

LIVRE BLANC DE L'ORDRE DES EXPERTS-COMPTABLES

Préface du Président du Conseil supérieur

Quelles réformes pour quel modèle social français ?

A l'heure où le modèle social français semble, selon le sentiment du plus grand nombre, à la recherche d'un nouveau souffle, les experts-comptables ont souhaité s'inviter dans le débat et apporter leur contribution à cette question essentielle pour l'avenir de notre pays.

Encore souvent regardés comme des techniciens du chiffre cantonnés dans la pratique d'une discipline austère, prudentielle et à faible coefficient humain, ils se sont ouverts de longue date aux réalités sociales, au point de revendiquer aujourd'hui le statut d'acteurs du débat social.

Cette volonté est largement à l'origine du choix, inédit et fondateur, qu'a fait l'Ordre des experts-comptables de consacrer son 61^e Congrès au Social et aux Ressources Humaines.

Premier réseau de conseil aux entreprises françaises, la profession comptable libérale a développé une expertise reconnue dans la gestion de leur volet et de leurs responsabilités sociales.

Elle l'a fait à la demande de son marché. A partir de la phase de production, constituée par l'établissement des bulletins de paie et des obligations déclaratives, les chefs d'entreprise l'ont en effet invitée à prendre le virage du conseil et à élargir significativement ses interventions : conseil sur les procédures de recrutement, évaluation du coût et de la pertinence économique d'une embauche, plans de formation ou de rémunération du personnel, étude des différents dispositifs d'épargne salariale, aide à l'organisation de la représentation des salariés...

L'accompagnement social de l'entreprise est ainsi devenu, avec la comptabilité et la fiscalité, le troisième volet du triptyque « cœur de métier » de notre profession.

C'est dire qu'en plus du positionnement privilégié qui est le nôtre au sein du tissu économique de notre pays, nous nous sommes affirmés au fil du temps comme des garants du dialogue social dans l'entreprise.

Or, cette dernière est au cœur de la régulation sociale.

Elle crée l'emploi, produit et diffuse la richesse, et par là même assure les conditions de possibilité d'une société capable d'offrir à chacun une utilité économique, et aux plus vulnérables une protection qui soit, tout à la fois, à la mesure des exigences de solidarité de notre temps et compatible avec les réalités économiques et les impératifs de compétitivité qui s'imposent à nous.

Soucieuse, à l'heure de la mondialisation, de répondre aux défis de la concurrence internationale, elle est également un levier majeur pour faire évoluer le social, un pivot des réformes que doit entreprendre notre pays.

Dans ce contexte, la profession comptable occupe une position particulière. Partenaire majeur de l'entreprise, placée à la croisée de l'économique et du social, elle est en effet légitimement fondée, à partir de sa connaissance reconnue du monde de l'entreprise et des attentes de leurs dirigeants, à s'interroger sur le devenir du modèle social français ; et, ce faisant, à faire entendre sa voix, à apporter ses éclairages et ses propositions de réforme.

C'est tout le sens du Livre Blanc que de présenter des pistes concrètes pour la modernisation du modèle social à partir de trois lignes de force :

- comment développer l'emploi en France ?
- comment lever les freins à l'embauche ?
- comment préserver notre protection sociale ?

Au-delà de toute velléité corporatiste, de tout intérêt partisan ou encore de toute tentation idéologique, le Livre Blanc de l'Ordre contient les propositions qui apparaissent à notre profession citoyenne comme les plus efficaces en 2006, dans l'intérêt du chef d'entreprise, du salarié et du citoyen.

Cette contribution s'insère en toute conscience dans l'agenda de la vie politique française, marquée par les grandes échéances électorales à venir. Pour autant, elle ne prétend pas être un guide de recommandations, mais simplement une base de réflexion et d'action pragmatique et opératoire, largement fondée sur des propositions d'assouplissement de certaines dispositions légales, et visant à étayer les choix à venir des décideurs.

Dans cet esprit, nous avons privilégié cinq mesures d'intérêt général dont l'objectif est de contribuer à la modernisation du modèle social français en créant un climat favorable au développement des entreprises, et dont profiteront aussi bien les salariés que les dirigeants :

- 1 - Faciliter la négociation dans les petites et moyennes entreprises dépourvues de représentation syndicale et renforcer par là même la démocratie sociale ;
- 2 - Assouplir la durée du travail et favoriser, par la négociation, de nouvelles formes d'aménagement du temps de travail ;
- 3 - Renforcer les liens entre l'école et l'entreprise et le développement de la formation continue, notamment en direction des chômeurs de longue durée et des bénéficiaires de minima sociaux ;
- 4 - Améliorer l'accès à l'emploi en apportant des simplifications, notamment sur le contrat de travail et les aides à l'emploi ;
- 5 - Maîtriser les dépenses de protection sociale et rationaliser leur financement.

Sur ce dernier point, on pourra lire dans le présent Livre Blanc un texte intitulé « Plaidoyer pour l'emploi » de notre confrère Jean Arthuis, ancien ministre de l'Economie et des Finances. Je tiens à souligner toute l'importance de ses réflexions dans le débat sur l'évolution du financement de la solidarité.

Assorties de vingt trois mesures à caractère plus directement technique, ces propositions pour une entreprise plus performante et plus sociale et pour une société plus

entreprenante et plus solidaire retiendront, nous l'espérons, l'attention des pouvoirs publics.

Qu'ils s'en inspirent pour mener à bien les réformes dont notre pays a besoin, telle est l'ambition de la présente contribution de l'Ordre des Experts-Comptables à la modernisation du modèle social français.

Jean-Pierre ALIX
*Président du Conseil Supérieur de
l'Ordre des Experts-Comptables*

Introduction Générale

Les experts comptables sont au service du monde économique, que ce soit l'entreprise, les collectivités, les associations... qui oeuvrent dans le secteur marchand ou non lucratif aussi bien pour les activités commerciales, industrielles, artisanales, de prestation de services, libérales, agricoles.

Les experts comptables sont à l'écoute des chefs d'entreprise mais également des salariés.

Leur rôle depuis longtemps n'est plus celui qui remplit des déclarations, des imprimés... l'expert comptable est le premier conseil de l'entreprise.

Les experts comptables depuis plus de vingt ans ont conquis une place de premier rang en matière de gestion externalisée de la paie, du social et des ressources humaines auprès des TPE et des PME. La mission sociale est une mission importante auprès des entreprises de toute taille, avec l'audit contractuel ou légal.

La compétence de la profession est reconnue tant par les parlementaires, que le gouvernement ; ces instances de façon très régulière consultent pour avis le Conseil Supérieur de l'Ordre des Experts Comptables (Contrat Nouvelle Embauche, Chèque Emploi TPE, évolution des allègements Fillon, participation intéressement...).

Le social et les ressources humaines sont des activités exercées de façon récurrente par les Cabinets d'Expertise Comptable, au même titre que la comptabilité, la fiscalité. Il était logique que le Président Jean Pierre ALIX choisisse que le thème du 61^{ème} congrès de l'Ordre des Experts Comptables soit **Cap sur le social et les ressources humaines**.

Dans la perspective de la préparation du congrès, une enquête a été lancée en Janvier 2006 par le Conseil Supérieur auprès de 18 000 confrères afin de connaître leurs propositions en matière : d'emploi, de simplification sociale et de protection sociale.

Cette consultation a permis d'obtenir un millier de réponses qui ont mis en avant :

- des idées très conceptuelles, parfois utopiques,
- des mesures pragmatiques,
- des mesures techniques et innovantes,
- une profession citoyenne.

Cette enquête a confortée la légitimité des experts comptables à prendre part au débat social.

Ainsi, le Président du Conseil Supérieur et les Présidents des Conseils Régionaux ont décidé de lancer dans les 22 régions ordinaires des forums sociaux qui se sont déroulés de mai à juillet 2006. Ces forums ont réuni tant au niveau des animateurs que du public des

personnalités très diverses du monde, politique, syndical employeurs et salariés, des consulaires, des représentants des services de l'Etat et des institutions qui œuvrent dans le social, des universitaires, des avocats.

Tous les débats ont été enregistrés, ce qui a permis de mettre en avant :

- une réflexion collective et une volonté de dialogue de la part de tous les acteurs de la sphère sociale,
- des problématiques propres à chaque région,
- des axes de progrès,
- des propositions réalistes ou parfois utopiques, afin de faire avancer le débat sur les réformes à apporter au modèle social français.

Par le recensement des propositions recueillis lors de la consultation auprès des experts comptables et lors de la tenue des forums sociaux, un comité de pilotage composé :

- d'experts comptables élus ou anciens élus du conseil Supérieur, ou qui sont spécialisés en social et ressources humaines,
- d'avocats et d'universitaires spécialistes du droit du travail et de la protection sociale,
- de journalistes spécialisés,
- de permanents du Conseil Supérieur

s'est réuni en juillet 2006 afin d'effectuer la synthèse en vue d'élaborer le livre blanc social.

Les trois thèmes fondamentaux retenus à l'issue des travaux sont :

Comment faire évoluer les freins à l'embauche ?

Il existe hélas de nombreux freins à l'embauche, particulièrement dans les TPE/PME, ce qui est regrettable quant on connaît leur dynamisme économique. Ces freins sont d'ordre juridique et aussi psychologique. La crainte de prendre un trop grand risque financier et de ne pas pouvoir revenir en arrière rapidement, l'impression générale que licenciement rime avec prud'homme, contentieux, condamnation, tels sont les freins les plus importants. Dans le domaine de la complexité des lois sociales, les chefs d'entreprise ont depuis longtemps externalisé la fonction sociale, même dans les entreprises dont l'effectif est important. « Simplifiez-moi la vie afin que je me concentre sur mon métier », telle est leur demande. Le succès du contrat nouvelles embauches réside tout entier dans ces aspects-là. Il a levé les freins psychologiques de la notion de prise de risque difficilement réversible. S'il faut éviter absolument les abus dont serait victime le salarié, il faut aussi tirer les conséquences de ce succès.

Comment développer l'emploi en France ?

L'objet de ces mesures est de développer certaines formes d'emploi, déjà existantes : les services à la personne, le travail le dimanche, le travail à domicile... Toutes ces formes d'emploi, qui correspondent à de nouveaux besoins de la société, doivent être encouragées. L'Ordre des Experts Comptables a créé une cellule de veille depuis 2003 sur les marchés du

futur qui vise à identifier les secteurs porteurs pour créer une entreprise. Naturellement, ses travaux se poursuivent avec les emplois de demain.

La société française a profondément changé sous l'impulsion de quelques grands facteurs : Internet, le travail des femmes, la vie en ville, le brassage des cultures. De nouveaux besoins apparaissent et avec eux de nouveaux business et de nouveaux emplois. Il faut changer nos comportements.

Mais, parce que notre modèle social est un des plus élaborés du monde, il faut veiller parallèlement au respect des droits des salariés et trouver un juste équilibre entre flexibilité et sécurité.

Comment préserver notre protection sociale ?

Les Français restent attachés à leur modèle social, ils sont fiers de leur système de santé. Préserver notre protection sociale est un des problèmes majeurs de notre pays aujourd'hui. Mais comment prétendre sérieusement réformer notre système de protection sociale avec une dette publique passée en vingt ans de 1.000 milliards de francs à plus de 1.100 milliards d'euros, soit une multiplication par sept. Et, si le gouvernement laisse filer son budget, le poids de la dette publique pourrait quadrupler d'ici à 2050 !

Dans un rapport sur les finances publiques, Michel Camdessus, ancien directeur général du FMI, appelle à un « sursaut », à une « nouvelle croissance » et à une révolution des mentalités, notamment dans l'attitude à l'égard du travail. La dette publique est en effet devenue un véritable sujet de préoccupation. Le rapport Pébereau, publié à la fin de l'année 2005, n'hésite pas à pointer dans sa conclusion ce qu'il qualifie de « culture de la dépense » : « Chaque fois qu'un problème nouveau s'est présenté à lui depuis 25 ans, notre pays y a répondu par une dépense supplémentaire, sans remettre en cause la routine des dépenses engagées précédemment sur d'autres sujets... ». Le rapport préconise donc des mesures concrètes, dont la réduction des dépenses publiques, la stabilisation des prélèvements obligatoires et l'affectation de l'intégralité des recettes exceptionnelles au désendettement.

Par ailleurs, la formation continue n'est pas utilisée comme un outil permettant de prévenir la dégradation des compétences et d'améliorer l'employabilité.

L'accompagnement des demandeurs d'emploi n'est pas pleinement efficace ; les politiques publiques sont contradictoires entre elles : elles juxtaposent des dispositifs qui poussent à l'inactivité (préretraite, dispense de recherche d'emploi...) et des politiques visant à développer l'emploi (des seniors, des femmes, des jeunes).

Ces thèmes font l'objet de 28 propositions.

Parmi celle-ci, la profession comptable met l'accent sur cinq mesures de fond prioritaires qui sont de nature à modifier la relation des femmes et des hommes au travail et leur rôle dans la société économique moderne. Au-delà, il s'agit de préserver un système social cher aux Français et qui demeure satisfaisant pour tous.

Chaque proposition du Livre Blanc demande l'élaboration d'un texte. La mise en application est plus ou moins complexe, certaines requièrent la mise en œuvre du dialogue social entre les partenaires employeurs – salariés, d'autres sont d'ordre administratif.

Pierre FAUCHER

Président de la Commission Sociale

Les 5 mesures prioritaires pour faire évoluer le modèle social français

La profession comptable met l'accent sur cinq mesures de fond prioritaires qui sont de nature à modifier la relation des femmes et des hommes au travail et leur rôle dans la société économique moderne. Au-delà, il s'agit de préserver un système social cher aux Français et qui demeure satisfaisant pour tous.

Proposition N° 1

Permettre aux petites et moyennes entreprises de négocier pour adapter les dispositions légales à leurs spécificités

Cette proposition s'appuie sur un constat : les petites et moyennes entreprises sont dans l'impossibilité, faute de représentation syndicale dans l'entreprise, de négocier un accord d'entreprise. Sur ce point, elles sont pénalisées par rapport aux grandes entreprises qui, ayant des délégués syndicaux, peuvent négocier.

L'intérêt de négocier un accord d'entreprise, y compris pour une PME ou une TPE, est de pouvoir adapter les règles générales fixées par le code du travail, ou la convention collective, aux spécificités de l'entreprise. Sans compter qu'une telle négociation permet d'ouvrir les PME et les TPE au dialogue social.

➤ **Le contexte juridique**

En France, en principe, seuls les syndicats représentatifs peuvent signer un accord d'entreprise : la négociation a lieu entre les délégués syndicaux et l'employeur ou son représentant.

Une première exception à cette règle a été admise pour négocier des accords sur la réduction du temps de travail (RTT) permettant d'accéder aux aides de l'Etat (accords Robien ou accords Aubry) : le législateur a permis, pour une durée limitée, la possibilité de négocier avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative. Ce dispositif a été particulièrement apprécié des petites entreprises qui pouvaient ainsi conclure leur propre accord RTT. Ces dérogations étaient limitées à un domaine particulier (la RTT) et elles ont pris fin.

Puis la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social a ouvert de nouveaux modes de négociation pour favoriser le dialogue social dans les petites et moyennes entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

Elle permet, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise, une négociation avec :

- des représentants élus du personnel, l'accord conclu devant alors être soumis à l'approbation d'une commission paritaire nationale de branche ;
- ou, à défaut de représentants élus, avec un salarié mandaté, l'accord conclu devant ensuite être approuvé par les salariés, à la majorité des suffrages exprimés.

Mais la négociation dans ce cadre n'est possible qu'à certaines conditions très strictes : l'entreprise doit être dépourvue de délégué syndical, elle doit dépendre d'une convention de branche ou d'un accord professionnel étendu ayant prévu ce mode de négociation et enfin elle doit négocier sur un thème ouvert à ce mode de négociation par la convention de branche.

En pratique, il est rare que les branches professionnelles aient négocié pour permettre une telle négociation. De plus, même si c'était le cas, la procédure est très lourde et complexe. Par ailleurs, les salariés ne sont guère enclins, dans les TPE, à se faire mandater par un syndicat pour négocier.

Enfin, on peut citer la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2006 qui a permis, pour conclure un accord de salaires permettant de verser le bonus de 1000 euros, de négocier de façon dérogatoire, par ratification d'un projet d'accord établi par le chef d'entreprise, par les deux tiers des salariés, par référence à l'article L. 441-1 du code du travail. Ce mode de négociation était réservé aux entreprises sans représentation syndicale et il est déjà utilisé pour conclure un accord d'intéressement.

➤ Le constat

Sur bon nombre de points (durée du travail, congés, participation, rémunération, protection sociale, formation professionnelle, etc.), le législateur permet, par la négociation d'accords collectifs (accords de branche ou accords d'entreprise) d'aménager les dispositifs légaux. L'objectif visé est de permettre aux entreprises d'être régies par des normes adaptées à leurs spécificités.

Puisqu'une PME, ou a fortiori une TPE, est généralement dépourvue de délégués syndicaux lui permettant de négocier un accord d'entreprise, elle ne peut qu'appliquer la loi et la convention collective, conclue au niveau de la branche professionnelle. **En l'absence d'accord de branche adaptant le dispositif légal, la PME /TPE ne peut négocier faute de syndicats, est empêchée d'utiliser les assouplissements prévus par le législateur.**

Exemple :

Le jour de solidarité est en principe le lundi de Pentecôte, sauf autre choix fixé par accord collectif. Dans les transports routiers, en l'absence d'accord de branche, le jour de solidarité ne peut être fixé que le lundi de Pentecôte. Or, les camions ne pouvaient rouler ce jour là ! Il aurait été apprécié de pouvoir négocier, dans l'entreprise, pour fixer un autre jour.

Il faut donc permettre à toutes les entreprises de négocier pour adapter la loi. Si les grandes entreprises ont une représentation syndicale qui leur permet de négocier des accords

d'entreprise, tel n'est pas le cas des PME et TPE, généralement dépourvues de délégués syndicaux.

Il en résulte un sentiment d'iniquité pour les PME et TPE, nombreux sont les chefs d'entreprise qui considèrent que ni la loi ni la convention collective ne prennent suffisamment en considération leurs préoccupations.

➤ **Les textes**

Art. L. 132-2 et suivants C.tr. : modalités de négociation d'un accord collectif

Proposition N° 1

Il faut permettre aux petites entreprises dépourvues de représentation syndicale de négocier dans l'entreprise.

Le mode de négociation à préconiser est celui qu'a utilisé le législateur, dans la loi de financement de la sécurité sociale pour 2006 (loi du 19 décembre 2005), **afin de** permettre la négociation d'accords de salaires pour verser le bonus de 1 000 euros. Ce mode de négociation permet déjà de négocier des accords d'intéressement, en l'absence de syndicats.

Il convient d'autoriser le chef d'entreprise à élaborer un projet d'accord d'entreprise puis à le faire ratifier par les deux tiers des salariés. Cet accord serait déposé à la DDTEFP.

Il s'agit donc de consacrer la négociation par la voie référendaire. En exigeant une majorité des deux tiers pour ratifier le projet d'accord, on s'assure de l'adhésion de la collectivité des salariés au projet présenté par le chef d'entreprise.

