

Bilan du Livre Blanc

« 28 propositions de l'Ordre des Experts-Comptables pour faire évoluer le modèle social français »

Au terme de ces quatre années de la mandature, il convient d'effectuer le bilan de l'action menée par le CSOEC en matière sociale au cours de cette période.

Le Président Jean-Pierre ALIX a souhaité montrer que la profession d'expert-comptable était très ouverte à des missions autres que celles liées à la comptabilité, et c'est ce qui a été mis en avant lors des quatre derniers Congrès.

Ainsi, en Octobre 2006 le Congrès avait pour thème « **le social et les ressources humaines** », car comme l'expert-comptable accompagne l'entreprise en matière de comptabilité, de fiscalité, il l'accompagne également en matière sociale. Ces missions font partie de son « cœur de métier », et c'est pourquoi le Rapporteur du Congrès, Françoise SAVES, m'a demandé de l'aider, notamment pour développer les missions sociales dans les cabinets et proposer des outils à cet effet.

La profession a souhaité s'inviter au débat et apporter une contribution pour que le social trouve un nouveau souffle. En Janvier 2006, l'ensemble des consoeurs et des confrères avait été consulté, afin que soient recueillies des propositions en matière d'emploi, de simplification sociale et de protection sociale. A partir de cette consultation, un Livre Blanc avait été réalisé : « **28 propositions de l'Ordre des Experts-Comptables pour faire évoluer le modèle social français** », centré autour de 3 thèmes fondamentaux :

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

Parmi les 28 propositions, cinq mesures d'intérêt général avaient été mises en avant :

- Permettre aux petites et moyennes entreprises de négocier pour adapter les dispositions légales et leurs spécificités.
- Assouplir la durée du travail et permettre de nouvelles formes d'aménagement du temps de travail.
- Repenser la formation et créer le parcours professionnel du salarié.
- S'orienter vers une nouvelle forme d'emploi.
- Maîtriser les dépenses de protection sociale et rationaliser leur financement.

Ce Livre Blanc a servi de fil conducteur aux différents travaux et consultations auxquels nous avons participé tout au long de la mandature.

En effet, la Commission Sociale du CSOEC a été fréquemment sollicitée par différents Ministères, et notamment par celui du Travail et de l'Emploi. Au travers des échanges que nous avons eus avec l'administration, nous avons tenu à faire valoir le point de vue des petites entreprises dont nous sommes le partenaire au quotidien, et nous avons essayé tant que faire se peut d'obtenir plus de sécurité juridique et moins de complexité dans les textes. Il serait long et fastidieux de citer tous les sujets sur lesquels nous avons été consultés et, même si le résultat obtenu n'a pas toujours été à la hauteur de nos espérances (et de nos efforts), nous n'avons pas à rougir de cette action, bien au contraire. Remercions tous ceux qui ont donné du temps et notamment les membres de la Commission Sociale.

Il est important d'avoir réussi à être entendu et sollicité régulièrement par le Gouvernement, qu'il s'agisse du service « avant-vote » ou du service « après-loi ». Nous avons donc tenu à faire valoir nos arguments sur les projets de textes et les remontées de terrain de la profession sur les textes votés, afin d'obtenir le cas échéant leur aménagement.

Pendant toute cette période, le Livre Blanc a été notre fil conducteur, et il a été frappant de voir à quel point les propositions que nous y avons faites étaient en lien avec les textes qui ont été adoptés tout au long de ces 4 ans, qu'il s'agisse des réformes de la durée du travail, de la simplification du droit, des règles relatives à la prescription, de la démocratie sociale, etc.

C'est pourquoi nous avons souhaité, en cette fin de mandature, faire un bilan du Livre Blanc en proposant, sous forme de tableau, les propositions initiales, les apports des textes publiés et enfin ce qui reste à faire.

L'ensemble de ces travaux a été réalisé par Alice FAGES avec les consultants d'Infodoc-experts. Notre profession dispose d'un véritable outil de veille « social », outil au service de la profession.

Bien entendu, beaucoup de choses restent à faire et nous espérons que chacun d'entre vous aura à cœur de participer à l'action de la Commission Sociale.

Notre profession se doit de poursuivre son activité avec tous les partenaires du social, que ce soit au niveau national ou dans les régions et les départements.

