêté du 19 juin 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de propreté, NOR : ETST1414750A.

autres. Ainsi, les services à la personne ou la sécurité, où l'organisation des activités est difficilement compatible avec la fixation d'une durée minimale de travail si élevée, ne sont pas couverts par un accord.

Votre rapporteur reconnaît la nécessité de **sécuriser le cadre juridique du travail à temps partiel** et d'améliorer sa lisibilité, en particulier lorsqu'un salarié qui avait accepté de travailler moins de vingt-quatre heures par semaine souhaite revenir au seuil légal. Elle appelle surtout de ses vœux une réelle **prise de conscience** de la part du Gouvernement des effets délétères de cette réforme dont l'objectif, la réduction de la précarité des salariés, qui sont en majorité des salariées, qui subissent le temps partiel, ne peut être atteint sans prendre en compte les contraintes inhérentes à un secteur d'activité et au fonctionnement d'une entreprise. Le rapport d'évaluation que le Gouvernement doit remettre avant le 1^{er} janvier 2015 au Parlement en application de l'article 13 de la loi du 14 juin 2013 doit servir de base à une réflexion plus approfondie sur l'encadrement du temps partiel et les normes qu'il convient de fixer dans la loi ou de confier à la détermination des partenaires sociaux de la branche ou de l'entreprise.

Deux amendements de votre rapporteur ont été adoptés à cet article, le premier ciblant le champ de l'habilitation sur la sous-section du code du travail relative à l'horaire de travail des salariés à temps partiel et le second prévoyant que l'ordonnance précise les conditions dans lesquelles un salarié travaillant moins de vingt-quatre heures par semaine peut demander à obtenir une durée de travail supérieure ou égale à ce seuil.

Votre commission a donné un avis favorable à l'adoption de cet article ainsi modifié.

*Article additionnel après l'article 2 quater (nouveau)
(art. L. 1242-3, L. 1242-6-1 à L. 1242-6-6 [nouveaux]
et L. 1242-7 du code du travail)*

Pérennisation du contrat de travail à durée déterminée à objet défini

Objet : *Cet article additionnel, proposé par l'amendement adopté par votre commission à l'initiative de son rapporteur, fait entrer dans le code du travail le contrat de travail à durée déterminée à objet défini (CDD-OD), dispositif jusqu'à présent expérimental dont le terme est fixé à la réalisation d'une mission.*

Les partenaires sociaux signataires de l'ANI du 11 janvier 2008, soit toutes les organisations représentatives à l'exception de la CGT, ont souhaité à son article 12 b/ que soit mis en place, à titre expérimental, un nouveau type de CDD dont la durée ne serait pas déterminée à sa conclusion mais qui s'achèverait à la réalisation d'un objet défini (CDD-OD).

Plusieurs conditions viennent encadrer ce contrat dérogatoire au droit commun. Il est **réservé aux cadres et aux ingénieurs** et n'est **pas renouvelable**. La mission pour laquelle il est utilisé doit être comprise **entre dix-huit et trente-six mois**. Surtout, le recours au CDD-OD est conditionné à la signature d'un accord de branche étendu ou, à défaut, d'un accord d'entreprise qui doit énoncer les nécessités économiques auxquelles ce type de contrat permet de répondre.

L'article 6 de la loi du 25 juin 2008 est venu inscrire cette expérimentation dans la loi pour une durée de cinq ans, prolongée d'un an par la loi relative à l'enseignement supérieur et à la recherche du 22 juillet 2013¹. Transposant l'ANI, elle a précisé le contenu de l'accord collectif préalable, les clauses spécifiques à ce type de contrat ainsi que les avantages reconnus au salarié en CDD-OD en matière de priorité d'accès à un emploi en CDI dans l'entreprise ou d'indemnisation lorsqu'une telle solution ne peut être trouvée. Lorsque le salarié n'est pas embauché en CDI à l'issue de son CDD-OD, une **indemnité égale à 10 % de sa rémunération totale** brute lui est versée.

Expérimenté durant six ans, ce contrat a pu faire ses preuves dans des secteurs comme la recherche, où il permet de sécuriser les parcours professionnels des chercheurs et leurs débuts de carrière en leur donnant l'opportunité de faire leurs preuves sur un projet précis. Depuis le 26 juin dernier, il n'est toutefois plus possible d'effectuer de recrutements en CDD-OD.

Votre rapporteur a souhaité pérenniser ce dispositif, qui est en cours d'évaluation mais dont les personnes qu'elle a auditionnées ont souligné l'intérêt. Sur sa proposition, votre commission a donc adopté un amendement tendant à insérer un article additionnel dont le **I** crée une sous-section dédiée au CDD-OD dans le titre du code du travail consacré au CDD et procède à des coordinations avec plusieurs articles fixant les règles applicables au CDD. Composée des articles L. 1242-6-1 à L. 1242-6-6 nouveaux, cette sous-section reprend les caractéristiques du CDD-OD issues de l'ANI de 2008 et telles qu'elles figuraient dans la loi du 25 juin 2008. Le **II** de ce nouvel article procède d'ailleurs à l'abrogation de l'article 6 de cette loi qui contenait l'expérimentation de ce dispositif.

Votre commission a adopté un amendement tendant à insérer un article additionnel ainsi rédigé.

¹ Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, article 123.

Article 23

(art. L. 6145-9 du code de la santé publique)

**Dématérialisation et simplification du recouvrement
de certaines créances des établissements publics de santé
à l'encontre de l'assurance maladie obligatoire**

Objet : Cet article vise à alléger le nombre de pièces comptables et de démarches nécessaires dans le cadre de la dématérialisation des factures des hôpitaux publics.