Dans un premier temps, ce mode de négociation pourrait être ouvert à certains domaines seulement, par exemple :

- **La durée du travail:** il s'agirait de permettre la négociation d'un accord de temps choisi permettant de recourir aux heures supplémentaires sans qu'elles s'imputent sur le contingent, d'un accord sur l'annualisation du temps de travail en l'absence de disposition de l'accord de branche, d'un accord sur une mesure particulièrement appréciée, le compte épargne temps, etc.
- **La journée de solidarité :** il s'agirait de permettre de négocier dans l'entreprise pour fixer le jour de solidarité un autre jour que le lundi de Pentecôte.
- **Les congés payés :** il s'agirait de permettre de négocier dans l'entreprise pour fixer la période de congés payés sur une période différente de la période légale (1^{er} mai au 31 octobre).

Ces premiers exemples ouvriraient la voie du véritable dialogue social dans la TPE/PME, au plus près des préoccupations quotidiennes. L'employeur serait incité à

dialoguer, mesurant tout l'intérêt que peut représenter l'adaptation des règles aux spécificités de son entreprise.

A terme, cela modifierait en profondeur les comportements et les relations de travail par une meilleure implication des salariés. De tout temps les femmes et les hommes se sont regroupés naturellement pour dialoguer et ont rejeté ce qui semblait leur être imposé.

Proposition N° 2

Assouplir la durée du travail et permettre de nouvelles formes d'aménagement du temps de travail

Si plusieurs mesures ont été prises pour permettre aux entreprises et aux salariés de « travailler plus pour gagner plus », les dispositifs d'assouplissement instaurés par le législateur ne peuvent être appliqués par les PME et TPE, faute de mise en œuvre par l'accord de branche et faute de délégués syndicaux dans l'entreprise pour négocier un accord d'entreprise.

Les entreprises sont donc soumises à des régimes très différents selon leur contexte juridique. De plus, il est souhaitable d'assouplir les conditions d'utilisation du travail à temps partiel, soit pour faciliter l'annualisation du temps partiel, soit pour autoriser des dépassements ponctuels de la durée contractuelle mais tout en offrant certaines garanties au salarié à temps partiel.

➤ Le contexte juridique

Depuis la loi Aubry du 14 juin 1998 ayant fixé la durée du travail à 35 heures, plusieurs mesures d'assouplissements sont intervenues, au travers des lois du 17 janvier 2003 et du 31 mars 2005, afin de ne pas pénaliser les entreprises qui voudraient garder une durée du travail supérieure à 35 heures :

- fixation du taux de majoration des heures supplémentaires à 10% pour les entreprises de 20 salariés et moins jusque fin 2008 avec imputation des heures supplémentaires sur le contingent au-delà de 36 heures par semaine ;
- négociation possible d'un accord pouvant fixer le contingent d'heures supplémentaires à un niveau supérieur au contingent légal ;
- négociation possible d'un accord de temps choisi pour éviter que certaines heures supplémentaires ne s'imputent sur le contingent ;
- possibilité d'affecter les heures supplémentaires à un compte épargne temps qui peut être monétisé, etc.

Toutes ces dispositions ne peuvent être mises en œuvre que par accord collectif, de branche ou d'entreprise.

Sans compter que l'on ne peut recourir à l'annualisation du temps de travail, à un forfait jours pour les cadres autonomes, etc. que si un accord collectif a prévu ce dispositif.

Exemples :

- Une entreprise non soumise à une convention collective ne peut annualiser le temps de travail (sauf à conclure un accord d'entreprise). Les salariés ne peuvent donc bénéficier de jours RTT à prendre tout au long de l'année, pour partie à leur choix et pour partie au choix de l'employeur. La durée du travail ne peut être organisée que sur la semaine ou sur une période de 4 semaines.
- En l'absence de disposition spécifique de l'accord de branche, une entreprise ne peut calculer la durée du travail d'un cadre autonome en application d'un forfait jours, sauf à conclure un accord d'entreprise.

Certains dispositifs comme le compte épargne temps (CET) bien qu'ayant été assouplis par le législateur (loi du 31 mars 2005), sont encore trop complexes dans leur utilisation ce qui nuit à leur utilisation. Le dispositif du CET est destiné à gérer des dépassements de la durée légale du travail, pour permettre à l'entreprise d'adapter la durée du travail à ses besoins sans léser le salarié qui bénéficie d'un congé différé ou d'un complément de rémunération si la monétisation du CET est admise.

Actuellement, non seulement il faut avoir un accord collectif pour recourir au CET, ce qui fait défaut dans bon nombre de petites entreprises, mais encore ses conditions d'utilisation ne sont pas assez souples.

Ainsi, l'employeur peut décider unilatéralement d'affecter les heures supplémentaires au CET, mais non le repos compensateur de remplacement (heures supplémentaires et majorations transformées en repos équivalent): celui-ci ne peut être affecté au CET que sur décision du salarié.

Il faudrait permettre à l'employeur d'affecter unilatéralement le repos compensateur de remplacement au CET.

De plus, les heures supplémentaires affectées au CET ont dû être préalablement imputées sur le contingent dont le dépassement entraîne la demande d'autorisation à l'inspecteur du travail et l'octroi d'un repos compensateur obligatoire pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent.

Il faudrait que les heures supplémentaires affectées au CET ne s'imputent pas sur le contingent.

L'utilisation du CET doit aussi être simplifiée pour faciliter sa monétisation.

Enfin, les droits des salariés au titre du CET (sauf ceux relatifs aux congés payés) peuvent être monétisés dans la limite des droits acquis sur l'année. La loi ne prévoit pas la périodicité de la monétisation, la limite étant l'année.

Pour inciter les salariés à utiliser le CET et la monétisation, il faut leur permettre de bénéficier des fruits du CET selon une périodicité régulière et non une fois par an seulement.

Concernant les salariés à temps partiel, le contexte juridique est particulièrement peu souple sur deux points :

- Le contrat à temps partiel est en principe hebdomadaire ou mensuel ; la répartition des heures de travail est alors identique chaque semaine ou chaque mois, ce qui ne favorise pas la souplesse. La loi a prévu la possibilité d'embaucher un salarié sur la base d'un volume annuel d'heures de travail à condition notamment qu'un accord collectif autorise le recours au travail intermittent. A défaut d'un tel accord collectif, il est impossible d'embaucher un salarié sur la base d'un volume annuel d'heures de travail, en alternant des périodes travaillées (à temps plein ou à temps partiel) et des périodes non travaillées. De plus, même si cet accord existe, ce qui est peu fréquent en pratique, il faut que le contrat de travail indique quelles seront les périodes travaillées et non travaillées. Il faut donc indiquer dans le contrat que le salarié travaillera X heures par semaine en janvier, X heures par semaine en février, qu'il ne travaillera pas en mars, etc. Ceci est particulièrement rigide et bien souvent les employeurs ne peuvent prévoir à l'avance cette répartition.
- Pour dépasser, même de façon temporaire, la durée du travail prévue par le contrat à temps partiel, l'employeur est tenu de respecter la réglementation sur les heures complémentaires. Celles-ci sont plafonnées à 10% de la durée contractuelle ou, si un accord collectif le prévoit, au tiers de la durée contractuelle. Ainsi, dans le cas d'un

contrat conclu sur la base de 20 heures par semaine, la durée maximum est soit de 22 heures, soit de 26 heures.

➤ **Le constat**

On constate que les branches professionnelles ont rarement négocié pour permettre l'utilisation des nouveaux dispositifs introduits par les lois récentes (loi du 31 mars 2005 et aussi loi du 17 janvier 2003) pour assouplir les lois Aubry. Par conséquent, les petites entreprises, ne pouvant conclure un accord d'entreprise faute de délégués syndicaux, ne peuvent accéder à ces mesures d'assouplissement.

De plus, certaines entreprises ne peuvent annualiser le temps de travail ou utiliser des forfaits annuels (jours ou heures) en l'absence de disposition spécifique d'une convention collective (ou en l'absence de convention collective).

Il en résulte des différences notoires entre les entreprises selon qu'elles dépendent d'une branche professionnelle autorisant ou non la mise en œuvre de ces mesures.

Le dispositif du compte épargne temps doit être simplifié pour faciliter son utilisation par l'employeur. L'alimentation du CET doit être facilitée. De plus, son utilisation sous forme de monétisation doit être encouragée pour la rendre plus incitative pour les salariés.

Concernant le travail à temps partiel, les entreprises mais aussi les salariés regrettent le manque de souplesse de la législation. Actuellement, il est impossible de modifier, temporairement, la durée du travail d'un salarié à temps partiel pour le passer à temps plein ou accroître la durée du temps partiel, même si le salarié en est d'accord, ce qui pénalise tant l'employeur que le salarié ; ceci va à l'encontre du principe de liberté contractuelle et encourage le travail dissimulé (paiement de primes).

De même, il est souvent impossible d'embaucher un salarié à temps partiel sur une base annuelle, en l'absence d'accord collectif sur le travail intermittent. Si un tel accord existe, les entreprises ont des difficultés pour prévoir à l'avance les périodes non travaillées et travaillées ainsi que la répartition des heures travaillées.

Exemple

Une entreprise de télémarketing ne peut savoir à l'avance de combien de salariés elle aura besoin au cours de l'année : la charge de travail dépend de commandes d'entreprises extérieures. Elle ne peut embaucher tous les conseillers clientèle en CDD car il s'agit de postes correspondant à l'activité normale de l'entreprise. Mais, si elle les embauche en CDI, comme elle ne pourra probablement pas les occuper sur la base d'un temps plein, il faut conclure un temps partiel. Il sera conclu sur une base annuelle, puisque la charge de travail ne sera pas égale toute l'année. Il est impossible de prévoir, en début d'année, quelles seront les périodes travaillées et non travaillées. Il faut pouvoir le faire en cours d'année. Or la législation actuelle ne permet pas cela.

➤ **Les textes**

Art. L. 212-5, 212-5-1 et 212-6 C.tr. : durée du travail

Art. L. 212-4-3 C.tr. : contrat de travail à temps partiel

Art. L. 212-4-12 C.tr. : contrat de travail intermittent

Proposition N° 2

Il faut favoriser la mise en place, par la négociation, de toutes les mesures légales d'assouplissement prévues en matière de durée du travail. Il faut permettre d'adapter toutes ces dispositions légales en négociant de façon dérogatoire, par ratification aux deux tiers des salariés d'un projet d'accord émanant du chef d'entreprise.

Ces modalités dérogatoires de négociation pourront être utilisées pour :

- **négocier un accord de temps choisi** permettant de faire des heures supplémentaires sans qu'elles ne s'imputent sur le contingent,
- **négocier un accord permettant d'augmenter le volume du contingent d'heures supplémentaires,**
- **négocier la mise en place d'un compte épargne temps** qui peut être monétisé,
- **négocier un accord d'annualisation** du temps de travail,
- **négocier un accord permettant de recourir aux forfaits jours**, etc.

Il faut permettre au chef d'entreprise d'alimenter le compte épargne temps de façon plus souple. Il doit pouvoir décider unilatéralement d'y affecter les heures supplémentaires, comme c'est le cas actuellement, mais aussi le repos compensateur de remplacement. L'initiative d'affecter le repos compensateur de remplacement doit appartenir à l'employeur et au salarié et non pas au seul salarié.

Il faut, pour donner plus de souplesse au CET, prévoir que les heures supplémentaires affectées au CET ne s'imputent pas préalablement sur le contingent d'heures supplémentaires. Il faut aussi faciliter la monétisation du CET en proposant une sortie en capital des droits affectés au CET selon une périodicité régulière, trimestrielle par exemple.

De plus, **il faut assouplir le travail à temps partiel, tout en respectant les droits du salarié.** En effet, permettre à l'employeur de faire varier la durée du travail du salarié à temps partiel à sa guise reviendrait à créer un « contrat à la carte » qui empêcherait le salarié de s'organiser pour travailler ailleurs. Deux propositions peuvent être faites :

- **Il faut donner la possibilité aux employeurs et aux salariés, par voie d'avenant temporaire (donc avec l'accord du salarié), d'augmenter la durée du travail y compris pour la porter au niveau de la durée légale du travail.** Des contreparties devraient alors être accordées au salarié : il pourrait être prévu de majorer ces heures de 25 % comme ce qui existe actuellement pour les heures complémentaires comprises entre 10% et le tiers des heures complémentaires. De plus, il faudrait prévoir qu'en aucun cas le refus du salarié de travailler au-delà des heures complémentaires autorisées n'est constitutif d'une faute et peut donner lieu à des sanctions. Il est important de trouver un équilibre à cet égard, l'objet de la proposition demandée est de permettre, si les parties au contrat en sont d'accord, de modifier temporairement la durée du travail.
- **Il faut donner aux employeurs la possibilité de conclure des contrats à temps partiel annuel** fixant une durée annuelle du travail, qui pourra être modifiée à la hausse par avenant (donc avec l'accord du salarié), sans avoir l'obligation de prévoir à

l'avance les périodes de travail et de non travail ; il ne faut pas réserver la possibilité de conclure de tels contrats aux seules entreprises couvertes par un accord collectif autorisant le recours au travail intermittent.

Proposition N° 3

Repenser la formation et créer le parcours professionnel du salarié

Le développement de la formation, initiale ou continue, est un élément essentiel pour trouver un premier emploi, se maintenir dans l'emploi et retrouver un emploi après une période de chômage.

Il faut renforcer les liens entre les jeunes et l'entreprise en développant un parrainage « Un jeune, une entreprise ».

De nos jours, dans bien des cas, on n'apprend plus un métier pour la vie mais pour une partie de la vie. Le chômage n'est plus un accident de parcours, il ne concerne plus certaines catégories de salariés, il devient une période entre deux cycles, une fin d'expérience.

A tous les stades de la vie, le salarié acquiert des savoirs par la formation professionnelle, ils doivent être valorisés notamment pour permettre un accès facilité à la VAE (validation des acquis de l'expérience).

L'ensemble des formations suivies aux différentes étapes de la vie seront retranscrites dans un Passeport formation et permettront de valoriser le Parcours professionnel du salarié. Celui-ci prendra en compte les diplômes, les expériences professionnelles et les formations.

➤ Le contexte juridique

Les dispositions légales sur la formation professionnelle ont été récemment modifiées par la loi du 4 mai 2004 qui a retranscrit en grande partie les mesures issues d'un accord interprofessionnel datant du 5 décembre 2003. Il est important de noter que sur le thème de la formation, dans la mesure où un accord interprofessionnel est à l'origine des textes applicables, il sera difficile au législateur d'intervenir, sauf à demander aux partenaires sociaux de négocier de nouveau.

La loi du 4 mai 2004 met en avant le principe de la formation professionnelle tout au long de la vie ; son objectif est notamment d'inciter le salarié à se former, d'où la création du DIF (droit individuel à la formation) : le salarié acquiert un certain nombre d'heures chaque année (ces heures sont plafonnées) pour se former, à son initiative, mais il faut l'accord de l'employeur sur le choix de la formation. Ces formations ont lieu en principe hors du temps de travail et ne sont pas rémunérées (en principe) mais elles donnent lieu au versement d'une allocation.

En créant le DIF, le législateur a rajouté une nouvelle voie d'accès à la formation professionnelle ; il en existe deux autres qui sont:

- le CIF (congé individuel de formation) qui permet au salarié de demander, sous certaines conditions, de partir en formation (il choisit lui-même la formation), celle-ci ayant lieu hors temps de travail;
- le plan de formation, établi par l'employeur, qui permet à ce dernier d'imposer au salarié de suivre des formations ; en principe les formations suivies dans ce cadre se déroulent sur le temps de travail et elles sont rémunérées.

Il existe donc trois voies d'accès à la formation, mais dans tous les cas les formations sont financées par une contribution à la charge de l'entreprise.

➤ **Le constat**

L'ensemble des acteurs sociaux s'accorde à penser que la formation est indispensable pour permettre l'accès à l'emploi et assurer l'employabilité des salariés.

Il est généralement reproché à l'école d'être trop éloignée du monde de l'entreprise. Les dispositifs à cet égard sont nettement insuffisants. Les élèves manquent d'information sur les métiers existant, les secteurs qui recrutent, etc. Il faut organiser plus de passerelles entre l'entreprise et l'école.

Passée la période scolaire, il existe plusieurs dispositifs de formation que l'on peut qualifier de formation en alternance : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. On constate que ces dispositifs ont fait récemment l'objet de diverses modifications (notamment le contrat de professionnalisation qui a remplacé le contrat de qualification) : des modifications trop fréquentes nuisent à leur essor.

Depuis la loi de cohésion sociale de 2005 qui a supprimé le contrat d'adaptation, il n'existe plus de dispositif incitant les employeurs à embaucher une personne qui aurait acquis dans le cadre de ses études une formation théorique mais n'aurait encore aucune formation pratique. Dans la mesure où, actuellement, il n'y a pas d'incitation pour les embaucher, les entreprises préfèrent se tourner vers des personnes ayant déjà une première expérience professionnelle. Il en résulte une difficulté pour accéder au premier emploi.

En matière de formation professionnelle continue, depuis la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle, on constate qu'il est difficile de faire la distinction entre les formations dans le cadre du plan de formation et du droit individuel à la formation. Il y a peu de différences entre elles et cette absence de visibilité nuit au développement des formations. Toutes les formations, qu'il s'agisse du plan, du DIF ou du CIF, ont pour objectif de développer les compétences du salarié. De plus, dans tous les cas, ces formations sont financées par des contributions de l'entreprise. D'où une nécessaire unification.

Concernant la formation des chômeurs et des bénéficiaires de minima sociaux, on constate une inadéquation entre l'offre et la demande. Les formations demandées et celles proposées par les organismes s'occupant des chômeurs et des bénéficiaires de minima sociaux doivent être plus ciblées sur les besoins de main d'œuvre.

Ainsi, à tous les stades de sa vie, une personne peut être amenée à se former. L'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 a prévu la création d'un passeport formation qui transcrirait l'ensemble des formations suivies, mais cette mesure n'a pas été reprise par la loi ce qui nuit à la reconnaissance de la valeur des formations.

On constate que les formations sont insuffisamment prises en compte en France pour valoriser le parcours professionnel du salarié. On s'attache plus au diplôme initial qu'au parcours global du salarié, intégrant ses différentes expériences professionnelles et ses formations. Il faut agir, notamment en facilitant l'accès à la VAE (valorisation des acquis de l'expérience), pour valoriser ce parcours.

➤ Les textes

Art. L 930-1 et suivants : plan de formation

Art. L. 931-1 et suivants : congé individuel de formation (CIF)

Art. L. 933-1 et suivants : droit individuel à la formation (DIF)

Art. L. 981-1 à L. 981-8 : contrat de professionnalisation

Art. L. 115-1, L. 116-1 et L. 117-1 et suivants : contrat d'apprentissage

Proposition N° 3

Pour repenser la formation et créer le parcours professionnel du salarié, différentes propositions peuvent être formulées.

Une action à plusieurs niveaux doit avoir lieu.

« Un jeune, une entreprise » : renforcer les liens entre l'école et l'entreprise.

Il s'agit d'intégrer très tôt les jeunes au monde de l'entreprise afin qu'ils puissent découvrir les principes de base d'un métier, de la rémunération, du travail en équipe, des horaires, de l'encadrement, de la relation client, etc. Pour cela, il conviendrait que les entreprises et les jeunes, dans le cadre du système éducatif (à partir de 14 ans), instaurent un dispositif légal avec des rendez vous périodiques, des rencontres pour voir comment cela fonctionne, découvrir le secteur d'activité et ses spécificités. Le quota une entreprise / un jeune serait en fait adapté selon la taille de l'entreprise.