Le social et les ressources humaines demeurent toujours en mutation, afin que l'entreprise de demain puisse répondre aux attentes des jeunes, s'adapter à l'évolution des métiers.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'P. Faucher', positioned to the left of a vertical red line.

Pierre FAUCHER
Président de la Commission Sociale

Bilan du Livre Blanc

« 28 propositions de l'Ordre des Experts-Comptables pour faire évoluer le modèle social français »

Les propositions du Livre blanc	Les apports	Le constat
<i>Les 5 mesures prioritaires pour faire évoluer le modèle social français</i>		
<p>Proposition n° 1 Permettre aux petites et moyennes entreprises de négocier pour adapter les dispositions légales à leur spécificité</p> <p>Les PME 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.</p> <p>Il faut permettre aux petites entreprises dépourvues de représentation syndicale de négocier dans l'entreprise.</p> <p>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 (+ dépôt à la DDTEFP). Dans un premier temps, ceci serait autorisé pour quelques domaines : durée du travail, congés payés, etc.</p>	<p>La loi n° 2008-789 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail du 20 août 2008 qui a retranscrit la position commune des partenaires sociaux du 9 avril 2008, a modifié sensiblement les conditions de négociation des accords d'entreprise.</p> <p>Si cette loi prévoit que les délégués syndicaux sont les partenaires habituels de la négociation, elle permet, à compter du 1^{er} janvier 2010, dans les entreprises sans délégués syndicaux, de négocier avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des représentants élus du personnel (CE, DP) ; - et, en l'absence de représentants élus avec un salarié mandaté par un syndicat représentatif (+ validation par les salariés à la majorité). Mais il faut pour cela qu'un procès-verbal de carence ait établi l'absence de représentants élus du personnel. 	<p>A compter du 1^{er} janvier 2010, les entreprises sans syndicats pourront négocier un accord d'entreprise plus facilement.</p> <p>Toutefois, les entreprises de moins de 11 salariés ne pourront pas négocier avec un salarié mandaté, car il faut, pour y recourir, avoir un procès verbal de carence aux élections professionnelles.</p> <p>La loi n'a pas prévu la possibilité de négocier par référendum et les TPE ne peuvent toujours pas négocier.</p> <p>Le gouvernement, par la voie du Ministre X. Bertrand a indiqué aux experts-comptables qu'une solution serait apportée par une autre loi, mais à notre connaissance, rien n'est prévu à l'heure actuelle.</p>

<p>Proposition n° 2 Assouplir la durée du travail et permettre de nouvelles formes d'aménagement du temps de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 au chef d'entreprise d'alimenter le compte épargne temps de façon plus souple. - Il faut assouplir le travail à temps partiel : permettre, par voie d'avenant, d'augmenter la durée du travail de façon temporaire et assouplir les conditions de recours au temps partiel annualisé. 	<p>Plusieurs lois sont intervenues pour assouplir les règles relatives à la durée du travail et donner plus de souplesse aux employeurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat qui facilite le recours aux heures supplémentaires ; - la loi pour le pouvoir d'achat du 8 février 2008 qui permet le rachat de différents jours de repos ; - la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail qui assouplit plusieurs mesures sur la durée du travail. <p>La loi du 20 août 2008 assouplit sensiblement les règles sur la durée du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - suppression du recours à l'inspecteur du travail pour les heures supplémentaires ; - possibilité de déroger, par accord d'entreprise, aux accords de branche et à la loi (sous réserve de respecter des normes minimales), et ce y compris dans un sens moins favorable aux salariés ; ceci permet de fixer le contingent d'heures supplémentaires, les modalités d'aménagement du temps de travail, le CET, etc. <p>Concernant le temps partiel, la loi du 20 août 2008 apporte quelques modifications, pour permettre, par accord d'entreprise, de soumettre le salarié à temps partiel aux dispositifs d'annualisation du temps de travail applicables aux salariés à temps plein.</p>	<p>Si de sensibles assouplissements à la législation sur la durée du travail ont été apportés par les 3 lois citées, les points suivants restent à améliorer :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les assouplissements en entreprise ne sont possibles que si celle-ci peut négocier. Or, comme indiqué ci-dessus, celles de moins de 11 salariés ne peuvent pas négocier d'accord d'entreprise. Elles ne pourront profiter des nouveaux assouplissements que si un accord est conclu au niveau de leur branche. Un référendum devrait être autorisé dans ces entreprises. - Concernant le CET, et son alimentation, les mêmes remarques peuvent être faites : il faut pouvoir négocier pour l'assouplir. - Concernant le salarié à temps partiel, de gros progrès restent à faire pour permettre, par voie d'avenant, d'augmenter la durée du travail de façon temporaire, sans que l'employeur risque d'être condamné par les tribunaux qui peuvent requalifier le contrat en contrat à temps plein, avec un rappel de salaire. Il faut aussi assouplir les conditions de recours au temps partiel annualisé. Actuellement, seul le travail intermittent existe, mais il doit être prévu par accord collectif pour y recourir, et il faut de plus indiquer dans le contrat initial les périodes de travail et de non travail, sauf exceptions. Ceci manque incontestablement de souplesse.
---	---	--