I - Le dispositif proposé

Cet article réécrit l'actuel article L. 6145-9 du code de la santé publique.

Le nouveau **I** reprend le dispositif existant relatif aux créances des établissements publics de santé.

Le **II** introduit de nouvelles dispositions, dérogoires, en matière de facturation dématérialisée.

Le premier alinéa prévoit ainsi qu'un établissement pratiquant la facturation individuelle adresse désormais à la caisse primaire d'assurance maladie ou à celle désignée pour effectuer les paiements en application de l'article L. 174-2 du code de la sécurité sociale une facture dématérialisée sans autre pièce sous format papier.

Il est précisé que cette facturation doit intervenir dans le délai dont dispose l'ordonnateur pour émettre sa facture conformément à l'article L. 162-25 du code de la sécurité sociale.

Cet alinéa reconnaît également le caractère exécutoire d'une telle facture.

Le deuxième alinéa prévoit que la réception de la facture dématérialisée vaut ampliation du titre de recettes, ce qui supprime la nécessité d'un document spécifique. Il est précisé que le délai dont dispose le comptable public pour recouvrer les créances émises par l'ordonnateur est celui fixé par l'article L. 1617-5 du code général des collectivités territoriales, soit quatre ans.

Le troisième alinéa supprime la nécessité de l'envoi d'une lettre de relance sur support papier à la caisse gestionnaire en cas de non recouvrement et permet directement la notification d'une mise en demeure individuelle ou collective pour tous les titres individuels impayés dont le recouvrement est dû par une même caisse gestionnaire.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a adopté cet article sans modification.

III - La position de la commission

Votre commission est favorable à cet article qui devrait permettre la mise en œuvre effective de la dématérialisation des factures des hôpitaux à l'assurance maladie, attendue depuis maintenant dix ans.

Votre commission a donné un avis favorable à l'adoption de cet article sans modification.

Article 24

(art. L. 175-3 [nouveau] du code de la sécurité sociale)

Insaissabilité des fonds liés au remboursement de prestations de soins par les caisses de base d'assurance maladie

Objet : Cet article tend à prévoir que dans le cadre de la nouvelle facturation par les hôpitaux publics et privés à but non-lucratifs les biens des organismes de base d'assurance maladie sont insaisissables.

I - Le dispositif proposé

Cet article propose d'introduire, dans le chapitre du code de la sécurité sociale relatif aux dispositions d'application des dépenses prises en charge par les régimes, un nouvel article L. 175-3 précisant que dans le cadre de la facturation des dépenses des établissements de santé à l'assurance maladie, les biens des organismes de base sont insaisissables.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a adopté cet article sans modification.

III - La position de la commission

Votre commission est favorable à cet article. Il permet de prendre en compte la nature spécifique des liens entre les établissements de santé et les organismes de base de l'assurance maladie qui ne sont pas de simples débiteurs privés en fait, même s'ils le sont actuellement en droit.

Votre commission a donné un avis favorable à l'adoption de cet article sans modification.

Article 31

(art. L. 941-4 du code de la sécurité sociale)

**Allègement des obligations administratives
des institutions de gestion de retraite supplémentaire**

Objet : Cet article supprime l'obligation faite aux institutions de gestion de retraite supplémentaire d'adresser chaque année à l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR) des états comptables et statistiques.

I - Le dispositif initialement proposé

La loi du 8 août 1994¹ a créé des institutions de retraite supplémentaire, gérées de façon paritaire dans le cadre d'une entreprise, d'un groupe d'entreprises ou d'une branche professionnelle et ayant vocation à verser des pensions de retraite venant s'ajouter aux pensions versées par les régimes de retraite complémentaires Agirc-Arrco ou Ircantec dans le cas de la fonction publique.

Ces institutions de retraite supplémentaire géraient des régimes de retraite par répartition et les pensions versées étaient des rentes supplémentaires de retraite et des indemnités de fin de carrière. Elles n'avaient pas d'obligation de provisionnement.

Cette absence de provisionnement auprès d'un organisme assureur ne permettait pas de couvrir les engagements des employeurs et faisait peser un risque sur les droits acquis par les salariés qui avaient cotisé auprès de ces institutions.

C'est pourquoi l'article 116 de la loi du 21 août 2003² a organisé leur disparition en ordonnant aux partenaires sociaux, avant le 31 décembre 2009, de les transformer en **institutions de prévoyance** (ce qui les contraignait dès lors à respecter les exigences applicables aux organismes d'assurance : marge de solvabilité, couverture des engagements, diversification des placements) ou de les remplacer par une **institution de gestion de retraite supplémentaire**, qui n'assure que la gestion administrative des prestations de retraite (encaissement des cotisations, service des prestations, relations avec les assurés)³. Une telle institution n'ayant plus le droit de couvrir des engagements, la loi prévoyait un transfert des éventuelles provisions ou réserves logées dans l'institution de retraite supplémentaire à un organisme assureur.

¹ Loi n° 94-678 du 8 août 1994 relative à la protection sociale complémentaire des salariés.

² Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

³ L'article L. 941-2 du code de la sécurité sociale dispose que « les institutions de gestion de retraite supplémentaire [...] ne peuvent accomplir d'opérations autres que celles relatives à la gestion administrative du ou des régimes de retraite supplémentaire ou d'indemnités de fin de carrière de leurs entreprises adhérentes ».

Les institutions de gestion de retraite supplémentaire ne font pas partie des institutions soumises au contrôle de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR) en vertu de l'article L. 612-2 du code monétaire et financier. Dès lors, la seconde phrase de l'article L. 941-4 du code de la sécurité sociale qui dispose qu' « *un arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale détermine les états comptables et statistiques que les institutions adressent chaque année à l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution* » introduit une obligation à leur charge qui n'a pas lieu d'être et doit être supprimée dans un souci de simplification administrative.

II - Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a adopté cet article sans modification.

III - La position de la commission

Votre commission a donné un avis favorable à l'adoption de cet article sans modification.

EXAMEN EN COMMISSION

Réunie le mardi 28 octobre 2014, sous la présidence de M. Alain Milon, président, la commission examine le rapport pour avis de Mme Catherine Procaccia sur le projet de loi n° 771 (2013-2014) relatif à la simplification de la vie des entreprises.

EXAMEN DU RAPPORT

Mme Catherine Procaccia, rapporteur pour avis. – L'annonce par le Président de la République au début de l'année 2013 de la nécessité d'un « choc de simplification », dans le prolongement du pacte de compétitivité qui venait d'être présenté au Parlement, a semblé faire découvrir à certains ce qui, pour la majorité d'entre nous ici et pour les entreprises, semble être une évidence : l'accumulation des normes et leur instabilité est un frein au développement de l'activité et de l'emploi.

Ce constat n'est pas nouveau et ne fait plus débat : rares malheureusement sont les semaines sans qu'une comparaison internationale sur ce point ne soit défavorable à la France. Ainsi, dans le dernier classement réalisé par le Forum économique mondial, notre pays se situe au 121^{ème} rang sur 144 pays en ce qui concerne le poids de la réglementation.

Les gouvernements qui se sont succédé ont chacun fait part de leur intention de corriger cette situation, sans succès réel jusqu'à présent. Le Parlement a dès l'origine été en pointe sur ce sujet, avec sous la précédente législature les quatre propositions de loi de simplification du droit de notre collègue député Jean-Luc Warsmann dont notre commission s'était déjà, à l'époque, saisie pour avis. J'étais déjà rapporteur pour avis de notre commission sur le dernier de ces textes.

Le Parlement est aussi en pointe pour inventer de nouvelles normes sans pour autant en supprimer d'anciennes. Et je ne parle pas de l'administration dont la créativité en ce domaine est exceptionnelle.

Il faut donc saluer la volonté actuelle de poursuivre ce mouvement dont le peu de résultats perceptibles souligne l'insuffisance. Des initiatives ont été prises récemment, avec par exemple la création par un décret du 8 janvier dernier du conseil de la simplification pour les entreprises, placé auprès du Premier ministre. Co-présidé par le député Laurent Grandguillaume et l'entrepreneur Guillaume Poitrial, il a émis une première série de cinquante recommandations, dont certaines sont traduites dans le présent projet de loi, et sera chargé d'en assurer l'évaluation. On peut toutefois douter de la nécessité de créer une instance consultative supplémentaire alors qu'il existe des organisations représentatives des employeurs, qui m'ont d'ailleurs fait part de leur regret de ne pas avoir été sollicitées sur ce sujet.

A l'opposé de cette volonté politique affichée, on assiste depuis dix-huit mois à un empilement de normes nouvelles qui pèsent lourdement sur l'activité des entreprises et dont la logique même échappe parfois à l'entendement.

Pour ne parler que de ce qui relève du champ de compétence de notre commission, je pense en premier lieu au plancher de vingt-quatre heures hebdomadaires pour le travail à temps partiel. Pourquoi vingt-quatre heures alors que la durée légale de travail demeure à trente-cinq heures ? Pourquoi une règle uniforme quel que soit le secteur économique ? Pourquoi un dialogue social de branche apaisé ne peut-il pas s'établir dans des domaines, comme le commerce ou les services, pour lesquels une dérogation est indispensable ?

A ce jour, un dialogue social constructif sur ce sujet a eu lieu dans trente-sept branches. C'est insuffisant, puisque ces accords ne couvrent que 38 % des salariés à temps partiel en France. Qui plus est, cette réglementation est source d'insécurité juridique, en particulier concernant les dérogations individuelles qui peuvent être demandées par les salariés.

Le compte personnel de prévention de la pénibilité constitue un second signal contradictoire de la part du Gouvernement concernant sa volonté de simplifier la vie des entreprises. J'aurais aimé trouver des réponses aux difficultés qu'il suscite dans ce projet de loi plutôt que d'apprendre que des décrets ont été publiés le 10 octobre dernier sans concertation préalable.

Renvoyé au fond à la commission des lois, le projet de loi comporte quarante-huit articles traitant de thèmes aussi divers que le droit de l'environnement, le droit des sociétés ou le droit du travail. Quatre commissions se sont donc saisies pour avis sur les articles relevant de leurs compétences.

Déposé à l'Assemblée nationale le 25 juin, ce texte y a été adopté le 22 juillet, après avoir été examiné par une commission spéciale. La procédure accélérée ayant été engagée, une commission mixte paritaire se réunira après son examen par le Sénat, pour une adoption définitive souhaitée avant la fin de l'année.

Huit articles entrent dans le champ de notre commission et portent principalement sur le droit du travail. Trois d'entre eux ont été ajoutés par amendement du Gouvernement à l'Assemblée nationale pour répondre à des urgences juridiques. D'autres sont d'importance moindre et visent à assurer la lisibilité de notre droit.

L'article 1^{er} habilite le Gouvernement à prendre par ordonnance des mesures visant à favoriser le développement des dispositifs de titres simplifiés de déclaration des cotisations de sécurité sociale. Il s'agirait, selon les informations que j'ai recueillies lors de mes auditions, d'étendre le champ d'application du titre emploi-service entreprise (Tese) aux entreprises comptant jusqu'à vingt salariés, alors qu'il est aujourd'hui réservé aux entreprises d'au plus neuf salariés. Cet outil, similaire au chèque emploi-service universel (Cesu) des particuliers employeurs, permet de réaliser en ligne les formalités liées à l'embauche d'un salarié, les déclarations aux organismes de protection sociale et le règlement des cotisations dues.