Ainsi les jeunes, comprendraient en amont la finalité de leur cycle scolaire : trouver un métier passionnant qui leur procure un revenu, ce qui pourrait les motiver. Pour les entreprises c'est un moyen de communication et de séduction, un creuset potentiel de main-d'œuvre. C'est aussi s'ouvrir au regard de la génération montante, mieux les comprendre, les impliquer dans la vie économique.

Une convention tripartite, un jeune, une entreprise, un enseignant, organisant sur deux années la découverte d'un métier, matière du programme éducatif à part entière, pour redonner ses lettres de noblesse au milieu du travail.

Créer une période d'adaptation au profit des personnes ayant une formation théorique mais pas de formation pratique

Afin de favoriser l'embauche de personnes qui, quel que soit leur âge, auraient une formation, acquise à l'école ou après, via des formations professionnelles (pour les salariés en activité ou en recherche d'emploi), mais pas de formation pratique, l'entreprise devrait bénéficier d'une exonération de cotisations sociales liée à leur embauche, pendant une période allant de 6 à 12 mois. L'employeur serait ainsi incité à embaucher ces personnes sans formation pratique, plutôt que d'axer ses recherches vers des salariés déjà opérationnels.

En matière de formation en alternance, il faut insister sur la nécessité de ne pas modifier trop souvent les dispositifs, ceci nuisant à leur essor.

Unifier les dispositifs de formation professionnelle continue

Une réforme importante pourrait conduire à unifier les voies d'accès à la formation professionnelle continue que sont le plan de formation, le droit individuel à la formation et le congé individuel de formation. Ces distinctions ne sont pas nécessaires, elles ont toutes le même objectif et le même mode de financement.

Renforcer la formation des chômeurs

Il faut proposer aux chômeurs de longue durée et aux bénéficiaires de minima sociaux de suivre une formation dans un métier pour lequel l'on constate une pénurie de main d'œuvre. Il faut au besoin encourager cette reconversion par des aides financières et une promesse d'embauche. Il doit ensuite y avoir un contrôle des aides perçues.

Il faut approfondir la prospective par métiers déjà initiée par la DARES et la DEP ; il faut donc créer un véritable observatoire des métiers et de la formation pour identifier en permanence les besoins prévisionnels d'emplois, tant au niveau des volumes que des compétences, ceci à horizon de cinq années, et ajuster de manière interactive les formations professionnelles. A la lumière des résultats de l'observatoire, un comité pour l'emploi veillerait à l'adéquation de l'offre et de la demande et serait chargé de recenser, par secteur d'activité, les besoins actuels et futurs de qualifications et de planifier les formations nécessaires à l'avance.

L'ensemble des propositions citées doit avoir pour objet de formaliser et valoriser le parcours professionnel du salarié.

Afin de valoriser l'expérience professionnelle et les formations suivies par le salarié, **il pourrait être préconisé de rendre effectif le Passeport formation et de développer la VAE** (valorisation des acquis de l'expérience), dont l'essor est insuffisant.

Il est important de fluidifier les passages du monde de l'école vers celui de l'entreprise, les diplômes obtenus devant être autant valorisés que l'expérience professionnelle enrichie de formations.

Proposition N° 4

S'orienter vers une nouvelle forme d'emploi

Il faut unifier et simplifier les différentes formes de travail : le paysage juridique français repose sur la distinction entre le salariat et le non salariat mais les différences entre ces deux formes de travail sont de plus en plus ténues. Même s'il s'agit d'un projet à long terme, il faut envisager l'application d'un seul régime juridique applicable aux différentes formes d'emploi.

De façon plus immédiate, il faut réfléchir à une réforme du contrat de travail à durée déterminée et créer un contrat de mission.

➤ Le contexte juridique

Qu'il s'agisse du droit du travail ou de celui de la protection sociale, on oppose le statut salarié à celui de non salarié. Cette distinction est particulièrement sensible en matière de protection sociale :

- Un salarié est lié à un employeur par un contrat de travail à qui il est subordonné, il cotise au régime général de sécurité sociale et à l'assurance chômage; mais cette règle n'est pas absolue : certains salariés, comme les conjoints de chefs d'entreprise ou des dirigeants de société, ou encore des associés liés à la société par un contrat de travail, s'ils cotisent au régime général de sécurité sociale, ne cotisent pas toujours à l'assurance chômage.
- Un travailleur non salarié n'a pas de contrat de travail, il ne bénéficie ni des dispositions du code du travail ni de celles de la convention collective et il cotise au régime des non salariés : le mode de calcul des cotisations sociales diffère nettement de celui qui existe dans le régime général mais on constate depuis quelques années que les prestations servies par les deux régimes se rapprochent. De plus, avec l'augmentation de la CSG, et la part de plus en plus importante prise par cette contribution, le montant des cotisations tend à se rapprocher dans les deux régimes.

Il existe aussi ce que l'on pourrait qualifier de formes intermédiaires d'emploi, à mi chemin entre le travail salarié et le travail non salarié, parmi lesquelles on peut citer :

- le statut du conjoint collaborateur : le conjoint travaille sans rémunération mais doit cotiser à l'assurance vieillesse ;
- le portage salarial : des personnes (souvent des consultants) apportent leurs compétences à plusieurs entreprises dont ils ne deviennent pas salariés : plutôt que de travailler comme indépendants, ils se font embaucher par un tiers, une entreprise de portage salarial, qui, en contrepartie facture des honoraires à l'utilisateur. Il s'agit d'un contrat de travail dans lequel on peut légitimement se demander s'il existe un lien de subordination.

En matière d'emploi salarié (donc avec un contrat de travail) les formes d'emploi sont, là encore, multiples : emploi en CDI « classique » ou en contrat « nouvelles embauches »,

emploi en contrat à durée déterminée (CDD) ou en intérim... Depuis la création du CNE par l'ordonnance du 2 août 2005, le choix est plus large et, si le CNE est un contrat dont la souplesse est appréciée, il résulte de cette diversité de contrats, une certaine complexité.

➤ **Le constat**

La distinction entre le travail salarié et le travail non salarié et les différences en termes de protection sociale qui en résultent sont source de contentieux. S'il existe une présomption légale de non-salariat pour les personnes physiques et morales immatriculées ou inscrites auprès des Urssaf comme travailleurs non salariés, cette présomption peut être remise en cause par l'Urssaf quand elle considère que les critères d'indépendance qualifiant le travail non salarié ne sont pas réunis. Les requalifications en relation de travail salarié sont fréquentes, entraînant l'assujettissement au régime général, le versement d'un salaire, l'application de la convention collective, etc.

Il devient donc de plus en plus difficile d'identifier dans quels cas la personne doit relever du régime général ou du régime des non salariés. C'est pourquoi cette distinction devra, à terme, être supprimée et les deux régimes unifiés.

On constate aussi une difficulté croissante pour choisir, parmi les contrats de travail existants, celui qui est adapté à la situation de l'entreprise, avec là encore des risques de requalification. En l'occurrence, le contrat à durée déterminée, ou le contrat d'intérim, mal justifiés, peuvent entraîner une requalification en CDI. Ainsi, par exemple, les tribunaux ont requalifié en CDI des CDD conclus pour remplacer des salariés absents, dans la mesure où, en raison du nombre important de personnes à remplacer, ils ont considéré qu'il s'agissait d'un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Les employeurs concluant des CDD ou recourant à l'intérim prennent souvent des risques importants car ils ne sont jamais sûrs que le motif de recours à ce type d'emploi soit justifié. Parallèlement, et à mi chemin entre le CDI et le CDD, il existe des contrats de chantier, pouvant être conclus dans le bâtiment, qui sont des CDI mais qui, par leur finalité, ressemblent fort à des CDD car ils durent le temps d'un chantier et l'employeur peut rompre facilement le contrat à la fin du chantier (s'il n'en a plus d'autres).

Enfin, selon le texte de l'ordonnance du 2 août 2005 sur le contrat « nouvelles embauches » (CNE), les entreprises ne peuvent pas employer de salariés en CNE pour pourvoir des emplois saisonniers ou des emplois pour lesquels il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée : ces postes doivent être pourvus par CDD d'usage ou CDD saisonnier.

Il résulte de tout cela une grande complexité et un manque de visibilité.

➤ **Les textes**

Ordonnance n° 2005-903 du 2 août 2005 : CNE
Art. L. 122-1-1 C.tr. : contrat à durée déterminée

Proposition N° 4

A long terme, il est souhaitable d'avoir une seule forme d'emploi relevant d'un seul régime de protection sociale. Il faut unifier le régime des salariés et celui des non salariés. Ceci se fera de façon progressive car l'on constate déjà depuis plusieurs années des rapprochements sensibles, notamment pour les prestations versées. Il s'agit d'une mesure ambitieuse mais nécessaire pour rationaliser et simplifier les différentes formes d'emploi, éviter les requalifications, les contentieux... Cette mesure doit être inscrite comme un objectif afin que toutes les dispositions prises antérieurement soient en harmonie avec cet objectif. A terme, cela favorisera le développement de l'esprit d'entreprise en levant un des freins importants : le statut social. Le développement de l'entrepreneuriat est sans nul doute une solution pour tendre vers le plein emploi. Tout doit être entrepris pour aller dans ce sens.

A court terme, il faut simplifier le contrat à durée déterminée et le rendre plus souple. Il faut permettre le recours au contrat à durée déterminée pour des missions ponctuelles que l'entreprise peut avoir à gérer et qui relèvent de son activité habituelle et permanente. Le fait que le projet en question relève de l'activité habituelle de l'entreprise ne permet pas le recours au CDD et, de plus, la conduite d'un projet d'une certaine durée ne permet pas de conclure un CDD. Il faut donc autoriser la conclusion de CDD de projets ou de contrats de mission tout en accordant des contreparties aux salariés comme une indemnité de fin de contrat.

Il faudrait aussi sécuriser le contrat à durée déterminée pour remplacer une personne absente pour éviter qu'ils puissent être requalifiés en CDI.

Enfin, il faut sécuriser le recours au CDD saisonnier car, actuellement, la jurisprudence ne permet pas à une entreprise qui ne fonctionne que quelques mois par an d'embaucher un CDD saisonnier.

Il faudrait aussi permettre la conclusion d'un CNE pour tout type d'emploi, y compris pour les emplois saisonniers ou d'usage.

A court terme aussi, concernant les conjoints, il faudrait tracer une frontière précise entre le choix obligatoire d'un statut et l'entraide familiale. Il pourrait être proposé de donner un cadre juridique plus précis à l'entraide familiale notamment pour permettre aux personnes ayant déjà une couverture sociale de travailler pour leur conjoint dans ce cadre.

Il pourrait être aussi proposé d'étendre le statut du conjoint aux personnes pacsées et aux concubins, les mettant sur un pied d'égalité avec les conjoints ; cela permettrait d'harmoniser certaines pratiques.

Proposition N° 5

Maîtriser les dépenses de protection sociale et rationaliser leur financement

Il s'agit de repenser le financement de la protection sociale afin de préserver l'essentiel du dispositif actuel auquel la population française est très attaché. Le système actuel repose principalement sur des cotisations assises sur les revenus du travail. Si la création de la CSG et de la CRDS a eu pour effet de répartir les prélèvements sur une assiette plus grande, il faut réfléchir, soit à une extension de ce dispositif, soit à une nouvelle contribution ou taxe. La CSG et la CRDS doivent être réformées, en vue d'une simplification. Il faut parallèlement, pour sauvegarder ce régime de protection sociale, agir sur le renforcement du contrôle, afin de réserver le bénéfice des prestations aux personnes qui en ont réellement besoin.

➤ **Le contexte juridique**

La protection sociale reste largement financée par les revenus du travail, malgré l'essor de la CSG et de la CRDS. Ce mode de financement n'est plus justifié d'autant plus que certaines prestations bénéficient à tous les résidents et non seulement à ceux qui ont une activité professionnelle.

Ainsi, les prestations familiales (qui comprennent notamment les allocations familiales) bénéficient aux personnes ayant des enfants et résidant en France. Or les prestations familiales sont financées par une cotisation prélevée sur les revenus d'activité (salariés et non salariés).

De même, les prestations maladie, depuis l'instauration de la CMU (couverture maladie universelle), bénéficient aux résidents en France, ne relevant pas d'un régime obligatoire d'assurance maladie. Or, les prestations maladie restent largement financées par des cotisations prélevées sur les revenus d'activité, salariés et non salariés.

Ces financements ne sont pas adaptés : il n'y a pas lieu de faire supporter principalement par les actifs des prestations bénéficiant à l'ensemble de la population résidant en France, active ou non active. Cette forme de solidarité aboutit à un déséquilibre dangereux qui ne peut que progresser : de plus en plus de besoins (progrès médical, vieillissement de la population, etc.), de moins en moins de cotisants (problème démographique, études longues, période de chômage, raccourcissement de la durée de travail, âge de la retraite, etc.).

La CSG a été créée en 1991 pour rééquilibrer le financement de la Sécurité sociale et le généraliser à l'ensemble des revenus.

La CRDS a été créée en 1996 pour une période transitoire, pour rééquilibrer les comptes des régimes de sécurité sociale. Elle a d'abord été instaurée à titre provisoire puis le texte a été modifié pour permettre son maintien jusqu'à l'extinction de la dette sociale.

La distinction entre ces deux contributions n'est plus justifiée et il devrait être envisagé de les unifier pour n'en avoir qu'une seule.

➤ **Les textes**

Article L. 136-1, 2 et 3 du Code de la sécurité sociale : CSG

➤ **Le constat**

Sur la maîtrise des dépenses de protection sociale

Certaines dérives existent notamment en ce qui concerne la prescription d'arrêts maladie, le bénéfice des allocations chômage ou encore l'ouverture des droits à la CMU ou au RMI. Les fraudes sont encore trop fréquentes malgré un renforcement des contrôles.

Sur la CSG et la CRDS

Le calcul de la CSG/CRDS est particulièrement complexe. Il est différent pour les salariés et les travailleurs non salariés.

Dans le régime des salariés, la base est le salaire brut + les régimes de prévoyance et de retraite supplémentaire (part patronale) avec un abattement de 3 %.

Dans le régime des non salariés, la base est le revenu professionnel non salarié + les cotisations sociales obligatoires + les cotisations facultatives déductibles fiscalement.

Une partie de la CSG est déductible fiscalement, une autre ne l'est pas.

Sur le financement de la protection sociale

Le mode de financement des prestations familiales et de la maladie n'est plus adapté : il n'y a pas lieu de faire supporter principalement par les actifs des prestations bénéficiant à l'ensemble de la population résidant en France, active ou non active.

Proposition N° 5

Sur la maîtrise des dépenses de protection sociale

Il faut renforcer les contrôles des personnes en arrêt maladie, en situation de chômage, etc. Il faut réserver l'ensemble des prestations aux personnes qui en ont réellement besoin, d'où l'intérêt d'accentuer les contrôles.

Sur la CSG et la CRDS

Pour simplifier la CSG et la CRDS, il faudrait dans un premier temps fusionner ces deux contributions pour n'en avoir qu'une seule. Il faut unifier les règles applicables aux salariés et aux non salariés pour avoir un seul mode de calcul.

Il faudrait aussi avoir un taux unique de CSG/CRDS.

Pour les salariés, il faudrait supprimer l'abattement de 3% et aussi simplifier l'assiette de la contribution en excluant de son assiette la contribution patronale à la prévoyance et à la retraite supplémentaire.

Il faudrait rendre la nouvelle contribution (fusion de la CSG/CRDS) totalement déductible fiscalement.

Sur le financement de la protection sociale

Il faut trouver un nouveau mode de financement notamment pour la branche des prestations familiales et pour celle de l'assurance maladie.

Il peut être envisagé à cet égard, soit de réfléchir à une nouvelle taxe, soit à un aménagement de taxes déjà existantes comme la CSG et la CRDS et les taxes parafiscales.

La profession est particulièrement attentive aux travaux du Sénateur Jean Arthuis, expert-comptable et ancien Ministre des Finances et aujourd'hui Président de la Commission des Finances du Sénat sur la TVA sociale. Elle le remercie pour l'analyse proposée, en août 2006, dans le cadre de la rédaction du Livre Blanc.

PLAIDOYER POUR L'EMPLOI

L'impôt est au cœur de la démocratie et de la République comme il l'était déjà sous l'Ancien régime. La Révolution ayant posé un principe, consacré depuis au plan constitutionnel, le paiement de l'impôt est pour tout citoyen le devoir le plus noble et la marque la plus exigeante de son appartenance à la communauté. Au fil du temps, il est devenu politiquement très correct de préciser que l'effort demandé est équitablement réparti entre les ménages et les entreprises, sous entendu « les patrons ». Mais demandons nous quels sont les prélèvements, parmi les impôts et autres charges sociales payés par les entreprises, qui ne sont pas répercutés dans les prix des produits et services offerts aux consommateurs, donc aux ménages. Dès lors, l'observation aveuglante des délocalisations doit nous convaincre qu'en économie globalisée, il n'est plus possible de demander aux entreprises confrontées quotidiennement à la concurrence internationale, de porter le fardeau du financement de la solidarité sociale.

Pouvons-nous ainsi financer les dépenses d'assurance maladie et celles de la branche famille par des cotisations assises sur les salaires ? Ce qui était légitime lors de la création de la Sécurité sociale, ce qui ne suscitait pas de question pendant les « trente glorieuses » devient un sujet de débat crucial. Pour redonner de la compétitivité au travail en France, et lutter contre le chômage, il est temps de s'interroger sur les modes de financement de la solidarité. En affirmant que nous ne pouvons plus demander aux entreprises d'assumer la solidarité, je veux immédiatement dissiper un éventuel malentendu. Je pense en effet que les politiques conduites pour l'accès aux soins et l'aide aux familles est l'affaire de tous les français et pas seulement des salariés. L'effort doit donc être réparti entre tous les français. J'observe que c'est le raisonnement qui a prévalu pour supprimer les cotisations déduites des salaires au titre de l'assurance maladie et lui substituer la CSG désormais assises sur tous les revenus, quelle que soit leur nature, y compris les revenus de l'épargne et les revenus fonciers. Par ailleurs, les branches en cause sont déficitaires. Chaque année, depuis plus de dix ans l'Etat se dessaisit de ressources fiscales au profit de la Sécurité sociale. Près de trente cinq milliards d'euros pour la seule année 2006. Je propose d'aller au terme de ce processus en fiscalisant les ressources des branches santé et famille.

Convenons que notre système contredit la volonté affichée de promouvoir le plein emploi. Prendre ainsi les salaires en otage pour financer des actions dont bénéficient tous ceux qui résident sur notre territoire national, c'est infliger un droit de douane à l'envers que seuls acquittent ceux qui emploient et produisent en France. En sont exonérés tous ceux emploient et produisent ailleurs. En taxant la production, nous stimulons les délocalisations d'activités et d'emplois, en contradiction avec nos objectifs proclamés. La réponse crédible est donc de taxer les produits et les services par un supplément de TVA.

En revanche, le financement des régimes de retraite obligatoires doit selon moi rester à la charge de l'employeur car il s'agit d'un salaire différé. De même, le risque d'accident du travail ne saurait être transféré à la collectivité nationale. La vigilance et la responsabilité incombent à l'entreprise et à ses collaborateurs. Pour des raisons identiques, le risque chômage doit à mon avis rester à la charge des employeurs et des salariés et être géré par les partenaires sociaux.