<p>Proposition n°3 Repenser la formation et créer le parcours professionnel du salarié</p> <p>Pour repenser la formation et créer le parcours professionnel du salarié, différentes propositions peuvent être formulées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - « Un jeune, une entreprise » : renforcer les liens entre l'école et l'entreprise. - Créer une période d'adaptation au profit des personnes ayant une formation théorique mais pas de formation pratique. - Ne pas modifier trop souvent les dispositifs de formation en alternance, ceci nuisant à leur essor. - Unifier les dispositifs de formation professionnelle continue que sont le plan de formation, le DIF et le CIF, tous ces dispositifs ayant la même finalité et étant financés par l'employeur. - Renforcer la formation des chômeurs. - Pour valoriser les formations suivies par le salarié, il faut rendre effectif le Passeport formation et développer la VAE. 	<p>Depuis la proposition du Livre Blanc aucune mesure importante n'a été prise concernant la formation professionnelle continue.</p> <p>Les dispositifs de formation en alternance ont été remaniés à plusieurs reprises, le contrat de professionnalisation notamment. Celui-ci ne bénéficie plus d'exonération de cotisations sociales.</p> <p>De nombreux rapports ont été publiés, critiquant l'organisation actuelle de la formation continue.</p> <p>Mais un accord national interprofessionnel a été conclu le 7 janvier 2009. L'objet de l'accord est de simplifier les modalités de mise en œuvre de la formation et la lisibilité des différents dispositifs, comme le préconisait le Livre Blanc, pour lequel les distinctions entre plan de formation, DIF et CIF n'étaient pas fondées, l'ensemble des formations étant financé par l'employeur.</p> <p>Un des aspects de cet accord est aussi de favoriser la formation des demandeurs d'emploi ; le financement de ces formations serait assuré notamment par les entreprises par la voie d'un cofinancement.</p> <p>Le passeport formation a été mis en œuvre, mais il doit faire l'objet d'une promotion par les entreprises, car il reste peu développé.</p> <p>Quant à la VAE, aucune réforme n'est intervenue. Il s'agit pourtant d'une valorisation importante de l'expérience professionnelle.</p>	<p>La formation professionnelle doit être réformée. Les constats sur le dispositif actuel sont très généralement négatifs et la nécessité d'une réforme est acquise, même si l'instabilité des règles applicables peut être reprochée.</p> <p>La principale difficulté tient à la formation initiale, inadaptée au milieu professionnel. De plus, malgré la création du DIF et les ambitions de l'accord interprofessionnel de décembre 2003, la formation continue ne s'est guère développée et elle continue de profiter aux publics les plus qualifiés et les plus jeunes.</p> <p>Une réforme est nécessaire sur la formation initiale et la formation continue. De plus, l'expérience professionnelle est insuffisamment prise en compte, et le dispositif de VAE doit être assoupli pour permettre plus facilement de valoriser l'expérience des salariés. Quant au passeport formation, qui a vu le jour, il doit être plus largement diffusé et son utilisation doit être valorisée.</p> <p>Si l'accord interprofessionnel du 7 janvier 2009 prévoit quelques mesures intéressantes, il semble nettement insuffisant par rapport aux propositions.</p> <p>Il faut en particulier renforcer les liens entre l'école et l'entreprise ; développer la VAE, le passeport formation, etc.</p>
--	--	---