L'article 2 contient une seconde habilitation à agir par ordonnance afin d'harmoniser les notions de jour utilisées dans le code du travail. Ce n'est pas la première fois qu'une telle tentative est faite, mais j'espère qu'elle aboutira sur la base de la notion la plus simple et la plus compréhensible, pas simplement par les juristes mais aussi par les salariés et les employeurs : celle de jour calendaire. Le jour ouvrable prête de plus en plus à confusion, tandis que la définition du jour franc est trop méconnue.

Il a été convenu, lors de la dernière grande conférence sociale, de l'urgence de relancer l'apprentissage qui est en perte de vitesse en raison des effets délétères de la politique menée par le Gouvernement dans ce domaine. La création d'une aide à l'embauche d'un apprenti de mille euros pour les entreprises de moins de cinquante salariés avait été annoncée, soumise à des conditions restrictives : ne pas avoir employé d'apprenti dans l'année précédant la signature du contrat d'apprentissage et être couvert par un accord de branche étendu portant sur le développement de l'alternance.

C'est le dispositif qui figure à l'article 2 bis, issu d'un amendement du Gouvernement adopté par l'Assemblée nationale au mois de juillet. La situation a évolué depuis lors, avec notamment la tenue à l'Elysée le 19 septembre dernier des assises de l'apprentissage. A cette occasion, le Président de la République a annoncé un assouplissement des critères d'attribution de l'aide, qui sera destinée aux entreprises de moins de deux-cent cinquante salariés et pour laquelle un accord de branche ne sera pas obligatoire en 2015. Je souscris pleinement à ces nouvelles orientations.

La version présente dans le projet de loi est donc obsolète. C'est en partie pour cette raison que le Gouvernement m'a fait part de son intention de la retirer du texte pour la réintroduire par amendement dans le projet de loi de finances pour 2015, actuellement en discussion à l'Assemblée nationale. Je n'y suis pas opposée, mais il me semble qu'il appartient au Gouvernement de déposer un amendement de suppression et de confirmer à notre assemblée les nouveaux contours de cette aide. Il ne resterait donc à cet article qu'une disposition annexe, qui prévoit que l'Etat fournisse à Pôle emploi la liste des entreprises qui s'acquittent du malus apprentissage car elles ne respectent pas le quota d'alternants qu'elles doivent avoir dans leur effectif, afin de les accompagner.

L'article 2 ter traite du portage salarial. Ceux d'entre vous qui siégeaient déjà ici en 2008 se souviennent que c'est à l'occasion de la loi de modernisation du marché du travail que cette forme triangulaire d'emploi est entrée dans le code du travail. A cette occasion, la loi a confié à la branche du travail temporaire la mission de conclure un accord professionnel sur l'encadrement du portage et les conditions de son exercice. Cet accord a finalement été signé le 24 juin 2010 par toutes les organisations syndicales, à l'exception de Force ouvrière (FO), puis tardivement étendu par un arrêté du 24 mai 2013.

Dans le cadre d'un recours contre cet arrêté, FO a soulevé une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) devant le Conseil constitutionnel. Celui-ci a estimé, dans une décision du 11 avril dernier, que le législateur avait fait preuve

d'incompétence négative en confiant aux partenaires sociaux le soin de définir des règles qui relevaient du domaine de la loi. Il a toutefois laissé jusqu'au 1^{er} janvier 2015 pour corriger cette situation.

Il y a donc urgence à agir et un cadre consensuel, l'accord de 2010, sur lequel bâtir cette réglementation. Cet article 2 ter habilite donc le Gouvernement à prendre par ordonnance les mesures nécessaires pour que le 1^{er} janvier prochain le portage salarial ne se retrouve pas dépourvu de base juridique.

L'article 2 quater vise aussi à répondre à une situation préoccupante d'insécurité juridique, issue celle-ci de la réforme du temps partiel. Si, depuis le 1^{er} juillet dernier, la règle des vingt-quatre heures est pleinement applicable pour toute nouvelle embauche, un salarié peut obtenir, sur demande écrite et motivée, une durée de travail inférieure pour faire face à des contraintes personnelles ou cumuler plusieurs activités. Que se passe-t-il si ces contraintes disparaissent et qu'il souhaite augmenter sa durée de travail au-delà du seuil légal ? L'employeur est-il forcé d'accéder à sa demande ? La loi est aujourd'hui silencieuse sur ce point, malgré plusieurs questions posées au ministre à ce sujet.

Il en va de même pour les contrats en cours à la date de la réforme, pour lesquels la durée de vingt-quatre heures est en principe applicable à partir du 1^{er} janvier 2016. Qu'en sera-t-il à cette date ? Tous les salariés à temps partiel devront-ils passer à vingt-quatre heures ?

Alerté sur ce point depuis le vote de la loi de sécurisation de l'emploi, le Gouvernement s'est enfin décidé de réagir et devrait mettre en place une procédure unique pour répondre à ces deux cas de figure. Tout salarié se trouvant dans les situations que je viens de citer devrait bénéficier d'une priorité de passage à une durée de travail supérieure, lorsqu'un poste compatible avec ses qualifications se libère, et non d'une augmentation automatique de sa durée de travail, qui serait tout simplement impossible à mettre en œuvre dans l'immense majorité des entreprises. L'article 2 quater habilite donc le Gouvernement à sécuriser juridiquement ce dispositif, et je l'interrogerai en séance publique pour qu'il nous confirme cet engagement.