Ayant ainsi circonscrit les transferts à opérer, nous devons mesurer l'ampleur des masses financières en jeu. C'est peu dire qu'elles sont gigantesques. Ainsi, en 2004, les cotisations

d'assurance maladie se sont élevées à 58 milliards €, à raison de 46 pour le secteur privé et de 12 pour le secteur public. Quant aux cotisations de la branche famille, la masse atteint 24 milliards, se répartissant à hauteur de 19 pour le privé et 5 pour le public. Arrondies, ces sommes donnent une mesure du défi à relever. Faire appel à la TVA, c'est de fait augmenter les taux de telle sorte que le supplément de ressources ainsi collecté par le Trésor Public compense les exonérations de charges sociales. Voyons donc ce que pourrait financer une augmentation du taux de TVA, étant rappelé qu'il existe un taux dit normal, fixé à 19,6%, et un taux réduit de 5,5%. Ce dernier vise les produits de première nécessité, notamment alimentaires. Sur la base du point de TVA en 2005, un point du taux normal génère 5,7 milliards d'euros, un point du taux normal et du taux réduit 8 milliards. Cinq points du taux normal produisent 28,5 milliards, des deux taux 40 milliards. Tentons de trouver un équilibre réaliste entre les dépenses et les recettes.

Notre objectif est d'endiguer les délocalisations par une amélioration de la compétitivité du travail. La priorité doit donc être portée sur le secteur marchand. Tous ceux qui travaillent dans la sphère publique ne se sentent pas directement menacés par les délocalisations. Au surplus, l'activité des administrations publiques n'est pas soumise à TVA. Je propose donc d'exclure les salaires de la fonction publique de l'exonération des cotisations d'assurance maladie et de la branche famille. Soit une économie de 17 milliards d'euros. Restent toutefois 65 milliards à financer. Avec 5 points de TVA supplémentaire, nous ne pouvons espérer compenser que les deux tiers de cette somme. Cinq points est évidemment un maximum qui placerait la France parmi les pays de l'Union européenne appliquant les taux de TVA les plus élevés. Pour mener à bien notre projet, il conviendra de combiner un supplément de TVA et d'impôt sur le revenu dans la proportion de deux tiers et un tiers. J'ai la conviction que nous disposons d'un potentiel raisonnable de supplément d'impôt sur le revenu à condition de nous attaquer avec courage aux « niches fiscales ». Le cap est donné. Le débat est désormais incontournable. La « TVA sociale » est entrée dans l'agenda politique.

J'ai bien conscience que ma proposition reste en marge du politiquement correct et la cause de la TVA sociale est loin d'être gagnée. Écoutons ses détracteurs. D'abord, la TVA est souvent dénoncée pour son injustice. L'argument est bien connu. Les gens modestes dépensent l'intégralité de leurs maigres ressources et payent la taxe proportionnellement. À l'inverse, ceux qui ont de gros revenus peuvent épargner et payent la TVA que sur leurs consommations. C'est oublier un peu vite que ceux-ci sont soumis à l'impôt sur le revenu. Osons rompre avec le tabou qui affecte la TVA et les développements fallacieux qu'il accrédite. Débarrassons-nous de nos vieux sabots !

Les opposants à l'idée de TVA sociale mettent fréquemment en avant le risque inflationniste. Il est réel sur tous les produits et services importés. En revanche, tout ce qui est produit en France, incorporant des coûts salariaux, serait mis sur le marché, offert aux consommateurs, à un prix hors TVA sensiblement inférieur à ceux en vigueur aujourd'hui. Prenons l'exemple d'un article électroménager proposé à 100€ hors TVA, soit 119,6€ TVA comprise. Demain, du fait de la suppression des charges d'assurance maladie et de la branche famille, il pourrait être proposé hors TVA à 95€. Supposons une TVA de 25%, le prix TVA comprise serait de 118,75€. La concurrence y mettrait bon ordre et dissuaderait tous les employeurs qui seraient tentés de garder à leur profit les exonérations de charges sociales. S'agissant des exportations, le gain de compétitivité donnerait accès à de nouveaux marchés. L'effet serait extrêmement positif sur notre solde commercial dont le déficit, de mois en mois, ne cesse de se creuser.

A l'automne 2004, je me suis rendu au Danemark pour étudier son système fiscal. Il a adopté en 1987 une réforme fiscale d'envergure. Les cotisations sociales versées par les employeurs ont été pratiquement supprimées et le manque à gagner pour les finances publiques a été compensé par une augmentation de la TVA, qui s'établit à 25% sur tous les produits et services, y compris la restauration. Cette réforme n'a jamais été remise en cause. La mise en place d'une TVA sociale n'y a pas eu d'effet d'entraînement particulier sur l'inflation ou sur les hausses salariales obtenues dans des conventions collectives. La compétitivité des entreprises a été préservée.

Au-delà du Danemark, je note que l'Allemagne vient de décider d'augmenter de 3% son taux de TVA (2%, pour réduire le déficit public et 1% pour financer un allègement des cotisations sociales). D'autres pays, en particulier la Belgique, étudient la piste TVA sociale. Contrairement à ce qu'affirment certains détracteurs de la TVA sociale, l'Union européenne laisse les Etats membres fixer les taux de TVA qu'ils entendent appliquer. La seule contrainte résulte d'une Directive de 1991 qui énonce limitativement les biens et services susceptibles de bénéficier du taux réduit de TVA.

A propos du taux réduit, je considère que le taux que nous avons retenu en France, 5,5%, est trop faible. Les revendications de certaines professions, restaurateurs, entreprises du bâtiment, ne peuvent être satisfaites pour des raisons de coût pour les finances publiques. Lorsque j'étais ministre des Finances, à la fin de l'année 1996, j'avais saisi la Commission européenne d'une demande de révision de la Directive de 1991. Il me paraît vital de distinguer deux types d'activités : d'une part, celles qui sont soumises à la concurrence internationale, et d'autre part, celles qui relèvent de l'économie de proximité, l'artisanat, les services aux personnes, la réparation automobile, l'hôtellerie et la restauration. Nous pourrions convenir que cette dernière catégorie puisse être taxée autour de 12%, sans préjudice pour nos ressources budgétaires.

Pour conclure, je ne résiste pas à la tentation d'évoquer la situation du plombier polonais popularisé par les opposants à la ratification du projet de Constitution européenne, lors de la campagne sur le référendum du 29 mai 2005. Il y avait problème parce qu'il payait ses cotisations sociales en Pologne alors qu'il travaillait en France. Avec une TVA sociale, il acquitterait la TVA dans le pays où il travaille et non pas dans son pays d'origine. Bref, la TVA est sans doute un bon thème pour relancer l'Europe.

Jean Arthuis

Les 23 autres mesures préconisées par la profession comptable

Celles-ci sont ordonnées autour des trois thèmes fondamentaux qui ont guidé l'ensemble des travaux :

- Comment lever les freins à l'embauche ?
- Comment développer l'emploi en France ?
- Comment préserver notre protection sociale ?

Comment lever les freins à l'embauche ?

Il existe, hélas, de nombreux freins à l'embauche, particulièrement dans les TPE/PME, ce qui est regrettable quant on connaît leur dynamisme économique. Ces freins sont d'ordre juridique et aussi psychologique. La crainte de prendre un trop grand risque financier et de ne pas pouvoir revenir en arrière rapidement, l'impression générale que licenciement rime avec prud'homme, contentieux, condamnation, tels sont les freins les plus importants. Dans le domaine de la complexité des lois sociales, les chefs d'entreprise ont depuis longtemps externalisé la fonction sociale, même dans les entreprises dont l'effectif est important. « Simplifiez-moi la vie afin que je me concentre sur mon métier », telle est leur demande. Le succès du contrat « nouvelles embauches » réside tout entier dans ces aspects-là. Il a levé les freins psychologiques de la notion de prise de risque difficilement réversible. S'il faut éviter absolument les abus dont serait victime le salarié, il faut aussi tirer les conséquences de ce succès.

Proposition N° 6

Aménager le dispositif de représentation du personnel pour éviter les effets de seuil

➤ Le constat

Les petites entreprises hésitent à mettre en place les institutions représentatives du personnel représentées comme une contrainte supplémentaire et non comme une opportunité de mener un dialogue avec les salariés.

L'organisation de ces différentes institutions n'est probablement pas adaptée aux TPE et PME ; ainsi, à partir de 50 salariés, une entreprise peut avoir 4 types d'institutions (Délégué du Personnel, Comité d'Entreprise, Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail,

Délégué Syndical) et le partage des rôles n'est pas toujours aisé. Ceci n'incite pas les entreprises à franchir certains seuils, notamment celui de 50 salariés, à partir duquel le chef d'entreprise va devoir gérer un CE et des syndicats.

Un effort de simplification a récemment été entrepris avec la création de la délégation unique du personnel qui a rencontré un vif succès.

Il faudrait aller au-delà dans la simplification, et chercher de nouvelles voies.

➤ **Les textes**

Art. L. 412-4 C.tr. : syndicats

Art. L. 421-1 C.tr. : délégués du personnel

Art. L. 431-1 C.tr. : comité d'entreprise

Proposition N° 6

Il faudrait aménager les dispositifs existant en matière de représentation du personnel, afin de l'adapter aux TPE/PME. Il pourrait être envisagé d'avoir une seule instance qui regrouperait les différentes fonctions assurées actuellement par les Délégués du Personnel, le Comité d'Entreprise, le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail, et les Délégués Syndicaux.

L'employeur n'aurait, comme interlocuteur, qu'un seul organe qui aurait pour tâche tant de présenter les réclamations des salariés que de se concerter, proposer, apporter des services aux salariés ou encore négocier avec l'employeur.

Cet aménagement pourrait être réservé aux TPE/PME, c'est-à-dire aux entreprises d'au plus 250 salariés.

Proposition N° 7

Simplifier le mode de calcul des effectifs

➤ **Le constat**

Le mode de calcul des effectifs est d'une grande complexité. Des efforts significatifs ont été faits récemment, notamment en droit du travail en raison de la création des articles L. 620-10 et 11 du code du travail, mais des améliorations pourraient être apportées, notamment en ce qui concerne la protection sociale.

Les règles diffèrent en fonction de plusieurs paramètres : les salariés à compter dans les effectifs, la période de référence pour décompter les salariés et le cadre de référence (établissement, entreprise, unité économique et sociale).

Sans citer l'ensemble des textes, on peut mettre l'accent sur les points suivants:

- en droit du travail, pour comptabiliser les salariés, on se réfère dorénavant aux articles L. 620-10 et 11 C.tr. : les règles ont été uniformisées ; mais la période de référence (12 mois sur 3 ans, ou 12 mois ou effectif moyen de 6 mois, etc.) n'est pas toujours la même sans que les règles soient fixées avec précision, d'où une dose d'incertitude et de risque à chaque fois ;
- en matière de protection sociale, les textes sont totalement imprécis tant sur la comptabilisation des salariés (pour la périodicité du paiement des cotisations, on compte les salariés absents et aussi ceux en CDD remplaçant les salariés absents), que sur la période de référence.

➤ **Les textes**

Art. 421-1 et L. 431-1 C.tr. : mise en place des représentants du personnel

Art. L. 442-1 C.tr. : mise en place de la participation

Art. L. 122-33 C.tr. : règlement intérieur

Art. R. 950-1 C.tr. : participation financière à la formation professionnelle

Art. R. 243-6 CSS : périodicité du versement des cotisations sociales

Art. L. 834-1 CSS : FNAL

Art. D. 2333-91 Code général des Collectivités territoriales : versement transport

Proposition N° 7

Dès lors qu'une disposition légale ou réglementaire se réfère à un seuil d'effectif, qu'il s'agisse du droit du travail ou du droit de la protection sociale, il devrait exister une mesure fixant des règles précises de comptabilisation des effectifs.

Ces règles devraient préciser : quels sont les salariés concernés, à quelle date ils sont comptabilisés et sur quelle période.

Ceci devra être mis en œuvre notamment pour le Fnal et la taxe prévoyance.

Il faut notamment prévoir, en matière de protection sociale, que les salariés en CDD qui remplacent un salarié absent ne sont pas comptabilisés dans l'effectif. Or, actuellement, qu'il s'agisse du calcul de l'effectif pour connaître la périodicité du versement des cotisations mais aussi pour le Fnal et la taxe prévoyance, non seulement le salarié absent est compté dans l'effectif mais aussi le salarié en CDD de remplacement.

De plus, il faut préconiser, pour le calcul des effectifs, de prendre en compte la moyenne des effectifs sur une certaine période à fixer (elle pourrait être de 12 mois). La règle selon laquelle l'effectif est retenu à la date du 31 décembre est inadaptée.

Il faut à terme parvenir à une définition unique et universelle de l'effectif de référence.

Proposition N° 8

Simplifier le bulletin de paie

➤ Le constat

Le contenu du bulletin de paie et de ses annexes s'est de plus en plus étoffé, allant bien au-delà des seules prescriptions légales figurant à l'article R. 143-2 du code du travail. Par exemple, doivent figurer sur une annexe au bulletin de paie, les heures de formation utilisées dans le cadre du DIF par le salarié.

Soit il faut considérer ce bulletin comme le document d'informations à donner au salarié pour concrétiser sa situation, formaliser ses droits et exprimer les caractéristiques évolutives de son contrat de travail, et dans ce cas, il est légitime qu'il soit le plus complet possible ; soit il n'est qu'une feuille de calcul de cotisations sociales, de plus en plus longue, et dans ce cas, on peut s'interroger sur son utilité, du moins en la forme actuelle.

Dans le contenu du bulletin de paie, il faut distinguer d'une part tout ce qui a trait aux éléments de salaire et, d'autre part, ce qui a trait au calcul des cotisations sociales. En ce qui concerne ce second point, la loi permet de regrouper différentes informations pour simplifier la présentation du bulletin de paie mais ceci n'est guère pratiqué. En effet, les professionnels de la paie ne considèrent pas comme une simplification le fait de regrouper des rubriques sur le bulletin alors que par ailleurs, elles doivent être très détaillées pour le reversement des charges sociales. Les calculs ne sont pas les mêmes, les paramétrages des rubriques de paie font l'objet de manipulations complexes nécessitant la mise en oeuvre de formules de calcul. Le fait, lors de l'édition, de regrouper ces rubriques n'est pas une mesure de simplification très déterminante. D'autant qu'il arrive que le salarié souhaite connaître le détail d'une variation de cette rubrique cumulée. Une mesure de simplification est une mesure qui traite la complexité de la base de calcul. A titre d'exemple, la CSG et la CRDS représentent une source importante de complexité en raison notamment de l'abattement de 3% et de la complexité du calcul de l'assiette (salaires + part patronale de prévoyance et de retraite supplémentaire...).

C'est donc en amont qu'il faut simplifier le bulletin de paie, en agissant sur les textes régissant les différentes cotisations et taxes diverses qui doivent être simplifiées et regroupées. Sans oublier l'annexe au bulletin de paie qui est de plus en plus complexe.

Le bulletin de paie manque de lisibilité. Son contenu est trop lourd, en raison notamment de la présence d'une multitude de cotisations et taxes, avec des assiettes différentes. Un salarié n'ayant pas de compétence technique particulière en matière de paie peut-il comprendre son bulletin de paie ? Sûrement pas ! Or, le bulletin de paie est sensé être un vecteur d'information pour le salarié. Celui-ci ne peut pas, devant la lourdeur du contenu actuel du bulletin de paie, avoir une vision d'ensemble de ses droits.

La procédure de remise du bulletin de paie est obsolète : il s'agit d'un document papier remis en mains propres au salarié, ce qui impose un suivi par l'employeur qui doit bien vérifier que chacun l'a reçu (problèmes pratiques en cas d'absence, de congés...). Ceci cadre mal avec l'ère de la dématérialisation.

➤ **Les textes**

Art. L. 143-3 et R. 143-2 C.tr : bulletin de paie

Proposition N° 8

Il faut agir à plusieurs niveaux :

En premier lieu, il faut simplifier la présentation du bulletin de paie en agissant, en amont, sur les textes régissant les cotisations sociales et les taxes. L'assiette des cotisations doit être simplifiée. De ce fait, il y aura moins de lignes sur le bulletin de paie car il y aura moins de rubriques de charges sociales obéissant à des principes de calcul différents. La profession comptable demande aussi, au titre des mesures phares (proposition N° 5), de fusionner la CSG et la CRDS, la nouvelle contribution devant avoir une assiette simplifiée et être totalement déductible : ceci aura pour effet de simplifier de façon importante le bulletin de paie. De plus, il ne devrait pas être obligatoire d'indiquer sur le bulletin de paie le montant des frais professionnels qui n'ont pas la nature de salaire.

Il faut aussi alléger le contenu de l'annexe au bulletin de paie. La plupart des éléments devant figurer sur l'annexe seront désormais sur le bilan individuel social (cf § ci-après) : ainsi en sera-t-il des formations suivies dans le cadre du DIF, etc. Quant aux repos compensateurs, heures supplémentaires, jours RTT... qui figurent actuellement sur l'annexe, l'employeur pourra, à son choix, les porter sur le bulletin de paie (comme il le fait actuellement pour les congés payés).

Un projet de loi prévoit la dématérialisation des bulletins de paie. La profession comptable considère que c'est une bonne mesure et qu'il faut la mettre en œuvre rapidement.

Pour réussir l'opération, dont il ne faut pas minimiser les freins psychologiques, il est nécessaire :

- de prévoir un projet d'accord d'entreprise sur l'adoption de ce mode de diffusion puis de le faire ratifier par les deux tiers des salariés. L'abandon du papier ne doit pas être un choix individuel car l'objectif ne serait pas atteint.
- de permettre à tout salarié d'obtenir, sur simple demande, l'édition papier ou électronique d'un état récapitulatif détaillé couvrant la période du 1^{er} janvier au jour de la demande, ou toute autre période à sa convenance, afin de pouvoir justifier auprès des tiers de son statut. Il peut s'agir de l'édition partielle du bilan individuel social (cf § ci-après).
- de créer le « **Bilan individuel social** » pour améliorer l'information du salarié sur les différents éléments reçus en contrepartie de son travail. Le bulletin de paie permet essentiellement d'avoir une information sur le salaire. Outre le salaire, le salarié peut bénéficier de différents avantages, en contrepartie de son travail : des tickets restaurant, des avantages en nature (véhicule, logement, téléphone ...), une participation de l'employeur à la prévoyance (dont le cas échéant une mutuelle), des jours de formation... Le même document pourra aussi indiquer les points acquis année par année au titre de la retraite complémentaire : l'employeur dispose en effet de cette information, très utile au salarié pour reconstituer ses

droits à la retraite alors que les caisses de retraite ne délivrent cette information que de façon sporadique et souvent incomplète. Le bilan individuel social serait annuel.

- de favoriser à terme le développement des portails de service sur lesquels les salariés peuvent à tout moment, avec leur login et leur mot de passe, consulter et éditer l'ensemble de leur situation sociale.

Enfin, pour simplifier la collecte des charges sociales et des taxes assises sur les salaires, **il faut instaurer un collecteur unique** qui sera chargé ensuite de répartir la collecte suivant la nomenclature NIS (voir proposition N°13).

Proposition N° 9

Simplifier les procédures de rupture du contrat de travail

➤ **Le constat**

Les employeurs se plaignent de la complexité de la procédure de rupture du contrat de travail, notamment en matière de licenciement économique. Dans la TPE/PME, ils assimilent assez systématiquement rupture du contrat avec contentieux et prise de risque financier. Il s'agit réellement d'un frein à l'embauche, surtout que désormais les cycles économiques sont courts entraînant des variations de croissance rapides.