<p>Proposition N° 4 S'orienter vers une nouvelle forme d'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> - A long terme, il faut unifier le régime des salariés et celui des non salariés : il est souhaitable d'avoir une seule forme d'emploi relevant d'un seul régime de protection sociale. - A court terme, il faut simplifier le contrat à durée déterminée et le rendre plus souple. - A court terme, concernant les conjoints, il faut tracer une frontière précise entre le choix obligatoire d'un statut et l'entraide familiale. - Il faudrait aussi étendre le statut du conjoint aux personnes pacsées et aux concubins. 	<p>Depuis 2006, quelques mesures sont intervenues :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le CDD de projet a été créé par la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008. Mais l'essor de ce CDD reste incertain car sa mise en œuvre nécessite au préalable un accord collectif ; de plus ce CDD est à la seule destination des ingénieurs et cadres et sa durée est peu flexible. - Concernant l'extension du statut du conjoint aux pacsés et concubins, la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008 prévoit que le pacsé peut bénéficier du même statut que le conjoint collaborateur, ce qui est une avancée notable. Concernant le concubin, une étude doit être faite pour voir ce qui est envisageable, ce qui est plus difficile car il n'existe pas de lien de droit entre les concubins. 	<p>Il est nécessaire, surtout depuis la suppression du CNE, d'assouplir le recours au CDD. Le CDD de projet est nettement insuffisant par rapport aux attentes de souplesse des chefs d'entreprise.</p> <p>Quant à l'unification des statuts salariés et non salariés, il s'agit d'un vœu du Livre Blanc, mais à long terme. Il est souhaitable que le CSOEC continue de soutenir ce projet.</p>
<p>Proposition n° 5 Maîtriser les dépenses de protection sociale et rationaliser leur financement</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sur la maîtrise des dépenses de protection sociale : il faut renforcer les contrôles des personnes en arrêt maladie, en situation de chômage. - Sur la CSG et la CRDS : il faudrait fusionner ces 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. - Sur le financement de la protection sociale : il faut trouver un nouveau mode de financement notamment pour la branche des prestations 	<p>Depuis 2006, différents rapports sont intervenus, notamment pour instaurer la TVA sociale. Pour des raisons politiques, ce projet a été retiré.</p> <p>On assiste, notamment au travers de la loi de financement de la SS pour 2009, à la création de nouvelles contributions comme le forfait social de 2 % sur les sommes exonérées de cotisations sociales mais soumises à CSG.</p> <p>Par ailleurs, pour financer la CMU complémentaire, la loi de financement de la SS pour 2009 a largement augmenté la contribution des assureurs complémentaires. En effet, la CMU</p>	<p>On peut regretter le manque d'ampleur des réformes. Il faudrait cependant trouver un nouveau mode de financement pour deux branches qui relèvent plus de la solidarité que de l'assurance : les prestations familiales et l'assurance maladie. Le financement de ces caisses devrait plus relever de la fiscalité que des cotisations sociales.</p> <p>Pour remédier aux déficits des caisses, seules des mesures ponctuelles ont été prises.</p>

familiales et pour celle de l'assurance maladie.	complémentaire était déjà financée par les assureurs, par une taxe prélevée sur le chiffre d'affaires des contrats « frais de santé ». cette taxe, qui était fixée à 2,5 %, passe à 5,9 %.	
Comment lever les freins à l'embauche ?		
<p>Proposition N° 6 Aménager le dispositif de représentation du personnel pour éviter les effets de seuil 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. Cet aménagement pourrait être réservé aux TPE/PME, c'est-à-dire aux entreprises d'au plus 250 salariés.</p>	<p>La loi n° 2008-789 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail du 20 août 2008 a modifié diverses dispositions sur la représentation du personnel, mais elle n'a pas simplifié les instances existantes. Au contraire, elle a créé le RSS (représentant de la section syndicale) qui constitue une nouvelle instance !</p>	<p>Il est indispensable de simplifier les dispositifs existants. La proposition du Livre blanc reste toujours d'actualité, afin d'offrir au chef d'entreprise un seul organe comme interlocuteur.</p>
<p>Proposition N° 7 Simplifier le mode de calcul des effectifs 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.</p>	<p>Quelques simplifications ont été apportées concernant le calcul des effectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La loi pour le travail, l'emploi et le pouvoir d'achat du 20 août 2008 fixe des règles de calcul de l'effectif de 20 salariés, en indiquant qu'il s'apprécie au 31 décembre, en fonction de la moyenne des effectifs au cours de l'année civile. La même règle est utilisée pour la réduction générale de cotisations. Les textes d'application ont précisé les règles de calcul des effectifs. 	<p>Même si quelques aménagements ont été apportés, on est loin d'avoir une définition unique et universelle de l'effectif de référence.</p>