Les articles 23 et 24 concernent principalement les relations entre les hôpitaux publics et les régimes obligatoires d'assurance maladie. On peut donc s'interroger sur leur place dans ce texte. Ce sont néanmoins des mesures techniques tendant, pour l'article 23, à réduire le nombre de documents nécessaires dans le cadre du passage à la facturation dématérialisée et, pour l'article 24, à prévoir que lorsqu'une caisse primaire rejette la facture d'un hôpital celui-ci ne puisse la faire saisir, ce qui aurait notamment pour effet de bloquer le compte de la caisse. En elles-mêmes ces mesures ne posent guère de difficultés.

Elles s'inscrivent cependant dans le cadre de la facturation individuelle et au fil de l'eau prévue par le programme Fides (facturation individuelle des établissements de santé à l'assurance maladie obligatoire) dont la Fédération hospitalière de France (FHF) souhaite le retrait. La FHF en a notamment appelé au Président de la République, qui se serait montré réceptif à l'argument des coûts générés par Fides pour les hôpitaux publics. Ces considérations nous éloignent de la

vie des entreprises et trouveraient mieux leur place dans le cadre du PLFSS. Néanmoins je relève que ce type de facturation est prévu depuis la loi de financement pour 2004, que sa mise en œuvre a été plusieurs fois repoussée et qu'une expérimentation étendue a débuté en 2010. La loi de financement de la sécurité sociale pour 2013 a finalement fixé le début de la généralisation de Fides à mars 2016.

Notre commission a à plusieurs reprises marqué son attachement à ce que les hôpitaux publics individualisent et transmettent les factures le plus rapidement possible et je ne pense pas qu'il soit aujourd'hui opportun de revenir sur ce principe.

Enfin, l'article 31 supprime une disposition relative aux institutions de gestion de retraite supplémentaire devenue obsolète.

Plusieurs reproches peuvent être faits à ce projet de loi. Sur la forme, il n'est jamais très agréable pour le législateur d'être dessaisi de sa fonction principale au profit de l'administration par le biais des ordonnances : je sais que ce point de vue dépasse les clivages politiques. Les habilitations sont rédigées, pour la plupart d'entre elles, dans un langage vague et imprécis qui laisse à penser que le Gouvernement ne sait pas lui-même quelle orientation précise il souhaite leur donner. Mon expérience m'ayant appris à me méfier des assurances données à l'oral par les cabinets ministériels, c'est au ministre qu'il appartiendra d'apporter en séance publique les précisions nécessaires.

Sur le fond, les mesures proposées me semblent quelque peu hétéroclites et ne parviendront pas, à elles seules, à remplir l'objectif ambitieux que se fixe le projet de loi. Il traduit la schizophrénie de l'actuelle majorité, entre la volonté que je veux croire sincère de certains de ses membres de restaurer la compétitivité de notre pays et la myopie de certains autres envers les très fortes difficultés que connaissent nos entreprises aujourd'hui, en particulier les TPE et PME, à cause des initiatives menées depuis le printemps 2012.

Pour autant, peut-on s'opposer à un texte qui apporte des réponses à des difficultés ponctuelles rencontrées par les entreprises et qui comporte des mesures qui doivent être adoptées dans les plus brefs délais ? Telle n'est pas ma philosophie. C'est pourquoi je vous invite à adopter ces articles, modifiés par les amendements que je vais vous proposer et qui ne remettent pas en cause l'équilibre du projet de loi.

M. Jean-Noël Cardoux. – *La conclusion de ce rapport résume parfaitement la situation : en raison de la situation de la majorité gouvernementale, nous étudions un texte hétéroclite, qui n'est que d'affichage. Il ne permettra pas de créer le choc de simplification administrative auquel aspirent toutes les entreprises. Il faudrait aller beaucoup plus loin et beaucoup plus vite.*

On assiste au détricotage par l'actuel gouvernement de mesures inacceptables qu'il a lui-même introduites. Les dangers de la réforme du temps partiel avaient déjà été dénoncés lorsque la loi transposant l'ANI avait été examinée, mais nous n'avons pas été écoutés. La politique menée en matière d'apprentissage aboutit à saborder un dispositif qui pourrait créer des emplois et qui est soumis à une réglementation inutilement tatillonne. Nous avons mis en garde sur le compte personnel de prévention de la pénibilité et avons prédit qu'il serait inapplicable,

notamment pour les petites entreprises, en raison du coût de sa mise en œuvre. Quant au PLFSS, il prévoit une mesure d'ampleur sans précédent sur les caisses de congés payés, qui interviennent en particulier pour le bâtiment. Dans six mois, il faudra faire marche arrière.

Sous couvert de simplifier la vie des entreprises, cette danse de tango, avec son pas en avant suivi de deux pas en arrière, vise à modifier de mauvaises mesures passées en force ces dernières années. La montagne accouche donc d'une souris. De plus, on fait passer l'innovation technologique pour de la simplification. J'en veux pour exemple la dématérialisation, qui est simplement la conséquence du progrès technique. C'est de la poudre aux yeux.

M. Claude Bérit-Débat. – Nous examinons un bon texte de simplification, qui répond aux demandes précises d'entreprises de toutes tailles, des TPE comme des plus grandes. Je m'en félicite, tout en m'interrogeant sur les conclusions du rapporteur qui souhaite l'adoption du texte après en avoir été très critique. L'ensemble du texte me convient, et je le voterai avec beaucoup d'optimisme.