C'est l'une des raisons du succès du CNE qui peut être rompu sans procédure particulière. Les experts comptables apprécient particulièrement le CNE qui dispense l'entreprise, en cas de rupture, de motiver cette dernière et de suivre la procédure de licenciement économique.

Le licenciement économique présente plusieurs difficultés : obligation de rechercher un reclassement (il faut proposer au salarié tout poste existant même sur une qualification inférieure) et difficulté de motiver le licenciement, les tribunaux appréciant de façon particulièrement sévère les notions de difficultés économiques ou de sauvegarde de la compétitivité nécessaire en cas de réorganisation de l'entreprise.

Si les grandes entreprises ont des services juridiques pour les aider à conduire ces opérations, tel n'est pas le cas des petites entreprises qui ont du mal à suivre la législation et la jurisprudence, ceci multiplie les risques de condamnation, en cas d'action prud'homale.

Malgré l'appui dont elles bénéficient, les grandes entreprises se plaignent aussi de cette complexité et, de ce fait, évitent la mise en œuvre des licenciements économiques. On constate en effet une augmentation du nombre de licenciements pour motif personnel et une baisse du nombre des licenciements économiques.

La complexité de la législation sur le licenciement économique est donc un frein à l'embauche.

➤ **Les textes**

Art. L. 321-1 C.tr. : licenciement économique

Proposition N° 9

Il faut simplifier la procédure de licenciement pour motif économique.

Il faut dispenser de l'obligation de reclassement les entreprises ne relevant pas d'un groupe de sociétés, soit les entreprises à établissement unique. Comment l'employeur peut-il rechercher un reclassement s'il n'a plus d'activité ? Dans ces conditions, les

employeurs, en pratique, omettent de rechercher un reclassement et ils peuvent alors faire l'objet d'une condamnation pour licenciement sans motif, ce qui ne semble pas justifié.

Il faut aussi clarifier l'articulation entre la procédure de modification du contrat de travail et la procédure de reclassement. Quand, dans le cadre d'un licenciement économique, l'employeur propose un reclassement, la mise en œuvre de celui-ci nécessite souvent de rédiger un avenant au contrat de travail car il s'agit d'une modification du contrat de travail. Or, il y a deux procédures distinctes (une pour le reclassement, une pour la modification du contrat) et il est difficile d'identifier la procédure à suivre.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, en cas de licenciement portant sur au moins 10 salariés, la procédure est d'une grande complexité. Les différents efforts du législateur pour la simplifier n'ont pas porté leurs fruits.

La principale caractéristique est la double consultation des représentants du personnel : au titre de la marche générale de l'entreprise (Livre IV) et au titre du licenciement collectif (Livre III).

Les consultations sont multiples, les risques d'erreur sont grands et tout ceci est une source importante de contentieux. D'où l'intérêt pour ces entreprises de fixer leurs propres règles, en concluant avec les syndicats représentatifs des accords d'entreprise internes, qualifiés d'accords de méthode.

Enfin, il faut que le législateur procède à une nouvelle définition du motif économique afin d'éviter les requalifications par le juge.

Proposition N° 10

Harmoniser les délais de prescription relatifs à la rupture du contrat de travail

➤ Le constat

Depuis peu, le délai de prescription pour agir en justice, en cas de licenciement économique est passé à 12 mois. Le même délai a été prévu pour contester la rupture de CNE.

Mais, dans les deux cas, ce délai de prescription n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la lettre de rupture.

Ces deux mesures, renforçant la sécurité juridique des entreprises, ont été plébiscitées par les employeurs.

En revanche, en matière de contestation du licenciement pour motif personnel, le délai de prescription n'a pas été modifié : il est toujours de 30 ans, mais les actions en rappel de salaires se prescrivent par 5 ans.

➤ Les textes

Art. L. 321-16 C.tr. : licenciement économique

Ordonnance n° 2005-903 du 2 août 2005 : CNE

Proposition N° 10

Il faut avoir un délai de prescription unique qui s'applique à tous les modes de rupture du contrat de travail.

C'est pourquoi le délai de prescription de 12 mois, applicable actuellement aux seules actions portant sur le licenciement économique et le contrat nouvelles embauches doit également s'appliquer aux autres ruptures : licenciement pour motif personnel, démission, départ ou mise à la retraite, ainsi qu'aux actions en requalification du CDD en CDI...

De plus, ce délai de prescription de 12 mois doit s'appliquer même en l'absence de mention spécifique dans la lettre de rupture.

Proposition N° 11

Harmoniser les délais de prescription relatifs aux créances dues aux salariés

➤ **Le constat**

Le délai de prescription relatif aux salaires est de 5 ans, mais d'autres créances ne sont pas concernées par ce délai de prescription et se voient opposer un délai de prescription de 30 ans (dommages et intérêts notamment).

➤ **Les textes**

Art. L. 143-14 C.tr. : prescription en matière de salaire

Proposition N° 11

Il faut étendre le délai de prescription de 5 ans à toutes les demandes du salarié en rapport avec les sommes dues en raison de l'exécution du contrat de travail : la rémunération, les frais professionnels, les royalties (artistes), etc.

Proposition N° 12

Simplifier et sécuriser les procédures de licenciement pour inaptitude physique

➤ Le constat

A la suite d'un arrêt maladie, d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle, ou encore d'un congé maternité, l'employeur doit prendre l'initiative d'organiser une visite de reprise auprès du médecin du travail (parfois, l'arrêt doit avoir une certaine durée). Ce dernier est seul compétent pour décider de l'aptitude ou de l'inaptitude du salarié. En principe, deux visites, espacées de 15 jours, sont organisées. Pendant ce délai, le médecin du travail peut venir dans l'entreprise étudier les possibilités de reclassement du salarié. L'employeur ne peut procéder au licenciement du salarié, pour inaptitude physique, que s'il est dans l'impossibilité de le reclasser.

Ce texte pose de nombreuses difficultés, d'autant plus que les déclarations d'inaptitude sont en augmentation croissante. Le contentieux est abondant en la matière et des simplifications doivent être prévues.

➤ Les textes

Art. L. 122-24-4 et R.241-51-1 C.tr. : inaptitude physique

Proposition N° 12

Plusieurs simplifications sont à prévoir, pour diminuer le contentieux.

Quand le médecin du travail indique, sur l'avis d'inaptitude, que le salarié est inapte de façon définitive à tout poste de travail dans l'entreprise, il faut dispenser l'employeur de l'obligation de rechercher un reclassement, puisque le reclassement est impossible. Or, actuellement, dans cette situation, si l'employeur ne recherche pas un reclassement, le licenciement est sans motif réel et sérieux.

Quand le médecin du travail indique sur l'avis d'inaptitude que le salarié est inapte à son poste actuel de travail dans l'entreprise mais apte à un autre poste, il faut obliger le médecin du travail à se prononcer très précisément sur les postes existant dans l'entreprise que le salarié pourrait occuper. On constate que les prescriptions du médecin sont très floues, aussi l'employeur ne sait ni quel poste proposer, ni comment. Il faut imposer au médecin de venir dans l'entreprise, pendant le délai de 15 jours, dans le cadre de son tiers temps, pour étudier les postes disponibles et pour indiquer clairement quel poste le salarié pourrait occuper.

Quand le médecin du travail prononce l'inaptitude du salarié et que l'employeur, ne pouvant le reclasser, le licencie, des difficultés apparaissent si le salarié conteste la décision du médecin du travail. Si la décision du médecin du travail est remise en cause, par le jeu des

recours, le licenciement devient sans motif. L'employeur est alors tenu d'indemniser le salarié pour licenciement sans motif réel et sérieux. Or, au moment où il a licencié le salarié, l'employeur n'était pas en tort. **Il faut sécuriser la situation de l'employeur qui a procédé régulièrement au licenciement** : on ne peut lui faire supporter les conséquences d'une différence d'appréciation d'ordre médical de l'inaptitude du salarié.

Proposition N° 13

Placer la Nomenclature des Informations Sociales (NIS) sous l'autorité d'un organisme unique et reconnu

➤ Le constat

Le nouveau champ d'activité qu'est le domaine de la paie a fait ressortir un besoin concret et impératif d'organisation et de simplification des tâches.

Au demeurant, l'évolution des moyens de transmission rend indispensable l'utilisation d'outils normalisés. Les télétransmissions entre les différents acteurs sociaux et économiques (entreprises, organismes sociaux...) obligent à une automatisation des échanges et à l'utilisation de codifications communes.

Conscient de cet enjeu, l'Ordre des Experts-Comptables a entrepris ce chantier de grande envergure consistant à élaborer une nomenclature des données sociales.

Cette démarche, attendue des SSII, leur permettra de communiquer sur la même nomenclature.

La NIS, nomenclature des informations sociales, inventaire le plus complet possible des rubriques sociales existantes, doit répondre à un certain nombre de contraintes et permettre aux transmissions dématérialisées d'être normalisées et fiabilisées, la gestion de la qualité zéro défaut dès l'origine de l'information étant impérative aussi bien dans le contenu et la structure des rubriques que dans les calculs effectués. La NIS doit tenir compte également du fait que les rubriques ne sont pas figées aujourd'hui en matière sociale. Le système doit donc être le plus ouvert possible pour permettre à tous les intervenants d'y trouver sa place et les supports de transmission doivent être les plus transversaux possibles.

A terme, l'automatisation de la gestion des données devrait s'accompagner de l'automatisation de la production des déclarations réglementaires obligatoires et des informations contractuelles. Permettre la construction d'une gestion fiable et uniforme est donc un des objectifs de la NIS.

Le développement d'applications informatiques doit être le corollaire de la construction d'une telle nomenclature. Les SSII ont aujourd'hui une culture de récepteur et construisent leurs logiciels de paie sur des logiques personnalisées. Là aussi c'est désormais l'émetteur qui doit dicter et non plus le récepteur.

La NIS est élaborée à partir d'éléments compatibles quels que soient les logiciels. Elle permet une harmonisation du langage social et doit donc apporter, par sa généralisation, une simplification importante au sein des systèmes informatiques.

Son ambition est de permettre qu'à chaque création d'une nouvelle cotisation, cette dernière trouve sa place dans le système.

Les paies et déclarations sociales forment donc le socle de base de la NIS.

Une table de concordance reste à finaliser. Elle est à faire avec l'aide des différents acteurs sociaux.

➤ Les textes

Nouveau texte à élaborer pour procéder à la création de la NIS.

Proposition N° 13

Le système doit être mis en place sous l'autorité d'un Organisme unique et reconnu. S'agissant d'un instrument élaboré à l'instar du Plan Comptable Général, lequel est sous le contrôle du Conseil National de Comptabilité, le rattachement du Plan Social Général pourrait être envisagé auprès de cette institution dans le cadre d'une chambre sociale ou auprès d'un organisme social.

Comment développer l'emploi en France ?

L'objet de ces mesures est de développer certaines formes d'emploi, déjà existantes : les services à la personne, le travail le dimanche, le travail à domicile... Toutes ces formes d'emploi, qui correspondent à de nouveaux besoins de la société, doivent être encouragées. L'Ordre des Experts-Comptables a créé une cellule de veille depuis 2003 sur les marchés du futur qui vise à identifier les secteurs porteurs pour créer une entreprise. Naturellement, ses travaux se poursuivent avec les emplois de demain.

La société française a profondément changé sous l'impulsion de quelques grands facteurs : Internet, le travail des femmes, la vie en ville, le brassage des cultures. De nouveaux besoins apparaissent et avec eux de nouveaux business et de nouveaux emplois. Il faut changer nos comportements.

Mais, parce que notre modèle social est un des plus élaborés du monde, il faut veiller parallèlement au respect des droits des salariés et trouver un juste équilibre entre flexibilité et sécurité.

Proposition N° 14

Développer les services à la personne

➤ Le constat

Les services à la personne sont en pleine expansion, la loi du 26 juillet 2005 a considérablement étendu les services pouvant faire l'objet d'aides fiscales et sociales. Cette loi favorise le recours aux salariés de ces secteurs d'activité par la mise en place d'un chèque emploi universel (CESU).

Mais les activités relevant du CESU ne sont toujours pas bien définies.

Par exemple, la loi prévoit que relèvent du champ d'application du CESU les petits travaux de bricolage, les petits travaux de jardinage, etc. Il est important de préciser le champ d'application car comment définit-on ces petits travaux ?

De plus, si la loi permet au dirigeant de l'entreprise de bénéficier de la même aide que les salariés, qu'en est-il si ce chef d'entreprise n'a pas de salariés ? Peut-il accéder à cette aide ?

Enfin, les emplois dans les services à la personne sont peu valorisés, peu reconnus, peu rémunérés et bien souvent occupés par des personnes ayant une formation réduite voire inexistante avec un turn-over important. Pourtant, on constate que demain ces emplois seront une nécessité dans notre environnement tant privé que professionnel. Pourvoir cette manne d'emplois en gestation demande la création d'une réelle valeur ajoutée, donner aux services, considérés souvent comme des sous-emplois des lettres de noblesse ...

➤ Les textes

Proposition N° 14

Il est important de mieux définir les activités pouvant relever du CESU. Ce manque de clarté nuit à leur développement, et peut aussi nuire à une saine concurrence entre les entreprises exerçant ces activités. Il faut bien délimiter ce que l'on entend par petits travaux de bricolage, de jardinage... On peut en effet constater certaines dérives : par exemple, des travaux d'élagage sont présentés dans le cadre des travaux de petit jardinage pour être éligibles au CESU.

Il faut aussi apporter les précisions nécessaires concernant l'éligibilité aux aides du chef d'entreprise sans salarié.

Il faut mettre en place un système de cursus professionnel à 4 échelons pour les emplois liés au service à la personne.

Quel que soit le domaine, les services à la personne ou aux entreprises requièrent un panel de compétences des plus basiques (lire, écrire, compter, comprendre, écouter) aux plus spécifiques notamment pour la gestion de la relation client. Au-delà du service à fournir, il convient de sécuriser le client, d'apporter une assurance, une qualité de service adaptée aux cibles (par ex: service aux seniors).

On pourrait imaginer un cursus adapté à ce type d'emplois, un parcours professionnalisant partant des basiques, passant par la formation à la relation client, par le management d'une équipe jusqu'à une spécialisation à une nature de service pointue. Le cursus serait un label permettant également de rassurer les clients finaux mais aussi de valoriser le prestataire de service. Pour ce marché en explosion, il est vital de structurer les compétences en amont pour favoriser son développement et son implantation, c'est aussi une façon de contrer le travail « au noir », et d'offrir un cadre sécurisé et reconnu.

L'organisation de ces cursus éducatifs thématiques au niveau national pourrait être déléguée aux régions afin que celles-ci complètent ce parcours professionnel avec des spécialisations au plus proches des besoins du marché local. Savoir...savoir-être...savoir-faire.

Proposition N° 15

Repenser les aides et les allègements en faveur de l'emploi

➤ Le constat

Selon le Conseil d'orientation pour l'emploi, il existerait aujourd'hui plus de 2 550 aides en faveur des entreprises pour encourager l'embauche. Et pourtant la France connaît une crise majeure de l'emploi avec un taux de chômage situé autour de 9 à 10% de la population active depuis 1993. À ce titre, elle enregistre l'un des plus mauvais résultats (juste avant la Grèce et l'Espagne), de l'Europe des Quinze. Il semble donc indispensable de repenser ces aides et de s'obliger à mesurer l'impact réel de chaque mesure.

L'embauche de certaines catégories de personnes (chômeurs, jeunes, personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion) peut faire bénéficier l'employeur d'aides à l'emploi ou d'exonération et allègements de cotisations. Ces aides sont très nombreuses, pas toujours bien ciblées, les interlocuteurs sont multiples et l'information de l'employeur pour y accéder est insuffisante.

A titre d'exemple, les exonérations dont bénéficient les entreprises installées en zone franche urbaine (ZFU) peuvent générer certains abus, profiter à des entreprises prospères, et ceci pour des périodes très longues dont il est difficile de sortir sans provoquer des difficultés financières graves ; le jeu économique est faussé.

➤ Les textes

Art. L. 115-1 et suivants C.tr. : contrat d'apprentissage

Art. L. 981-1 et suivants C.tr. : contrat de professionnalisation

Art. L. 322-4-6 C.tr. : contrat jeunes en entreprise

Art. L. 322-4-10 C.tr. : contrat d'avenir

Art. L. 322-4-8 C.tr. : CIE

Loi n° 96-987 du 14 novembre 1996, modifiée : zones franches urbaines

Loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 : allègement de cotisations patronales dit « allègement Fillon »

Proposition N° 15

Il faut agir à plusieurs niveaux. Mais il existe une règle de base : **il faut mettre en place une certaine stabilité dans ces contrats qui doivent être moins souvent modifiés.**

Il faut dans un premier temps mieux cibler les aides directes et indirectes.

Les professionnels comptables considèrent généralement que les aides sont trop nombreuses, trop variables, pas assez ciblées et pas assez ponctuelles. Il en ressort souvent une véritable problématique économique lorsque l'aide disparaît. A tort, elle est intégrée dans le business modèle, notamment lorsqu'elle est accordée pendant une période assez longue (exemple des zones franches). Cependant, dans la prise de risque, elle ne vient pas en premier au niveau des critères de décision. La possibilité de rompre le contrat et de rendre réversible facilement la

décision est toujours mieux vécue. L'aide étant souvent remboursable en cas de rupture, elle vient même, parfois, compliquer le sujet de la rupture.

Il faut repenser le système afin que les aides soient plus ciblées et qu'elles ne soient plus généralisées. Il faut des aides ciblées sur une personne physique connaissant des difficultés particulières d'insertion.

Il faut moins de contrats aidés : une aide unique pour les chômeurs, dont le montant varierait en fonction de la durée du chômage, une autre aide pour les personnes bénéficiaires de minima sociaux.

Les chômeurs qui créent une entreprise peuvent conserver le bénéfice de leurs allocations sous certaines conditions. On pourrait imaginer le même système pour un chômeur qui trouve un emploi dès lors que l'entreprise d'accueil met en place une formation pratique. Pour éviter les abus, il faudrait prévoir un cadre très précis.

Concernant le CIE (contrat initiative emploi), il ne faudrait plus que le montant de l'aide versée à l'employeur varie d'une région à l'autre de façon aussi marquée qu'aujourd'hui. L'Etat pourrait fixer un montant plancher, au même titre qu'il a fixé un montant plafond (47 % du taux brut du SMIC).

Il faut dans un second temps mettre en place un seul interlocuteur, tant pour la personne en recherche d'emploi que pour l'employeur à la recherche d'un salarié, qui pourrait ainsi avoir une vue d'ensemble des contrats aidés et mieux orienter le chef d'entreprise. C'est ainsi que, pour simplifier la démarche des employeurs dans l'opération de recrutement et notamment pour favoriser l'embauche de publics en difficulté, il faudrait **ouvrir les Maisons de l'Emploi aux employeurs** en créant un « guichet pour l'emploi ».

Un interlocuteur unique pourrait recevoir le chef d'entreprise ou son représentant, l'informer sur les dispositifs existants afin de l'orienter et, le cas échéant, l'aider à remplir son dossier pour obtenir une aide.

La profession comptable propose de participer et d'apporter son expérience, dans le cadre d'un comité de réflexion, au fonctionnement des Maisons de l'Emploi car leur utilité et leur rôle peuvent devenir déterminants.