<p>Il faut parvenir à une définition unique et universelle de l'effectif de référence.</p>	<p>Il faudrait étendre ces règles à l'ensemble des seuils existants, en matière de droit du travail et de protection sociale.</p>	
<p>Proposition N° 8 Simplifier le bulletin de paie Pour simplifier le bulletin de paie, il faut agir à plusieurs niveaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Simplifier l'assiette des cotisations ; - Fusionner la CSG et la CRDS ; - Alléger le contenu de l'annexe au bulletin de paie ; - Dématérialiser le bulletin de paie ; - Créer le « Bilan individuel social » pour améliorer l'information du salarié sur les différents éléments reçus en contrepartie de son travail : il indiquera, outre le salaire, les autres avantages perçus en contrepartie du travail et il informera le salarié de ses droits à retraite ; - Simplifier la collecte des charges sociales et des taxes assises sur les salaires, en instaurant un collecteur unique qui répartira ensuite la collecte. 	<p>Aucune mesure n'est intervenue pour simplifier le bulletin de paie.</p> <p>Au contraire, une nouvelle mention est rendue obligatoire par la LFSS pour 2009, qui concerne la mention de l'aide au transport, sous peine de sanction. Une ligne supplémentaire est donc rendue nécessaire.</p> <p>Notons qu'une proposition de loi de simplification et de clarification du droit et d'allègement des procédures examinée par le Parlement en 1^{ère} lecture en octobre 2008 ouvre la possibilité aux employeurs d'envoyer aux salariés un bulletin de paie sous forme électronique.</p> <p>Deux conditions seront posées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'accord du salarié doit être recueilli ; - la remise doit s'effectuer dans des conditions garantissant l'intégrité des données. 	<p>De nombreux progrès restent à accomplir pour simplifier le bulletin de paie et l'ensemble des propositions du Livre Blanc peut être repris, y compris bien entendu le collecteur unique.</p>
<p>Proposition N° 9 Simplifier les procédures de rupture du contrat de travail Il faut simplifier la procédure de licenciement pour motif économique. Il faut dispenser de l'obligation de reclassement les entreprises à établissement unique. Il faut aussi clarifier l'articulation entre la procédure de modification du contrat de travail et la procédure de reclassement. Il faut simplifier la procédure de licenciement économique dans les entreprises de 50 salariés et plus.</p>	<p>Le gouvernement, plutôt que de simplifier les procédures de rupture du contrat de travail, a, en entérinant les mesures préconisées par l'Accord interprofessionnel du 11 janvier 2008, ouvert la voie à la rupture conventionnelle du contrat, à mi chemin entre la démission et le licenciement (loi du 25 juin 2008 relative à la modernisation du marché du travail).</p>	<p>Le recours à la rupture conventionnelle est une troisième voie, entre le licenciement et la démission.</p> <p>La procédure de licenciement, et notamment le licenciement économique, n'a pas été simplifiée.</p> <p>A cet égard, même si la rupture conventionnelle est, dans bien des cas, un moyen de contourner les procédures de licenciement, les propositions du Livre blanc restent d'actualité. Le licenciement économique est trop difficile à gérer, notamment dans les TPE.</p>