Mme Nicole Bricq. – Depuis que je suis parlementaire, j'ai vu chaque nouveau gouvernement annoncer qu'il allait simplifier le droit et la vie des entreprises, sans résultats probants. C'est pourquoi je tiens à saluer la méthode retenue par le gouvernement actuel, avec un conseil de simplification qui rassemble des parlementaires et des chefs d'entreprise. Ce texte traduit une quinzaine des premières recommandations qu'il a faites, et d'autres doivent être annoncées cette semaine.

Il est inévitable que ce texte puisse être qualifié de fourre-tout, car il est le reflet de la politique transversale et interministérielle que le Gouvernement souhaite mettre en place. Tout le monde est concerné par la simplification, car tout le monde contribue à la complexité, y compris les parlementaires.

Le compte personnel de prévention de la pénibilité, autour duquel il y a bien eu une concertation, est l'exemple même d'une bonne idée dévoyée pour devenir un mécanisme infernal pour les petites entreprises. Un ministre doit surveiller son administration, car il y a eu dans ce cas une reprise en main par l'appareil administratif, qui a du mal à se dessaisir de ses prérogatives. Ce qui est demandé est impossible à faire, et je suis heureuse que le Gouvernement ait compris en simplifiant le dispositif.

Ce texte va dans le bon sens, et il faut souhaiter que le projet de loi porté par Emmanuel Macron qui nous est annoncé contienne de nouvelles mesures de simplification, auxquelles notre commission devra être attentive.

Notre travail doit porter davantage sur le contrôle de l'exécution des mesures que nous votons, tout particulièrement dans le cas des ordonnances. La politique est un art de l'exécution : cette formule n'est pas de moi mais elle est très juste.

Je trouve enfin qu'il faut faire attention au choix des mots et employer les mots justes. La schizophrénie est une maladie très grave, dont on ne guérit pas.

M. Alain Milon, président. – *Le terme schizophrénie est couramment utilisé en politique, notamment par Marisol Touraine l'an dernier lors de l'examen du PLFSS pour qualifier l'opposition sénatoriale d'alors.*

M. Georges Labazée. – *Les critiques formulées contre les ordonnances sont une constante depuis que le Parlement existe et je les partage. Toutefois, légiférer par ordonnance pour élargir le Tese me semble être une bonne chose, car il s'agit d'un outil qui fonctionne bien et la mesure envisagée constitue un véritable progrès en matière de simplification.*

Mme Annie David. – *Pour ce texte fourre-tout, je regrette que le Sénat n'ait pas mis en place une commission spéciale comme l'Assemblée nationale. Elle aurait permis d'avoir un travail transversal sur le texte et le regard de nos collègues de toutes les commissions.*

Il est dommage que le conseil de la simplification soit composé d'élus et de chefs d'entreprise mais pas de salariés...

Mme Nicole Bricq. – *Il y a un membre de l'Unsa.*

Mme Annie David. – *En tout cas les représentants des salariés n'ont pas été consultés sur ce texte alors qu'il traite de questions en matière de droit du travail qui entrent dans le champ de l'article L. 1 du code du travail. Je regrette que sur ce point la loi n'ait pas été appliquée.*

Il est stupéfiant de constater que la règle des vingt-quatre heures soit déjà remise en cause alors que lors du débat sur la transposition de l'ANI, le vote de plusieurs de nos collègues a été lié à cette mesure. A peine appliquée, elle est remise en cause.

Je conteste enfin le recours aux ordonnances, qui aboutit à légiférer sans les parlementaires.

Mme Pascale Gruny. – *Au vu de mon expérience professionnelle, je pense parfois qu'il faut arrêter de simplifier car le résultat risque d'être pire que la situation de départ. C'est par exemple le cas avec la réforme des règles relatives à l'affichage du règlement intérieur dans les entreprises.*

Il ne faut pas oublier l'insécurité juridique pour les entreprises. Le Tese est bien une mesure de simplification, mais les petites entreprises à qui il est destiné ont tendance à considérer qu'il remplit l'intégralité de leurs obligations alors qu'il ne fait pas disparaître les procédures à suivre en matière de licenciement.

Les entreprises en ont assez des changements permanents dont est victime l'apprentissage, qui pourtant est source d'emploi et un facteur d'insertion professionnelle déterminant pour nos jeunes. La stabilité des règles est indispensable.

Mme Catherine Deroche. – Même si ce texte est insuffisant, les entreprises n'en peuvent plus. Elles sont au bord de l'implosion en raison de l'inflation des normes et de leur caractère mouvant. Tout ce qui peut les aider est bon à prendre.

Je suis heureuse que le conseil de la simplification soit piloté par Guillaume Poitrinal dont l'essai « Plus vite ! La France malade de son temps » montre comment le temps administratif et législatif s'est complètement déconnecté de celui des entreprises. Elles n'ont plus confiance dans le politique.

Nous avons dénoncé dès l'examen de la dernière réforme des retraites le compte personnel de prévention de la pénibilité. Les TPE ne peuvent pas mettre en œuvre cette usine à gaz. Le Gouvernement s'était engagé à publier uniquement les décrets concernant quatre facteurs de pénibilité pour essayer de surmonter les difficultés liées aux six autres en concertation avec les entreprises. Finalement les décrets concernent l'ensemble des dix facteurs : le Gouvernement n'a pas tenu parole et les entreprises ont été abusées.

M. René-Paul Savary. – La règle des vingt-quatre heures est catastrophique pour l'aide à domicile, va conduire à des licenciements et aggravera la crise.

Le compte personnel de prévention de la pénibilité est ingérable. J'espère que nous pourrions travailler à élaborer une mesure comprise, applicable, et supportable par nos entreprises.