Proposition N° 16

Favoriser le travail à domicile

➤ **Le constat**

Le travail à domicile fait l'objet d'une réglementation obsolète qui n'encourage pas les employeurs à y recourir. Il concerne toutes sortes de métiers (peinture, broderie, secrétariat...). Une forme de travail à domicile a fait l'objet d'une réglementation spécifique (Accord interprofessionnel du 19 juillet 2005 étendu par arrêté du 30 mai 2006) : il s'agit du télétravail, c'est-à-dire le travail à domicile grâce aux outils issus des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication.

Si le télétravail a été récemment réglementé, tel n'est pas le cas du travail à domicile.

Or cette nouvelle forme de travail est vouée à un développement certain, étant particulièrement prisée des salariés. Elle correspond aux changements de société que nous avons évoqués plus haut : travail des femmes, vie « rurale »... Dans bien des cas, il s'agit d'organiser une partie du travail au domicile du salarié et une partie dans l'entreprise.

La problématique principale concerne la réversibilité de la situation.

Actuellement, si un employeur accepte de tenter l'expérience du travail à domicile, notamment pour accéder à la demande d'un salarié qui souhaite travailler en partie à son domicile et en partie au siège de l'entreprise, il modifie par là même le contrat de travail. Si cette expérience n'est pas concluante, et que l'employeur ne souhaite pas la proroger, il lui faudra de nouveau avoir l'accord du salarié pour modifier le contrat de travail.

La jurisprudence n'admet pas, en cas de travail à domicile, l'insertion d'une clause de mobilité permettant à l'employeur d'imposer un retour dans l'entreprise (Cass. soc. 31 mai 2006, n° 04-43.592).

L'accord interprofessionnel sur le télétravail pose le principe de la réversibilité, afin d'organiser le retour du salarié dans l'entreprise, celui-ci étant aménagé par une clause du contrat de travail. Ainsi, pour le seul télétravail (et non pour toutes les formes de travail à domicile), il est possible, dans le contrat initial, de prévoir la réversibilité de la situation.

Les contraintes actuelles n'encouragent pas les employeurs à recourir au travail à domicile, alors que ce mode de travail est apprécié des salariés qui sont souvent à l'origine d'une demande de mise en place.

➤ **Les textes**

Art. L. 721-1 et suivants C.tr. : travail à domicile

Proposition N° 16

Pour encourager les employeurs à recourir au travail à domicile, il faudrait réformer cette forme de travail, en se référant à l'Accord interprofessionnel sur le télétravail, et

permettre notamment, par une clause dans le contrat initial, la réversibilité de la situation.

Proposition N° 17

Assouplir le recours au travail le dimanche

➤ Le constat

La société française change, elle est aussi paradoxale. Du temps ! Les Français veulent du temps pour eux, pour leur famille, pour leurs loisirs. Les jours de RTT sont devenus incontournables. Mais ils veulent aussi des centres commerciaux et des magasins spectaculaires, des lieux d'expériences qui leur permettent de se projeter ailleurs, hors du temps. Ils veulent aussi le retour du magasin de proximité qui favorise le lien social, des espaces traditionnels rassurants et flexibles en termes d'horaires... du commerce partout, tout le temps, dans les lieux de passage, là où ils sont, quand ils y sont.

En France, le travail le dimanche est en principe interdit : la règle est que le repos hebdomadaire est donné le dimanche.

Bien entendu, il existe plusieurs types de dérogations qui sont, de façon schématique, les suivantes :

- des dérogations prévues pour certains types d'activités : hôpitaux, hôtels, restaurants, spectacles...) et pour certaines industries (matières périssables, travail en continu ...)
- des dérogations individuelles pour une durée limitée par autorisation du Préfet si la fermeture le dimanche est préjudiciable au public ou compromet le fonctionnement normal de l'établissement ;
- des dérogations par autorisation du Préfet dans les communes touristiques ou thermales et dans les zones touristiques ou d'animation culturelle permanente (liste des communes et zones fixées par le préfet), dans les établissements de vente au détail, pour certaines activités ;
- des dérogations jusqu'à 12 h pour les établissements de vente de denrées alimentaires au détail ;
- des dérogations par arrêté municipal limitées à 5 dimanches par an dans les commerces de détail.

Les dérogations au repos hebdomadaire sont, au fil du temps, de plus en plus nombreuses, les dernières mesures en date concernant les jeunes de moins de 18 ans qui, à certaines conditions, peuvent aussi travailler le dimanche. Il faut noter que, dans bien des cas, il faut s'adresser au Préfet qui a une certaine latitude pour accepter ou refuser la demande, ainsi que l'on révélé certaines affaires récentes.

Autant dire que la législation est particulièrement complexe !

Parallèlement, l'on constate que de plus en plus de personnes souhaitent des ouvertures de commerce le dimanche, ce qui correspond à de nouvelles attentes de la population.

Mais il faut aussi préserver les droits des salariés afin qu'ils trouvent des compensations légitimes au travail le dimanche.

➤ **Les textes**

Art. L. 221-5, 221-5-1, 221-6, 221-9, 221-10, 221-16, 221-19 C.tr.

Proposition N° 17

Il faut assouplir la réglementation sur le travail le dimanche qui correspond à une aspiration profonde de la population, tout en accordant de sérieuses garanties aux salariés qui travailleraient, sur la base du volontariat, le dimanche.

Il pourrait être envisagé de confirmer le principe du repos hebdomadaire mais en accordant, dans certaines activités à fixer, comme l'ensemble des commerces de détail par exemple, des **dérogations** sans avoir à recourir à des demandes auprès de la Préfecture. **Il faudrait, pour que le salarié travaille le dimanche, qu'il donne expressément son accord et qu'il bénéficie d'une majoration de salaire** pour les heures liées au travail le dimanche.

Proposition N° 18

Simplifier les formalités d'embauche dans les professions à embauchage/débauchage fréquent

➤ **Le constat**

De nombreuses entreprises, comme par exemple les hôtels cafés restaurants, les traiteurs, les agences d'hôtesses, les entreprises de déménagement ou encore de télémarketing, etc. font appel à des salariés en CDD (extras...) plusieurs fois au cours d'un même mois. Au début du mois, elles ne savent pas combien de fois elles feront appel au salarié pendant le mois considéré.

Chaque embauche, ne serait-ce que pour une journée, doit donner lieu à l'établissement d'un contrat écrit (un contrat à durée déterminée) et à une déclaration d'embauche.

A l'issue du contrat, n'aurait-il duré qu'une journée, l'ensemble des documents obligatoires liés à la rupture doit être délivré : certificat de travail, attestation ASSEDIC.

Ces contraintes sont très lourdes et encouragent le travail dissimulé, notamment quand une personne ne travaille qu'une journée.

➤ **Les textes**

Art. L. 320 C.tr. : déclaration nominative avant l'embauche

Art. L. 122-16 C.tr. : certificat de travail délivré à l'expiration du contrat de travail

Art. R. 351-5 C.tr. : attestation ASSEDIC remise à l'expiration du contrat de travail

Proposition N° 18

Il faut donner la possibilité aux entreprises dans cette situation (embauchage et débauchage fréquent) de regrouper, sur une déclaration unique faite une fois par semaine, l'ensemble des salariés entrés et sortis au cours de la période (semaine). Cette déclaration d'embauche faite une fois par semaine est exclusivement réservée aux CDD de courte durée (cette durée est à fixer par le texte).

Il faut aussi donner la possibilité à ces entreprises de ne faire qu'un certificat de travail par mois, et une seule attestation ASSEDIC regroupant les différentes périodes du mois.

Ainsi, les déclarations d'embauche sont regroupées dans le cadre de la semaine mais les documents relatifs à la « sortie » du salarié sont regroupés dans le cadre du mois.

Proposition N° 19

Poursuivre les efforts pour l'emploi dans les départements d'outre-mer

➤ Le constat

La loi de programmation pour l'outre-mer (LOPOM) a permis aux économies des DOM d'être extrêmement dynamiques, en termes de croissance, de créations d'emplois et de créations d'entreprises. Le chômage enregistre une baisse sensible.

Les entreprises bénéficient d'une exonération de charges sociales, plafonnée à 1,3 SMIC. Ce plafond est relevé à 1,4 SMIC pour les secteurs exposés (industries, etc.) et à 1,5 SMIC pour le secteur du tourisme.

Il faut signaler l'existence d'effets de seuils : le seuil pour bénéficier de l'exonération est en principe de 10 salariés, sauf dans certains secteurs.

Ces limitations de seuil ont un impact pénalisant sur la création d'emplois car nombre d'entreprises renoncent à embaucher afin d'éviter le franchissement des seuils d'effectifs.

Par ailleurs, on relève que certaines créations d'entreprises sont artificielles car mues par la seule volonté d'effacer les effets de seuil. Ces effets de seuil risquent de maintenir ou d'accentuer cette économie de «micro-entreprise» qui caractérise les DOM.

On constate aussi une mauvaise information dans les DOM à propos des emplois vacants en métropole. Des emplois disponibles sur le territoire métropolitain sont peu ou mal portés à la connaissance du public demandeur d'emploi des DOM.

➤ Les textes

Loi du 21 juillet 2003

Proposition N° 19

Il convient de **pérenniser les dispositions d'exonérations de cotisations sociales existant dans les DOM**, alors qu'il existe parfois des menaces de remise en cause de ces dispositifs (comme par exemple le dernier projet de loi de finances).

Il faut, comme en métropole, **lutter contre les effets de seuils**, au besoin en établissant des mesures de sortie dégressive du dispositif.

Pour améliorer l'emploi dans les DOM, **il faut préconiser la mise en place d'un comité pour l'emploi en vue d'une meilleure adéquation de l'offre et de la demande**. Ce comité pour l'emploi serait chargé de recenser, par secteur d'activité, les besoins actuels et futurs de qualifications et de planifier les formations nécessaires à l'avance. Ce comité réunirait des représentants de l'Etat et des Collectivités, des employeurs et des acteurs de la formation.

Ce Comité permettrait :

- par la planification des commandes publiques et privées, de mieux prévoir les effectifs, les compétences et les formations nécessaires,

- de réduire la durée du chômage par une meilleure adéquation entre l'offre et la demande,
- d'améliorer la compétitivité des entreprises.

Proposition N° 20

Recourir au CDD pour remplacer un mandataire social absent

➤ **Le constat**

Depuis une ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004, le recours au CDD est autorisé pour permettre le remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale et de la personne exerçant une profession libérale. Ceci permet le remplacement pendant les congés, un arrêt maladie, etc.

Mais cet article ne prévoit le remplacement que du chef d'entreprise, ce qui suppose que seuls sont visés les chefs d'entreprise individuelle et non les mandataires sociaux (SARL, SA ...). A contrario, ces derniers ne pourraient se faire remplacer par un salarié en CDD pendant leurs congés, leur absence maladie...

➤ **Les textes**

Art. L. 122-1-1 C.tr.

Proposition N° 20

Il faudrait prévoir la possibilité de recourir au CDD pour remplacer le mandataire social absent.

Il faut modifier le code du travail pour permettre le recours au CDD pour tout type de remplacement, quels que soient le motif et la personne : salarié, chef d'entreprise, conjoint collaborateur, mandataire social, etc.

Proposition N° 21

Réactiver une partie du réservoir de main d'œuvre par une formation de base obligatoire

➤ **Le constat**

Des chômeurs de longue durée qui perdent peu à peu pied avec le quotidien, une inadaptation au retour à l'emploi qui s'installe durablement.

Un public souvent touché par un parcours scolaire difficile sans acquis des basiques nécessaires pour évoluer positivement dans le monde d'aujourd'hui.

De nombreux emplois peu qualifiés et pourtant non pourvus sur le marché de l'emploi déjà aujourd'hui mais une demande qui existera encore dans les années à venir.

Proposition N° 21

Dans un souci de réinsertion mais également pour répondre aux demandes en emplois peu ou moyennement qualifiés aujourd'hui et demain, **il faut proposer un parcours de formation sur les basiques que tout un chacun aurait dû posséder en sortie du système scolaire.**

Pour faire face aux prochaines pénuries de personnel dans de multiples secteurs d'activité, une solution consiste à puiser dans le gisement des demandeurs d'emploi, notamment les chômeurs de longue durée. En effet avec 9 % de chômeurs, la France dispose d'un réservoir de main d'œuvre important. Or, on constate que sur le marché du travail, certains demandeurs d'emploi, au-delà des compétences techniques, ne disposent pas du niveau éducatif minimum pour accéder aux postes les plus élémentaires proposés mais également pour vivre la tête haute au quotidien. Dans de nombreux cas, ces personnes frappées par le chômage sont sorties du système éducatif national sans le fond culturel de base : savoir écrire, savoir compter, savoir lire, comprendre le monde qui nous entoure, savoir utiliser un ordinateur. La montée de l'illettrisme en France en témoigne...

Pour remédier à ce handicap culturel, une solution serait de proposer dans les Maisons de l'emploi, nouvellement créées, ou dans d'autres organismes publics (par exemple par les départements, régions ou délégations de l'ANPE), un parcours obligatoire de formation de base pour les adultes permettant de mettre à niveau les gens : une seconde chance, un passeport pour l'emploi réel.

Cela permettrait ainsi de pallier les défaillances du système éducatif national avec une formation de rattrapage qui pourrait comporter éventuellement plusieurs niveaux (comme dans les systèmes d'apprentissage des langues). Le suivi de cette formation serait assorti d'un certificat attestant que la personne peut satisfaire les compétences de base (lire, écrire, etc.), tout en lui redonnant confiance en elle.

Proposition N° 22

Transmettre les savoirs

Assurer le lien transgénérationnel

➤ **Le constat**

Les départs massifs des seniors s'annoncent pour les années qui viennent. Aucune réflexion n'est lancée pour préserver un grand nombre de savoir-faire au sein des entreprises ou de l'artisanat, alors que l'on a en France dans ce domaine une réelle compétence, reconnaissance à l'international.

La transmission des savoirs entre les générations n'est pas bien assurée dans certains métiers et certaines entreprises. Les savoirs meurent quand un senior s'en va, productivité et rentabilité oblige. Les secrets de fabrication, savoir faire, astuces, etc. disparaissent et ne sont pas capitalisés.

Proposition N° 22

Il faut créer le lien par un palier de transition entre les seniors et les jeunes professionnels afin de préserver les savoir et savoir-faire existants. Des atouts, des opportunités pour les entreprises, les artisans avec la préservation de l'une des strates de l'identité française.

Il conviendrait de favoriser les phénomènes de tutorat/mentorat au sein des entreprises afin que les seniors passent une partie de leur temps de travail à former les jeunes et à transférer leur capital de compétences. Un gain à moyen et long terme pour les entreprises. Certaines entreprises (ex: SNCF) ont anticipé cela et ont modélisé les meilleures pratiques des anciens, mais cela concerne le plus souvent les grandes entreprises. Il existe également des initiatives pilotées par les chambres consulaires, comme par exemple le CIFA des Chambres de Métiers qu'il conviendrait de développer.

Pour favoriser le transfert des savoirs, on pourrait imaginer des quotas d'heure légaux consacrés obligatoirement à cette tâche (par exemple : obligation pour un senior de consacrer au minimum 30 h par an, ou une journée par mois, ou par le biais d'un mode de travail en doublette avec acquisition progressive d'autonomie pour le jeune, à ce transfert sous la forme de formation, tutorat, etc.). Des avantages financiers pour les entreprises jouant le jeu par un aménagement du temps de travail adéquat favorisant la transmission des savoirs (abattement sur les cotisations pour les salaires affectés à des transmissions de savoirs) pourraient être mis en place. Enfin, cet indicateur de management serait valorisé dans les rapports annuels des sociétés (l'idée c'est que les entreprises socialement responsables affichent clairement leur stratégie de transmission de savoir en tant que capital immatériel, la meilleure garantie de la pérennité à long terme des entreprises).

Il faut aussi que culturellement cette fonction soit mieux identifiée et valorisée dans les entreprises. Pour les salariés seniors qui le souhaitent, ils pourraient aussi disposer d'un quota pour transférer leurs savoirs auprès de jeunes en dehors de leur entreprise. Il faut que cette fonction de transfert soit reconnue au sein de l'entreprise (fonction noble) et que des modalités économiques favorisent à court terme ces temps passés. Au niveau national, on pourrait décréter une cinquantaine de savoir-faire comme stratégiques pour la France et son rayonnement avec un accompagnement financier spécifique pour les entreprises réalisant des investissements spécifiques (temps pour former, transmettre, essayer du savoir, etc.).

Comment préserver notre protection sociale ?

Les Français restent attachés à leur modèle social, ils sont fiers de leur système de santé. Préserver notre protection sociale est un des problèmes majeurs de notre pays aujourd'hui. Mais comment prétendre sérieusement réformer notre système de protection sociale avec une dette publique passée en vingt ans de 1.000 milliards de francs à plus de 1.100 milliards d'euros, soit une multiplication par sept. Et, si le gouvernement laisse filer son budget, le poids de la dette publique pourrait quadrupler d'ici à 2050 !

Dans un rapport sur les finances publiques, Michel Camdessus, ancien directeur général du FMI, appelle à un « sursaut », à une « nouvelle croissance » et à une révolution des mentalités, notamment dans l'attitude à l'égard du travail. La dette publique est en effet devenue un véritable sujet de préoccupation. Le rapport Pébereau, publié à la fin de l'année 2005, n'hésite pas à pointer dans sa conclusion ce qu'il qualifie de « culture de la dépense » : « Chaque fois qu'un problème nouveau s'est présenté à lui depuis 25 ans, notre pays y a répondu par une dépense supplémentaire, sans remettre en cause la routine des dépenses engagées précédemment sur d'autres sujets... ». Le rapport préconise donc des mesures concrètes, dont la réduction des dépenses publiques, la stabilisation des prélèvements obligatoires et l'affectation de l'intégralité des recettes exceptionnelles au désendettement.

Par ailleurs, la formation continue n'est pas utilisée comme un outil permettant de prévenir la dégradation des compétences et d'améliorer l'employabilité.

L'accompagnement des demandeurs d'emploi n'est pas pleinement efficace ;

Les politiques publiques sont contradictoires entre elles : elles juxtaposent des dispositifs qui poussent à l'inactivité (préretraite, dispense de recherche d'emploi...) et des politiques visant à développer l'emploi (des seniors, des femmes, des jeunes).

Ainsi pour préserver notre protection sociale, il faut :

- **Maîtriser les dépenses publiques ;**
- **Dispenser des formations tout au long de la vie pour parvenir au plein emploi ;**
- **Accompagner les chômeurs pour diminuer très fortement la durée de chômage et dynamiser l'emploi ;**
- **Surmonter les craintes par le dialogue social ;**
- **Elargir les modes de financement de la protection sociale ;**
- **Il faut également changer les mentalités, redonner du sens au travail, développer les initiatives individuelles, favoriser l'esprit d'entreprise.**

Proposition N° 23

Améliorer l'accès au dispositif loi Madelin

Pour préserver notre protection sociale, il faut encourager la constitution d'une épargne retraite.

➤ Le constat

Le dispositif de la loi Madelin, qui permet aux travailleurs non salariés d'épargner pour leur retraite et leur prévoyance, est très apprécié et s'est bien développé.

Toutefois, alors que la nécessité d'inviter les indépendants à épargner pour leur retraite est impérieuse, l'exclusion de toute sortie en capital, même ponctuelle, constitue un frein important au développement du système Loi Madelin.

Quant aux cotisations loi Madelin, si elles sont déductibles fiscalement, dans certaines limites, elles ne le sont pas socialement.