<p>Il faut que le législateur procède à une nouvelle définition du motif économique afin d'éviter les requalifications par le juge.</p>		
<p>Proposition N° 10 Harmoniser les délais de prescription relatifs à la rupture du contrat de travail Il faut avoir un délai de prescription unique qui s'applique à tous les modes de rupture du contrat de travail. Le délai de prescription de 12 mois, applicable actuellement aux actions portant sur le licenciement économique doit également s'appliquer aux autres ruptures.</p>	<p>Une mesure a été prise pour harmoniser les délais de prescription concernant la rupture du contrat de travail. Le délai de prescription de la rupture conventionnelle a en effet été fixé par la loi du 25 juin 2008 à 12 mois.</p>	<p>Le délai de prescription du licenciement pour motif personnel n'a toujours pas été fixé à 12 mois. Le délai de prescription est encore celui de droit commun (30 ans). Toutefois, le délai de prescription pour les demandes du salarié (salaires, dommages et intérêts a été ramené à 5 ans).</p>
<p>Proposition N° 11 Harmoniser les délais de prescription relatifs aux créances dues aux salariés 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.</p>	<p>La loi du 17 juin 2008 portant réforme de la prescription en matière civile simplifie les règles de la prescription civile et prévoit qu'en matière sociale, il n'y a plus qu'une prescription de 5 ans, qui joue en matière de salaire (comme précédemment) et aussi pour les demandes de dommages et intérêts en réparation d'un préjudice (licenciement injustifié, discrimination, etc.).</p>	<p>La loi du 17 juin 2008 a répondu aux attentes exprimées dans le Livre Blanc.</p>
<p>Proposition N° 12 Simplifier et sécuriser les procédures de licenciement pour inaptitude physique 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. 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</p>	<p>Aucun texte n'est intervenu pour simplifier et sécuriser les procédures de licenciement pour inaptitude physique qui sont toujours très délicates et risquées pour les employeurs.</p>	<p>L'intégralité des propositions du Livre Blanc reste d'actualité.</p>

occuper. Si la décision du médecin du travail est remise en cause par l'inspecteur du travail, il faut sécuriser la situation de l'employeur qui a procédé régulièrement au licenciement.		
Proposition N° 13 Placer la Nomenclature des Informations Sociales (NIS) sous l'autorité d'un organisme unique et reconnu La NIS, nomenclature des informations sociales, serait l'inventaire le plus complet possible des rubriques sociales existantes. Elle doit permettre aux transmissions dématérialisées d'être normalisées et fiabilisées. Le système doit être mis en place sous l'autorité d'un Organisme unique et reconnu.	Aucun texte n'est intervenu sur la NIS.	L'intégralité des propositions du Livre Blanc reste d'actualité, en particulier pour faciliter la dématérialisation des données sociales envers l'ensemble des organismes sociaux et du personnel.
Comment développer l'emploi en France ?		
Proposition N° 14 Développer les services à la personne 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 mettre en place un système de cursus professionnel à 4 échelons pour les emplois liés au service à la personne. L'organisation de ces cursus éducatifs thématiques au niveau national pourrait être déléguée aux régions.	Aucun texte n'est intervenu pour modifier les activités relevant du CESU. Ceci est nuisible à la concurrence entre les entreprises exerçant une activité qui peut relever du CESU. Par ailleurs, la formation des salariés agissant dans le secteur des services à la personne reste à développer.	L'intégralité des propositions du Livre Blanc reste d'actualité.
Proposition N° 15 Repenser les aides et les allègements en faveur de l'emploi	La loi du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active (RSA) et réformant les politiques d'insertion prévoit la mise en place d'un	La plupart des propositions du Livre blanc restent valables : stabilité dans les contrats, meilleur ciblage des aides, un seul interlocuteur.

<p>Il faut mettre en place une certaine stabilité dans ces contrats qui doivent être moins souvent modifiés.</p> <p>Il faut mieux cibler les aides directes et indirectes. 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.</p> <p>Il faut 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.</p>	<p>contrat unique d'insertion qui simplifie le dispositif des contrats aidés. Il s'agit de remplacer les contrats réservés aux bénéficiaires de minima sociaux par un seul et unique contrat. Cette réforme sera effective au 1er janvier 2010.</p> <p>Si l'objectif est de diminuer le nombre de contrats aidés, de nouvelles aides ont été créées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - exonération de cotisations dans les jeunes entreprises universitaires (JEU) : loi de finances pour 2008. - aide à l'embauche dans les TPE, pour l'année 2009 : décret du 19 décembre 2008. <p>Malgré la création du Pôle Emploi, il existe toujours de multiples interlocuteurs pour recourir aux contrats aidés.</p>	<p>On notera par exemple que l'aide à l'embauche dans les TPE, valable en 2009, n'est pas ciblée sur les publics en difficulté mais sur les entreprises de 10 salariés et moins qui versent des salaires inférieurs à 1,6 SMIC. Ces mesures sont constitutives de trappes à bas salaires et créent des effets de seuil.</p>
<p>Proposition N° 16 Favoriser le travail à domicile</p> <p>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.</p>	<p>S'il existe un accord interprofessionnel du 17 juillet 2005 sur le télétravail, applicable depuis mai 2006 en raison de son extension, ce texte manque réellement de souplesse pour encourager les employeurs à y recourir.</p> <p>Une proposition de loi visant à favoriser le télétravail en France a été déposée à l'Assemblée nationale le 15 octobre 2008.</p> <p>Le nombre de télétravailleurs est en effet très faible en France très faible (6% contre 25 % aux Pays-Bas, de 23 % en Allemagne, en Finlande et au Danemark, etc.).</p> <p>Cette proposition a pour but de reprendre certains éléments contenus dans l'ANI du 17 juillet 2005, et de simplifier la législation du télétravail.</p> <p>Elle prévoit de rendre obligatoires certaines mentions dans le contrat de travail, de consulter</p>	<p>Si des avancées ont été constatées, il faudrait cependant que la proposition de loi aboutisse. Il faudrait, comme le préconisait le Livre Blanc, que soit prévue une clause de réversibilité au profit de l'employeur. Ceci lui permettrait, s'il trouve que l'expérience n'est pas concluante, de revenir à la situation antérieure.</p>