M. Louis Pinton. – Je tiens à partager avec vous et vous invite à méditer ces quelques lignes dont l'écriture remonte à 1895 : « Il ne faut pas croire du reste que c'est parce que la justesse d'une idée est démontrée qu'elle peut produire ses effets, même chez les esprits cultivés. On s'en rend compte en voyant combien la démonstration la plus claire a peu d'influence sur la majorité des hommes. L'évidence éclatante pourra être reconnue par un auditeur instruit ; mais il sera vite ramené par son inconscience à ses conceptions primitives. Revoyez-le au bout de quelques jours, et il vous servira de nouveau ses anciens arguments, exactement dans les mêmes termes. Il est, en effet, sous l'influence d'idées antérieures devenues des sentiments ; or, celles-là seules agissent sur les mobiles profonds de nos actes et de nos discours ».

M. Daniel Chasseing. – Je suis président d'une association de maintien à domicile de personnes âgées ou handicapées. Le plancher des vingt-quatre heures, s'il paraît louable, est un frein à l'embauche pour une première activité alors que la durée de travail pourrait ensuite très vite dépasser ce seuil légal.

Mme Catherine Procaccia, rapporteur pour avis. – J'ai gardé un goût amer du précédent texte de simplification examiné par notre commission et dont j'étais le rapporteur, la dernière loi Warsmann, qui avait été rejeté malgré les mesures importantes qu'il contenait.

Notre droit est tellement complexe que sa simplification ne peut pas se faire au moyen d'un seul texte, mais j'ai le souvenir de la recodification du code du travail qui, présentée comme une œuvre de simplification, a finalement eu pour

résultat sa complexification. Plus de stabilité serait indispensable, et il faudrait également que l'administration respecte notre souhait de simplification.

La règle des vingt-quatre heures est issue d'un ANI signé par l'ensemble des organisations patronales, il est donc quelque peu ironique d'entendre aujourd'hui leurs récriminations à ce sujet. Il est évident qu'il s'agit d'une aberration, source de nombreux problèmes, et qu'une meilleure écoute des différents domaines d'activité aurait été nécessaire avant de s'accorder sur un tel seuil. Des accords de branche dérogatoires ont certes été signés, mais ils ne couvrent pas tous les secteurs dans lesquels il est matériellement impossible d'appliquer cette nouvelle obligation.

Le Gouvernement envisagerait de mettre en place, pour les salariés qui travaillent moins de vingt-quatre heures mais souhaitent avoir des horaires de travail supérieurs à ce seuil, une priorité de passage à la durée demandée, sans caractère automatique. Il s'agit de sécuriser le stock des contrats en cours. Il faudrait aller plus loin, pour prendre en compte des cas de figure comme les mi-temps thérapeutiques, mais il y a autant d'éventualités que de situations spécifiques. Néanmoins ce qui est annoncé devrait répondre aux principales sources d'insécurité juridique.

Concernant le compte personnel de prévention de la pénibilité, la publication du décret fixant les seuils d'exposition aux dix facteurs de risques professionnels le 10 octobre dernier a surpris les entreprises alors qu'il était convenu, à l'issue de la mission de concertation menée par Michel de Virville, que seulement quatre d'entre eux seraient appliqués au 1^{er} janvier 2015. Quelle urgence y avait-il à le publier avec, pour les six autres facteurs, plus d'un an d'avance ? Il s'agit d'une maladresse du Gouvernement. Il faut toutefois se souvenir que la prise en compte de la pénibilité est issue de la réforme des retraites de 2010 : peut-être faudrait-il revenir à ce dispositif.

Peu d'entreprises utilisent aujourd'hui le Tese, et il ne faut pas nier le problème de sécurité juridique qu'il peut faire peser. Contrairement au Cesu, qui ne couvre qu'une seule convention collective, il s'applique dans le champ de plusieurs centaines d'entre elles. Il faut y être vigilant, mais il semble y avoir un accord sur le principe de son extension. Des doutes existent néanmoins sur la capacité des Urssaf à faire face à la charge de travail supplémentaire si le recours au Tese venait à se généraliser.

EXAMEN DES AMENDEMENTS

Mme Catherine Procaccia, rapporteur pour avis. – L'amendement n° 1, à l'article 1^{er}, vise à ce que l'ordonnance relative à l'extension du Tese prévoie qu'il tienne compte des conventions collectives particulières.

L'amendement n° 1 est adopté.

Mme Annie David. – Je suis d'accord avec l'esprit de l'amendement n° 2, mais il ne faut pas que la simplification atténue la portée des distinctions entre les différentes notions de jour, qui ont chacune leur signification précise. Elle ne doit pas se faire au détriment des salariés. Je ne voterai donc ni cet amendement, ni le projet de loi.

L'amendement n° 2 est adopté.

Mme Catherine Procaccia, rapporteur pour avis. – *L'amendement du Gouvernement vise à sortir de ce projet de loi la prime à l'embauche d'un apprenti. Elle sera réintroduite dans le projet de loi de finances pour 2015, en tenant compte des assouplissements annoncés par le Président de la République. Au vu des engagements que j'ai reçus, j'y suis favorable.*

Mme Nicole Bricq. – *En raison de ses incidences financières, cette disposition a effectivement plus sa place dans une loi de finances.*

L'amendement n° Gouv.1 est adopté.

Mme Nicole Bricq. – *La transmission obligatoire prévue par l'amendement n° 7 ne risque-t-elle pas de se heurter à un problème de secret fiscal ?*

Mme Catherine Procaccia, rapporteur pour avis. – *J'aurais souhaité que la liste des entreprises qui acquittent la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) puisse être transmise à d'autres organismes que Pôle emploi, car celui-ci ne me semble pas le mieux à même de contribuer efficacement au développement de l'apprentissage. Néanmoins il semblerait que ce soit le seul qui, ayant le statut d'opérateur de l'Etat, puisse justement en avoir communication.*

Mme Nicole Bricq. – *Je m'abstiens.*

L'amendement n° 7 ainsi que les amendements nos 9, 11, 8, 12 et 13 sont adoptés.