On constate enfin que les travailleurs non salariés agricoles ne peuvent bénéficier du dispositif loi Madelin.

➤ Les textes

Art 154 bis CGI : loi Madelin

Proposition N° 23

Il faut rapidement étendre le bénéfice de la loi Madelin aux travailleurs non salariés agricoles.

Il faut aussi permettre la sortie du dispositif en capital ou en rente, au choix de la personne, à condition que cette option soit prise dès la souscription du contrat.

Le choix de cette option aurait les conséquences suivantes, en matière sociale :

- **en cas d'option pour une sortie en capital, les cotisations ne seraient pas déduites de la base des cotisations sociales obligatoires ;**
- **en cas d'option pour une sortie en rente, les cotisations seraient déductibles.**

Proposition N° 24

Faciliter la participation financière dans les PME

➤ Le constat

La réalité de la participation financière

La participation financière dans l'entreprise (intéressement, participation, PEE...) représente aujourd'hui une réalité non négligeable¹ :

- Participation/intéressement/abondement sur PEE représentent globalement 10 milliards d'euros ;
- Plus d'un salarié sur deux est concerné par l'un de ces dispositifs ;
- 6 millions de salariés ont en 2002 perçu une prime moyenne de 1 760 € soit 4,5% de leur salaire environ ;
- cette manne est principalement investie en FCPE (52%) ou en compte courant (19%) ;
- les FCPE sont investis principalement (47% des fonds) en titres de l'employeur (actions ou obligations).

Il va de soi que malgré le progrès représenté par la loi Fabius, la participation financière est majoritairement une pratique de grande ou de moyenne entreprise. Les PME et a fortiori les TPE y ont peu accès. D'où la tentation pour les Pouvoirs Publics d'élargir le champ d'application obligatoire de la participation financière à toutes les entreprises employant entre 10 et 49 salariés. Cette option n'a finalement pas été retenue par le projet de loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié examiné au Conseil des Ministres du 21 juin 2006, mais l'idée est dans l'air.

Des techniques mal adaptées aux PME

Dans cette perspective de développement de la participation financière dans les PME, force est de constater que les salariés optent assez largement :

- soit pour une solution financièrement simple qui consiste à laisser leurs avoirs en compte courant bloqué ;
- soit en supports diversifiés (solution la plus largement utilisée) ;
- soit pour une solution financièrement plus risquée, à savoir celle d'un FCPE investi en titres de leur entreprise.

Cette situation n'est pas optimale et pourrait être améliorée, en gardant à l'esprit deux objectifs importants, pour des PME et TPE qui sont structurellement plus fragiles que les grands groupes : le mode de placement des sommes, comme leur source elle-même, doit plutôt favoriser le lien entre l'entreprise et le salarié et il doit préserver au maximum la sécurité financière de l'investisseur.

Pour répondre à ces objectifs de manière simultanée, il faut agir sur le revenu et sur le capital, ce qui nécessite de pouvoir sortir des solutions inutilement contraignantes de la loi en ouvrant plus largement le choix des modes d'investissement des sommes recueillies.

➤ Les textes

¹ Chiffres extraits du rapport du Conseil supérieur de la Participation (2005)

Art. L. 441-1 et suivants : intéressement

Art. L. 442-2 et suivants : participation

Proposition N° 24

Agir sur le revenu des sommes placées

Cette technique permet de rendre variable, de manière partielle, le revenu perçu en fonction des performances du débiteur : c'est le prêt participatif, dont le taux d'intérêt est composé d'une partie fixe et d'une partie variable indexée sur la performance de l'entreprise (résultat net par exemple)².

Il serait aussi envisageable de recourir à des obligations convertibles qui ouvrent la voie à l'actionnariat du salarié, mais à la discrétion de ce dernier.

La rémunération du placement pourrait être différente selon le risque qui pèse sur le capital.

Agir sur le capital placé

Le recours à un instrument de dette élimine les difficultés de l'évaluation de l'action dans des sociétés non cotées et des règles relatives au « tiers liquide » dans les FCPE ; il place le salarié dans une meilleure situation en termes de risque que s'il est actionnaire.

La question du risque reste cependant posée dès lors que le prêt, sans garantie et éventuellement subordonné, est soumis à la santé des petites entreprises dont la mortalité est évidemment plus élevée que celle des membres du CAC 40.

Diverses formules peuvent être envisagées pour protéger le capital investi :

- on peut imaginer que la subordination du prêt se paie par une rémunération plus élevée ;
- on peut aussi, à l'inverse, constituer le prêt comme une créance de premier rang en prévoyant par exemple de le faire bénéficier du super privilège des salaires.

Une technique plus radicale consiste à garantir le capital placé :

- soit par l'intermédiaire d'un fonds de garantie : c'est la technique de l'assurance initiée en son temps par la Sofaris devenue Oseo ;
- soit en substituant au débiteur d'origine, l'employeur, un débiteur plus solvable, la Caisse des Dépôts et consignations ou un fonds que celle-ci constituerait.

La couverture du risque de défaillance pourrait se faire :

- pour partie par une prime d'assurance venant réduire le montant de l'intérêt versé ;
- pour partie par des fonds propres que les Pouvoirs Publics ou les entreprises, à commencer par les plus grandes d'entre elles, avanceraient au moins au départ.

L'unicité du fonds garant est nécessaire pour assurer la centralisation d'un maximum d'opérations, ce qui mutualise le risque de défaillance.

² Technique remise à jour par la loi du 2 août 2005 en faveur des PME (art. L. 313-13 à 20 du Code Monétaire et financier)

Le salarié d'une PME supporte en matière de participation financière, un risque supérieur à son homologue salarié d'un grand groupe. Organiser une garantie solidaire permettrait de rétablir l'équilibre. On peut imaginer au surplus qu'un acteur public garant du capital pourrait organiser d'une manière plus affirmée la formation économique et financière des salariés.

Proposition N° 25

Simplifier la méthode de calcul et de régularisation des cotisations dans le régime des travailleurs non salariés

Le statut des TNS s'est beaucoup développé depuis dix ans, de nombreuses craintes ont été levées notamment grâce à la loi Madelin et au rapprochement des prestations servies avec celles du régime général de la Sécurité Sociale. Ce régime, sans notion de part salariale et de part patronale des cotisations, pourrait représenter le régime unique de protection sociale à horizon 2020. Cependant, il reste complexe dans sa gestion.

➤ **Le constat**

Le régime des travailleurs non salariés repose sur la distinction entre 3 caisses : les allocations familiales, la maladie/maternité et les caisses d'assurance vieillesse. Si les travailleurs non salariés font une déclaration unique de revenus (DCR) qui servira au calcul des cotisations dues, les cotisations sont appelées à des dates différentes, pour des périodicités différentes, en fonction des règles propres à chacune des caisses.

Les règles de calcul de la CSG et de la CRDS assises sur les revenus des non salariés diffèrent sensiblement des règles applicables aux salariés. Or les deux régimes tendent à se rapprocher et ces différences ne sont plus justifiées.

➤ **Les textes**

Articles L. 131-6, L. 136-1, 2 et 3 du Code de la sécurité sociale

Proposition N° 25

Il faut prévoir une totale harmonisation des dates d'échéances et de régularisation entre les différents régimes, avec la création d'un régime transitoire pour cette période d'harmonisation de façon à ne pas tout régulariser en même temps.

Le calcul doit demeurer fixé sur les revenus de l'année civile, ce qui permet d'avoir une base sensiblement identique à celle de l'impôt sur le revenu.

Les dates des acomptes et des régularisations doivent être identiques.

Actuellement, les échéances normales de paiement sont :

- pour l'assurance maladie : échéances semestrielles en avril et octobre ;
- pour l'assurance vieillesse (industriels, commerçants et artisans) : échéances semestrielles en janvier et juillet ;
- pour l'assurance vieillesse (professions libérales) : échéances semestrielles à des dates variables selon les professions ;

- pour les allocations familiales : les échéances sont trimestrielles (mai, août, novembre, février).

Les régularisations et ajustements devraient être faits à la même période et étalés sur l'année suivante.

Il faudrait aussi harmoniser les règles de calcul de la CSG/CRDS entre les salariés et les travailleurs non salariés afin de mettre fin aux disparités. Comme indiqué dans la proposition phare numéro 5, relative au financement de la protection sociale, il faut s'orienter vers l'unification des règles entre les salariés et les non salariés, notamment au travers de la CSG/CRDS.

Proposition N° 26

Fusionner les déclarations des cotisations et taxes assises sur les salaires et avoir un seul collecteur

Préserver notre protection sociale, c'est aussi simplifier les procédures de collecte de ses ressources.

➤ **Le constat**

Il existe plusieurs types de cotisations assises sur les salaires : on distingue notamment les cotisations URSSAF, celles versées aux ASSEDIC, aux institutions de retraite complémentaire et aux organismes de prévoyance.

Il existe aussi de nombreuses taxes assises sur les salaires, avec divers destinataires. On peut citer notamment la taxe d'apprentissage, la taxe sur les salaires, le versement de transport, la participation à l'effort de construction, à la formation professionnelle, etc.

Chacune de ces cotisations et taxes fait l'objet d'une déclaration qui lui est propre. Or les informations figurant sur ces différentes déclarations sont redondantes.

Comme il existe plusieurs déclarations, chacune étant adressée à un organisme collecteur spécifique, il s'ensuit des frais de gestion liés au traitement de chaque déclaration, à la collecte, au contrôle, etc. Tout ceci nuit à une bonne utilisation des fonds collectés.

Il résulte de cette multiplicité de déclarations et d'organismes une grande complexité, sans compter que, parfois, des dérives sont apparues.

Le 1^{er} prix de la complexité revient à la collecte des fonds de la formation continue dans les entreprises de moins de 10 salariés. Les sommes recouvrées sont faibles, les organismes collecteurs sont nombreux, les changements de règles sont quasi permanents, les sollicitations auprès des entreprises sont très fortes, les moyens de se libérer de cette obligation sont très variés. Il s'en suit une complexité encore plus grande pour apporter la preuve à l'administration fiscale (car ce sont des taxes qui relèvent de sa compétence), que l'entreprise s'est acquittée de ses obligations. Tout ceci parfois pour des sommes inférieures à 150 €. On peut légitimement se demander combien d'euros sont réellement affectés à la formation alors qu'il s'agit d'une des bases fondamentales du renouveau de l'emploi.

➤ **Les textes**

Déclaration n° 2080 : participation à l'effort de construction

Déclarations n° 2482 et n° 10 341 : apprentissage

Déclarations n°2483 et n° 2486 : participation à la formation professionnelle continue

Proposition N° 26

Afin de simplifier ces déclarations, il faut agir à plusieurs niveaux.

La DADS doit servir de base à ces différentes déclarations : participation à l'effort de construction, taxe d'apprentissage, participation à la formation professionnelle continue, formalités libératoires auprès de l'administration fiscale, taxe sur les salaires. D'autant qu'actuellement la DADS est de plus en plus dématérialisée. Elle permettra à la fois et d'un seul clic, de transmettre l'information aux collecteurs et d'informer l'administration fiscale de l'accomplissement des formalités.

Un organisme collecteur unique sera désigné pour recevoir les fonds, à charge pour lui de répartir la collecte électroniquement à partir de la nomenclature NIS (voir proposition N° 13). Parallèlement, **il faut encourager le télépaiement** en instaurant une réduction de 20 €.

Pour **harmoniser les dates de dépôt des différentes déclarations** (qui s'échelonnent du 31 janvier au 30 avril), le 15 février pourrait être retenu. Cette date ne peut pas être trop tardive car la DADS est désormais utilisée pour la déclaration IR pré remplie.

Au final, les déclarations récapitulatives annuelles et les régularisations d'acomptes suivantes figureront sur la DADS :

- cotisations URSSAF,
- cotisations ASSEDIC,
- cotisations de retraite complémentaire,
- cotisations de prévoyance conventionnelle,
- participation à l'effort de construction,
- taxe d'apprentissage et demande d'exonération de cette taxe,
- participation à la formation professionnelle continue,
- taxe sur les salaires.

Ainsi serait instaurée la nouvelle DADS qui répondrait enfin à ce que bon nombre de professionnels préconisent : une déclaration unique, annuelle, à destination de tous les organismes de protection sociale, qui sert à la fois de déclaration de bases soumises à tous les prélèvements obligatoires (charges sociales, CSG/CRDS et impôt) et de versement auprès d'un collecteur unique de façon dématérialisée.

La profession comptable, grâce à la NIS et au portail « jedeclare.com » est prête à s'investir aux côtés de l'administration pour aboutir à cette réforme.

Proposition N° 27

Faciliter les opérations liées à l'établissement des formulaires déclaratifs et aux téléprocédures

Simplifier les procédures de collecte des ressources passe aussi par la simplification des formulaires papier et la promotion par tous moyens des télédéclarations.

➤ **Le constat**

Les formulaires types CERFA liés aux diverses déclarations juridiques, fiscales, sociales ... ne sont pas tous conçus en format A4, ce qui rend difficile leur manipulation et leur impression lorsque les déclarations correspondantes sont établies à l'aide d'outils informatiques.

Le succès des télédéclarations en matière fiscale (TDFC et IR) démontre si besoin est, que la culture internet est désormais bien ancrée. Les entreprises sont prêtes désormais, directement ou par le réseau des experts-comptables, à télédéclarer et télépayer. Il faut simplement être plus incitatif.

Proposition N° 27

Tant qu'il subsiste la moindre déclaration papier, **il faut harmoniser le format des imprimés déclaratifs, en utilisant la référence systématique au format A4.**

Il faut encourager les entreprises, par l'octroi de délais supplémentaires ou de facilités de paiement, ou encore de bonus, à télédéclarer et télépayer.

Le portail « jedeclare.com » doit être qualifié afin d'offrir aux entreprises la sécurité juridique du « clic déclaratif » en terme de date d'envoi.

Proposition N° 28

Promouvoir le contrôle et la citoyenneté

Préserver notre protection sociale c'est aussi accepter le contrôle et promouvoir la citoyenneté, fondements de la vie en société.

➤ Le constat

Il y a malheureusement des abus. Travail dissimulé, rémunération non déclarée, arrêts de travail trop fréquents, licenciement négocié, absence de recherche d'emploi, etc.

Plusieurs lois sont récemment intervenues pour renforcer les moyens d'action de l'administration pour lutter contre le travail dissimulé, et pour rendre les sanctions plus dissuasives.

Il en est de même en ce qui concerne les contrôles des salariés malades.

Malgré le renforcement des moyens d'action et des sanctions, les fraudes organisées à la CMU, au RMI, aux prestations d'assurance chômage, etc. sont en constante progression.

Proposition N° 28

Il faut développer les moyens de contrôle des administrations concernées et augmenter la fréquence des contrôles des arrêts maladie, des chômeurs, etc.

Concernant les arrêts maladie, il faut renforcer la portée de la contrevisite médicale organisée par l'employeur : si le médecin contrôleur, mandaté par l'employeur, considère que l'état de santé du salarié ne justifie pas un arrêt de travail, les indemnités journalières devraient être suspendues. **Il faut aussi donner la possibilité aux employeurs de sanctionner les salariés qui, pendant leur arrêt maladie, exercent une autre activité** (pas forcément rémunérée). Actuellement, la jurisprudence refuse le licenciement pour ce motif, si l'activité exercée n'est pas rémunérée et n'est pas concurrente avec celle du premier employeur.

En cas de condamnation d'une entreprise pour travail dissimulé, non seulement les réductions ou exonérations de cotisations devraient être automatiquement remboursées (comme l'a prévu la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2006) mais encore **les aides publiques devraient aussi être remboursées**. Or, actuellement, l'administration peut refuser de les octroyer, pour l'avenir, sans pouvoir exiger un remboursement.

Il faut bien entendu exercer largement la fonction de contrôle. Mais aussi, à l'instar de ce qu'il est fait pour le tabac qui tue ou pour sauver notre environnement, **il faut créer un concept autour de la sauvegarde du modèle social, parler de ce qu'un acte isolé peut avoir comme conséquence sur la collectivité**. Il faut lancer une grande campagne de communication sur ce thème et associer les entreprises. Il faut labelliser les bons

comportements. Il faut faire appel à la solidarité non par la distribution abusive de prestations sociales mais par le comportement citoyen. Il faut aussi que les grands noms du monde économique montrent l'exemple.

EPILOGUE

ET DEMAIN ?

Alors que le taux de chômage au sens du BIT (1) confirme sa tendance à la baisse avec 9,0 % à la fin du mois de juin 2006, on constate qu'il s'établit à 21,7 % pour les jeunes de moins de 25 ans présents sur le marché du travail. Avec l'allongement des études, 55 % de la population active a entre 30 et 49 ans et depuis 20 ans, le consensus social pour abaisser l'âge de la cessation d'activité ou réduire le temps de travail n'a pas profité aux plus jeunes. Il en ressort une jeunesse désenchantée, fataliste, voire plus individualiste, à la recherche des bons plans pour se protéger et parfois profiter du système. Une jeune génération qui ne croit pas en l'aptitude des politiques publiques à modifier leur quotidien, une génération qui réagit, descend dans la rue...

Dans le même temps, de plus en plus d'entreprises sont confrontées aux difficultés pour recruter, fidéliser et motiver cette nouvelle génération de salariés.

Le fossé s'est insidieusement creusé entre les jeunes et le monde du travail. Les premiers ne sont pas préparés à la réalité du travail, que ce soit en termes de catégorie d'emploi, de niveau de rémunération, de connaissance des rouages pour acquérir les compétences professionnelles, de perspective réelle d'évolution. Un monde inconnu, peu attractif, synonyme d'ennui et de contraintes, un monde qui ne vient pas à leur rencontre et ne leur donne pas les clefs, tout simplement. Le monde du travail, bloqué dans des postures bien souvent passéistes, lui, comprend difficilement les nouvelles attentes de cette jeunesse, ses exigences, son impatience. Le dialogue est absent, la communication ne passe pas et dans ce cas, toute mesure prise pour les uns est vécue comme imposée aux autres.

Situation intolérable que celle d'une société qui ne sait pas accueillir sa jeunesse, l'intégrer avec ses particularités et ses atouts aussi, il faut réagir rapidement, nous pouvons avoir confiance en elle. Des solutions existent pourtant si l'on s'intéresse de plus près, par l'observation de l'évolution des marchés et l'anticipation, aux secteurs d'activité porteurs et à leurs nombreuses opportunités. Tout en gardant en mémoire l'héritage du passé, changeons notre regard sur le présent, ayons confiance dans la génération qui prendra le relais dans une dizaine d'années et posons-nous rapidement les bonnes questions.

D'ici 2015, la structure des emplois va se transformer en profondeur. Le mouvement d'inversion des générations est déjà lancé et va continuer de s'amplifier. Tous les ans, 600 000 personnes issues du baby-boom vont quitter le marché du travail (contre une moyenne de 500 000 personnes habituellement) sans passage de relais. Dans le même temps le système éducatif devrait déverser tous les ans 750 000 futures recrues sans avoir anticipé les nouveaux besoins des entreprises. Globalement, la population active sera à un niveau élevé jusqu'en 2015. Si l'on suppose avec optimisme que chaque départ à la retraite donne lieu à un recrutement, cela signifie qu'il faudra une forte croissance économique pour générer 150 000 emplois tous les ans !

En conséquence, à court et moyen terme, difficile d'imaginer sans une politique volontariste et des efforts partagés, une baisse significative du chômage. En effet, entre rigidité et dysfonctionnements du marché du travail en France, inadéquation du système éducatif pour répondre aux demandes, résistance de la société française au changement et aux nécessaires évolutions, les exclusions qui frappent déjà les jeunes, les seniors depuis plus

(1) *Bureau International du Travail*

de trente ans maintenant, mais aussi les femmes et un certain nombre de minorités devraient se poursuivre parallèlement au recours à l'immigration pour assurer les emplois non qualifiés ou peu attractifs.

L'image peu valorisante des métiers manuels, des formations courtes et de manière générale de l'esprit d'entreprise, en France, ne facilite pas les ajustements.

On s'oriente de plus en plus vers une bipolarisation du marché de l'emploi où la demande va se concentrer sur des hyper compétences ou sur des emplois peu qualifiés. Cette tendance fait écho à ce qui se passe dans les marchés des TPE/PME où les seuls positionnements possibles sont le low cost ou le haut de gamme.

La France de 2015 sera essentiellement tertiaire avec le boom des services à la personne, l'augmentation des cadres et encore une forte prégnance des emplois publics. Ces derniers constats (emplois très qualifiés/tertiaires ou peu qualifiés) laissent présager une période de fortes tensions du marché et l'accroissement des difficultés de recrutement pour de nombreux secteurs d'activité aujourd'hui déjà les plus demandeurs : BTP, restauration, etc. Seuls ceux qui regardent en face les problématiques de l'emploi, les besoins des salariés, les attentes des entreprises, ceux qui également anticipent en acceptant de se remettre en cause et accordent plus de place au capital humain au sens et à la valorisation du travail, seront prêts à faire face aux défis du futur.

Oui, toutes les vérités sont bonnes à dire. Il devient nécessaire d'approfondir la prospective par métiers, déjà initiée par la Dares (2) et la Depp (3). Il convient d'aller plus loin et d'insérer les réflexions dans le parcours scolaire dès le collège, d'avoir une vraie démarche de remise en question du système éducatif, de l'école à l'université, afin d'y faire entrer la vie active, le monde de l'entreprise. Créer une synergie, une interaction bénéfique pour préparer l'avenir des générations montantes en leur donnant l'esprit et le goût de l'entreprise, mais aussi le sens du monde qui les attend avec ses évolutions rapides et où les compétences, régulièrement réactualisées par une formation tout au long de la vie, seront la clé de l'adaptabilité. Dans ce domaine, il reste bien du travail à faire en entreprise pour qu'évolue positivement la place de la formation dans la vie professionnelle en l'intégrant à une approche RH. Non le temps consacré ne sera pas du temps perdu, de la productivité en moins. Bien au contraire, la formation est un atout de performance qui pourra permettre de valoriser les évolutions de carrière, d'offrir des perspectives et donc générer de la motivation. Former, c'est aussi transmettre, il est temps de donner aux seniors la place qui leur revient dans la société française en leur permettant en fin de carrière par un aménagement du temps de travail dans l'entreprise, de faire partager leurs savoir-faire. Etablir un lien intergénérationnel favorable à l'économie nationale et aux entreprises en préservant les savoirs nécessaires à sa compétitivité.

Former, c'est encore donner à certains emplois, porteurs pour l'avenir que ce soit les services à la personne ou encore les métiers manuels, la reconnaissance et la valorisation de leur image en les professionnalisant grâce à des cursus diplômants.

Alors, quels seront véritablement les effets du papy-boom ? Quelles réponses sommes-nous en mesure d'apporter aux jeunes qui vont entrer dans la vie active ? Comment aider les entreprises à résoudre leurs problèmes de recrutement ?

Les salariés d'aujourd'hui ne sont pas les salariés de demain...L'autonomie, la mobilité, l'adaptabilité, les qualités relationnelles, la capacité de résilience, la réactivité, la polyvalence seront les bases des facteurs d'employabilité. Les attentes des jeunes ne sont pas les nôtres, celles de nos parents : la société change, les entreprises devront s'adapter et miser sur une gestion plus « humaine ». La formation de l'école à la retraite sera au cœur de la réussite pour accompagner ces grands changements et assurer un emploi au plus grand nombre.

(2) Direction de l'Animation et de la Recherche des Etudes et des Statistiques

(3) Direction de l'Evaluation de la Prospective et de la Performance

J'ai fait un rêve... celui d'une société qui n'oppose pas employeur et employé. L'entreprise de demain sera humaine, sociale, ou ne sera pas. Elle aura un rôle étendu d'intégration et d'accompagnement tout au long de la vie. Dans le système sociétal, l'individu servira les besoins de l'organisation par ses efforts, ses compétences, sa loyauté, sa créativité, son savoir, son temps. L'organisation servira les besoins de l'individu par le salaire, le statut social, la sécurité, la carrière, les bienfaits, les éloges. Pour finir...une société où chacun aura un rôle à tenir. Pour parvenir à cela, il faut faire bouger, inciter au changement en impliquant très tôt les générations montantes : éducation, formation, intégration précoce dans les réalités économiques. Il faut valoriser, impliquer vers un management de l'autonomie, de la confiance et de la reconnaissance. L'entreprise, agent intergénérationnel au cœur de la société : vers une entreprise responsable, facteur d'intégration et d'employabilité...un transfert du public au privé ? Une synergie nécessaire de tous les acteurs économiques et sociaux dans une ère marquée par l'individualisme, mais aussi par le besoin de proximité, de relationnel, de solidarité. Une société où chacun peut contribuer au développement économique : les jeunes avec leur énergie et la volonté d'un monde meilleur, les seniors avec leur expérience et leurs savoir-faire.

Françoise Savés
Rapporteur Général du 61^e Congrès

LIVRE BLANC SOCIAL 2006

ANNEXES

▪ L'ENQUETE DU CONSEIL SUPERIEUR DE L'ORDRE DES EXPERTS-COMPTABLES

Pour mieux connaître les attentes et répertorier les propositions des professionnels, une consultation a été organisée le 12 janvier 2006 par le Conseil Supérieur de l'Ordre des Experts-Comptables.

L'enquête a été réalisée du 12 au 30 janvier 2006 auprès de 17 958 experts-comptables.

Au 30 janvier 2006, 962 réponses ont été reçues au Conseil Supérieur de l'Ordre des Experts-Comptables.

Les experts-comptables ont été encouragés à formuler des propositions sociales dans trois domaines :

- L'emploi
- La simplification sociale
- Le financement de la protection sociale

Cette enquête a été l'occasion, pour le Conseil Supérieur de l'Ordre des Experts-Comptables, de recevoir de nombreux encouragements dans la démarche consistant à interroger "les gens du terrain" que sont les experts-comptables, pour mieux informer les pouvoirs publics et la classe politique sur les préoccupations et les attentes des chefs d'entreprise.

Nous remercions l'ensemble des consoeurs et des confrères qui ont répondu à cette enquête.

▪ LES FORUMS SOCIAUX DE MAI A JUILLET 2006

Les présidents des Conseils régionaux ont massivement réagi à l'opération qui été déclinée sur l'ensemble du territoire de mai à juillet 2006. Ces forums ont mis en évidence la faculté de la profession à se mobiliser nationalement pour jouer son rôle de relais entre les entreprises et les institutions.

Les objectifs poursuivis étaient :

- Pour répondre à la volonté de l'institution de favoriser la réflexion collective et le dialogue avec tous les acteurs institutionnels de la sphère sociale, la profession souhaite, en effet, apporter sa contribution au débat public sur ces questions essentielles que sont l'emploi, la simplification sociale et le financement de la protection sociale.
- Pour mettre en évidence les problématiques sociales propres à chaque région.
- Pour dégager ensemble des axes de progrès et élaborer des propositions - qu'elles soient réalistes ou parfois un peu utopiques - qui paraissent de nature à faire avancer le débat sur les réformes à apporter au modèle social français.

Les intervenants étaient :

Des forums sociaux se sont tenus dans toutes les régions où l'Ordre des Experts-Comptables est représenté et convergeront, comme en point d'orgue, vers un grand Forum social intitulé "Les rendez-vous des agitateurs d'idées", qui se tiendra dans le studio TV du Congrès 2006, à Toulouse du 12 au 14 octobre 2006.

Chaque Forum régional a été l'occasion d'engager des débats avec l'ensemble des acteurs économiques et sociaux.

- un ancien Ministre du Travail,
- un Député européen, des Députés, des Sénateurs, des Maires et des membres du Conseil Economique et Social,
- des représentants du MEDEF, de la CGPME, de l'UNAPL, de l'UPA, des Chambres de Commerce et d'Industrie, des Chambres de métiers...,
- des organisations syndicales : CFDT, FO, CGT...
- des Préfets, des Trésoriers Payeurs Généraux,
- des Directeurs régionaux du Travail, de l'ANPE, de l'ARACT, de la Santé et du Développement social, de l'URSSAF.
- des conseillers Prud'hommes.
- des universitaires, des sociologues, des avocats.

Les nombreux journalistes présents étaient à l'honneur, puisque beaucoup de Forums ont été animés par un des leurs. L'événement a été largement couvert par des communiqués et l'élaboration d'un dossier de presse.

Les thèmes développés lors de ces tables rondes étaient :

- Les perspectives du chômage,
- Simplification, flexibilité : quelle politique sociale de l'Etat ?
- Financement de la protection sociale : quel modèle social ?
- Le DIF après un an d'application
- L'expert-comptable acteur ou facilitateur du dialogue social face aux prérogatives économiques du Comité d'Entreprises.
- Restructurations et emploi : enjeux nationaux et européens
- Comment simplifier le bulletin de paie et les déclarations sociales

Nous remercions l'ensemble des personnes qui ont permis la réalisation de ces forums et l'ensemble des personnes présentes à ces forums.

Remerciements

Ce Livre Blanc est né en novembre 2005 de la volonté et de la détermination de Jean-Pierre Alix, Président du Conseil supérieur de l'Ordre des experts-comptables de prendre part aux débats sur la réforme du modèle social français. Convaincu que les experts-comptables devaient s'engager clairement sur une série de propositions concrètes et innovantes pour faire évoluer la France sociale, il a mobilisé les forces vives de la Profession autour de ce projet.

L'ensemble des travaux de réflexion accumulés au cours du 1^{er} semestre 2006 ont permis de collecter des propositions de réformes qui ont été soumises à un panel le 19 juillet 2006, lors du séminaire stratégique co-animé par Pierre Faucher, Président de la Commission sociale du CSOEC et Françoise Savés, rapporteur général du 61^o congrès de l'Ordre. Ce séminaire a permis de sélectionner les 28 propositions que l'Ordre met en avant dans le débat public.

Ont contribué à la rédaction de cet ouvrage :

Experts-comptables

- ◆ Marc BOUSSIÈRE
- ◆ Olivier CAMBRAY
- ◆ Bernard DERANGÈRE
- ◆ Yannick ELRIC
- ◆ Bruno FORMET, Président du CRO de La Réunion
- ◆ Gérard LASSAUX, chargé de cours à l'Université Paris II (Panthéon Assas)
- ◆ Pol LAVÈFVE, Vice-président du CSOEC
- ◆ Dominique LEDOUBLE, Président d'honneur de l'Ordre
- ◆ Gilbert Le PIRONNEC, Vice-président du CSOEC
- ◆ Jean-Jacques PERRIN, coordonateur du Comité de réflexion congrès 2006
- ◆ Gérard TASSOU, rapporteur délégué congrès 2006

Avocats - Enseignants

- ◆ Paul-Henri ANTON-MATTEI, Doyen de la faculté de Droit de Montpellier
- ◆ Laurent BELJEAN, Avocat à la Cour d'appel de Paris
- ◆ Bruno DENKIEWICZ, Avocat à la Cour d'appel de Paris
- ◆ Bernard GAURIAU, Agrégé des Facultés de Droit - Vice-doyen de la faculté de Droit d'Angers
- ◆ François TAQUET, Avocat au Barreau de Cambrai, Professeur à l'Ecole Supérieure de Commerce de Lille

Experts du monde la communication

- ◆ Isabelle BOURBOULON, Rédactrice en chef des Forums Sociaux Régionaux
- ◆ Anne-Sophie de LA COSTE-MESSELIÈRE, CBG Conseil

Collaborateurs de l'institution

- ◆ Elisabeth BERGE-SUET, chargée de la Commission sociale et du Comité Social au CSOEC
- ◆ David BRUNAT, Chef de Cabinet du Président de l'Ordre
- ◆ François-Xavier DONNADIEU, Secrétaire Général du CSOEC
- ◆ Alice FAGES, Consultante à Infodoc – spécialiste en droit social

La formulation et la finalisation des propositions de l'Ordre doivent beaucoup à l'expertise avancée d'Alice FAGES, consultante chez Infodoc.

L'architecture pédagogique du Livre blanc a été élaborée par René DURINGER, Directeur des Etudes prospectives et du congrès. Bérengère BEZIER a apporté sa contribution via le spectre de l'Etude sur les emplois de demain.

▪ **LES SOURCES D'INFORMATIONS UTILISEES POUR LE LIVRE BLANC**

1) Rapports divers

Rapport d'Edmond Malinvaud

"Les statistiques de l'emploi et du chômage"

Rapport au Premier Ministre

(La Documentation française, 1986)

Rapport de Gérard Maarek

"Le financement de la protection sociale"

(1994)

Rapport de Jean Boissonnat

"Le travail dans vingt ans"

Commissariat au Plan

(Ed. Odile Jacob, 1995)

Rapport de Jean Baptiste de Foucauld

"Le financement de la protection sociale"

(1995)

Rapport d'Henri Guaino

"Chômage : le cas français"

Rapport au Premier Ministre

(La Documentation française, 1997)

Rapport de Jean François Chadelat

"La réforme des cotisations patronales de Sécurité Sociale"

(1997)

Rapport d'Alain Supiot

"Au-delà de l'emploi"

Pour la Commission européenne

(Flammarion, 1998)

Rapport d'Edmond Malinvaud

"Les cotisations sociales à la charges des employeurs"

(1998)

Rapport de Gilbert Cette

"Le temps partiel en France"

(Conseil d'analyse économique – CAE, 1999)

Rapport de Jean-Michel Belorgey

"Minimas sociaux, revenus d'activité, précarité"

(Commissariat au Plan, 2000)

Rapport de Jean-Paul Fitoussi, Olivier Passet et Jacques Freyssinet

"Réduction du chômage : les réussites en Europe"

(CAE, 2000)

Rapport de Jean Pisani-Ferry

"Plein emploi"
(CAE, 2000)

Rapport de Pierre Cahuc

"Pour une meilleure protection de l'emploi"
(Chambre de commerce et d'industrie de Paris, 2003)

Rapport de Pierre Cahuc et Michèle Debonneuil

"Productivité et emploi dans le tertiaire"
(CAE, 2004)

Rapport d'Olivier Blanchard et Jean Tirole

"Protection de l'emploi et procédures de licenciement"
(CAE, 2004)

Rapport de Jean Marimbert

"Le rapprochement des services de l'emploi"
(Ministère de l'Emploi, 2004)

Rapport de Patrick Ollier

"Evaluation des 35 heures"
(14 avril 2004)

Rapport de Michel de Virville

"Pour un code du travail plus efficace"
Jurisprudence sociale, prescription sociale
(Ministère de l'emploi, janvier 2004)

Rapport Mandelkern

"La continuité du service public dans les transports terrestres de voyageurs"
(21 août 2004)

Rapport de Michel Camdessus

"Le sursaut : vers une nouvelle croissance pour la France"
(Documentation française, 19 octobre 2004)

Rapport de Pierre Cahuc et Francis Kramaz

"De la précarité à la mobilité vers une sécurité sociale professionnelle"
Déréglementation de certaines professions.
Centre de recherches en économie et statistiques (novembre 2004)

Rapport de Claude Bébéar

"Egalité des chances dans l'entreprise"
(22 novembre 2004)

Rapport de Nicolas Molfessis

"Rétroactivité de la jurisprudence"
Suite à l'arrêt de la Cour de cassation – juillet 2002 sur clause de non-concurrence
(2 décembre 2004)

"Principe de la légitime confiance – Solution : Consultation des acteurs ?"
(Janvier 2005)

Mission Yazid Sabeg

"Contrat intermédiaire"
Même idée que la Convention de reclassement personnalisé.
(Permet au salarié de bénéficier de 90 % de son revenu net antérieur)
(Janvier 2005)

Commission Martin Hirsch

"Rapport sur la famille, la vulnérabilité et la pauvreté"
(21 avril 2005)

Commission de recodification du Code du travail

(juin 2006)

Rapport de Valérie Létard

"Minima sociaux : concilier équité et reprise d'activité"
Commission des affaires sociales du Sénat
(mai 2005)

Rapport de Roger Fauroux

"La lutte contre les discriminations ethniques dans le domaine de l'emploi"
(septembre 2005)

Rapport sur le financement des aides publiques aux entreprises et les allègements de cotisations sociales sur les bas salaires.

Conseil d'Orientation pour l'Emploi
(Mars 2006)

Rapport de Dominique-Jean Chertier

"Pour une modernisation du dialogue social"
(avril 2006)

Rapport de Raphaël Hadas-Label

"Pour un dialogue social efficace et légitime : représentativité et financement des organisations professionnelles et syndicales"
(avril 2006)

Rapport sur l'emploi et le financement de la protection sociale

Conseil d'Orientation pour l'Emploi
(juillet 2006)

2) Bibliographies

Institutions judiciaires - Par Jean-Jacques Taisne

(Editions Dalloz, coll. Mémentos)

L'organisation internationale du travail - Par Francis Blanchard

(Editions du Seuil)

Le droit du travail confronté à l'économie - Par Antoine Jeammaud

(Editions Dalloz)

Communication RH, quelles réalités ? - Par Sophie Brignano

(Editions Liaisons)

L'Europe du travail et de l'emploi en 70 fiches - Sous la direction de F. Morel

(Liaisons sociales)

Le motif de licenciement à la loupe - Par J.-J. Touati

(Liaisons sociales)

Droit social et politiques sociales communautaires - Par F. Kessler - J.-Ph. Lhernould

(Liaisons sociales)

Les groupements d'employeurs - Par J. Datichoux, P. Fadeuille

(Liaisons sociales)

Votre retraite, la nouvelle donne - Par J. Gervais

(Liaisons sociales)

La loi sur les retraites – Les enjeux de la loi Fillon - Par B. Serizay, B. Platel

(Liaisons sociales)

3) Sites Internet

AGIRC	http://www.agirc.fr/
ANACT	http://www.anact.fr
Annuaire des URSSAF	http://www.urssaf.fr/urssaf_france.html
ARRCO	http://www.arrco.fr/
ASSEDIC	http://www.unedic.fr/
Centre de Formation de la Profession Comptable - CFPC	http://www.cfpc.net
CFDT	http://www.cfdt.fr
CFE-CGC	http://www.cgc.fr
CFTC	http://www.cftc.fr
CGPME	http://www.cgpme.org
CGT	http://www.cgt.fr
Experts-Comptables de France	http://www.experts-comptables-fr.org
FO	http://www.force-ouvriere.fr
IFEC	http://www.ifec.fr
Journal Officiel	http://www.journal-officiel.gouv.fr/
MEDEF	http://www.medef.fr
Ministère des Affaires Sociales	http://www.emploi-solidarite.gouv.fr
Ministère des PME, du Commerce, de l'Artisanat et des Professions libérales	http://www.pme.gouv.fr
Réseau Européen pour l'Emploi	http://www.reseau.org/emploi

Tous pour l'emploi

<http://www.touspourlemploi.com>