Mme Catherine Procaccia, rapporteur. – *L'amendement n° 13 vise à pérenniser le contrat de travail à durée déterminée à objet défini, issu de l'ANI du 11 janvier 2008 et dont l'expérimentation s'est achevée en juin dernier. C'est une mesure souhaitée aussi bien par ceux qui ont adopté ce contrat, notamment le secteur de la recherche, que par le Gouvernement.*

Mme Annie David. – *Je ne voterai certainement pas cet amendement !*

Mme Nicole Bricq. – *Le Gouvernement apportera sans doute des modifications à cet amendement, mais il est utile de sécuriser ce contrat pour le monde de la recherche.*

La commission adopte l'amendement n° 13.

La commission émet un avis favorable à l'adoption des dispositions du projet de loi dont elle est saisie, assorties des amendements qu'elle a adoptés.

AMENDEMENTS DU RAPPORTEUR POUR AVIS

Auteur	N°	Objet	Avis de la commission
Article 1^{er} Développement des dispositifs de titres simplifiés et de guichets uniques de déclaration et de paiement des cotisations et contributions de protection sociale			
Mme PROCACCIA, rapporteur pour avis	1	Assurer la prise en compte par le Tese des conventions collectives particulières	Adopté
Article 2 Harmonisation des notions de jour dans la législation du travail et de la sécurité sociale			
Mme PROCACCIA, rapporteur pour avis	2	Garantir que l'harmonisation des notions de jour ne modifiera pas les délais existants	Adopté
Article 2 bis Création d'une aide à l'embauche d'apprentis pour les entreprises de moins de cinquante salariés			
Mme PROCACCIA, rapporteur pour avis	7	Rendre obligatoire la transmission à Pôle emploi de la liste des entreprises soumises à la CSA	Adopté
Article 2 ter Habilitation du Gouvernement à légiférer par ordonnance pour fixer le régime juridique du portage salarial			
Mme PROCACCIA, rapporteur pour avis	9	Prévoir un cas de recours au CDD spécifique au portage salarial	Adopté
Mme PROCACCIA, rapporteur pour avis	11	Précision rédactionnelle	Adopté
Mme PROCACCIA, rapporteur pour avis	8	Clarifier la répartition du paiement des cotisations sociales entre la personne portée et l'entreprise de portage	Adopté
Article 2 quater Habilitation du Gouvernement à légiférer par ordonnance pour sécuriser les conditions d'application de la réglementation du travail à temps partiel			
Mme PROCACCIA, rapporteur pour avis	12	Précision du champ de l'habilitation	Adopté
Mme PROCACCIA, rapporteur pour avis	13	Meilleure définition de l'objet de l'ordonnance	Adopté
Article additionnel après l'article 2 quater (nouveau)			
Mme PROCACCIA, rapporteur pour avis	14	Pérennisation du contrat de travail à durée déterminée à objet défini	Adopté

AMENDEMENT DU GOUVERNEMENT

Auteur	N°	Objet	Avis de la commission
Article 2 bis Création d'une aide à l'embauche d'apprentis pour les entreprises de moins de cinquante salariés			
Gouvernement	Gouv.1	Retrait de la prime pour l'embauche d'un premier apprenti du projet de loi	Adopté

LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES

- **Institut français des experts-comptables et des commissaires aux comptes (Ifec)**
Charles-René Tandé, président, **Bruno Delmotte**, secrétaire général, et **Thibaut Astier**, conseiller.
- **Chambre de commerce et d'industrie de Paris Ile-de-France**
Danielle Dubrac, élue de la CCI, membre du Conseil économique, social et environnemental, **Marc Canaple**, responsable du département de droit social et **Véronique Étienne-Martin**, conseiller parlementaire, responsable du département affaires publiques et valorisation des études.
- **Mouvement des entreprises de France (Medef)**
Nathalie Buet, directrice adjointe santé au travail à la direction de la protection sociale, et **Guillaume Ressot**, directeur des affaires publiques.
- **Union nationale de l'aide, des soins et des services à domicile (UNA)**
Yves Verollet, délégué général, et **Manuella Pinto**, responsable des relations sociales.
- **Direction générale du travail (DGT)** du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
Valérie Delahaye-Guillocheau, chef de service, et **Jean-Henri Pyronnet**, adjoint à la sous-directrice des relations individuelles et collectives du travail.
- **Barthelemy Avocats**
Franck Morel, avocat associé.
- **Peps - Professionnels de l'emploi en portage salarial**
André Martinie, président.
- **Fédération des entreprises de propreté et services associés (FEP)**
Bertrand Castagné, vice-président, président de la commission sociale, et **Loys Guyonnet**, directeur des affaires sociales.
- **Assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat (APCMA)**
François Moutot, directeur général, et **Béatrice Saillard**, directeur des relations institutionnelles.

- **Prism'emploi**

François Roux, délégué général, et **Serge Vo-Dinh**, président de la commission juridique.

- **Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME)**

Georges Tissié, directeur des affaires sociales.

- **Direction de la sécurité sociale (DSS)** du ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes

Amandine Giraud, sous-directrice du financement de la sécurité sociale, et **Tangi Le Roux**, chef du bureau du recouvrement.

- **Union professionnelle artisanale (UPA)**

Pierre Burban, secrétaire général, et **Caroline Duc**, conseillère technique chargée des relations avec le Parlement.