	les délégués du personnel ou le comité d'entreprise lors du recours au télétravail, de prévoir une réduction d'impôt égale à 50 % des dépenses réalisées pour mettre en œuvre ou améliorer le télétravail, et d'exclure des effectifs de l'entreprise les télétravailleurs.	
<p>Proposition N° 17 Assouplir le recours au travail 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.</p>	<p>Le débat sur le travail dominical et toujours d'actualité. Une proposition de loi a été déposée à l'Assemblée nationale. Son examen, prévu pour 2008, a ensuite été repoussé.</p> <p>Cette proposition n'a pas pour objet de généraliser le travail dominical mais elle entend apporter des précisions aux dérogations existantes. Il s'agit ainsi de préciser sous quelles conditions les communes et zones touristiques peuvent bénéficier de dérogations, d'étendre jusqu'à 13 h l'ouverture des commerces de détail alimentaires le dimanche au lieu de 12 h aujourd'hui, et de mettre en place uniquement pour les grandes unités urbaines la notion de zone d'attractivité commerciale exceptionnelle.</p> <p>La proposition a aussi pour objet de prévoir un droit de refus au profit du salarié.</p>	<p>La proposition de loi sur le travail dominical n'a pas abouti. De plus, cette loi n'a pas pour objet d'étendre le travail dominical mais de mieux cerner les activités bénéficiant actuellement de dérogations. Celles-ci ne devraient pas être étendues.</p>
<p>Proposition N° 18 Simplifier les formalités d'embauche dans les professions à embauchage/débauchage fréquent 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</p>	<p>Aucune disposition n'a été prise.</p>	<p>Les propositions du Livre Blanc restent d'actualité.</p>

<p>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.</p>		
<p>Proposition N° 19 Poursuivre les efforts pour l'emploi dans les départements d'outre-mer Il faut pérenniser les dispositions d'exonérations de cotisations sociales existant dans les DOM. Il faut 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.</p>	<p>La loi de finances pour 2009 plafonne les niches fiscales et notamment les dispositifs DOM-TOM. Le montant des avantages fiscaux ne pourra pas excéder par an 25 000 euros, majoré de 10 % des revenus du foyer fiscal.</p> <p>En matière sociale, la limitation des exonérations n'est pas intervenue.</p>	<p>Des modifications sur les dispositifs DOM ne sont intervenues qu'en matière fiscale.</p> <p>En matière sociale, les propositions du Livre Blanc restent d'actualité.</p>
<p>Proposition N° 20 Recourir au CDD pour remplacer un mandataire social absent Il faudrait prévoir la possibilité de recourir au CDD pour remplacer : le mandataire social absent, le conjoint collaborateur, etc.</p>	<p>Aucune disposition n'a été prise.</p>	<p>Les propositions du Livre Blanc restent d'actualité.</p>
<p>Proposition N° 21 Réactiver une partie du réservoir de main d'œuvre par une formation de base obligatoire 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.</p>	<p>Aucune disposition n'a été prise.</p>	<p>Les propositions du Livre Blanc restent d'actualité.</p>
<p>Proposition N° 22 Transmettre les savoirs</p>	<p>Aucune disposition n'a été prise.</p>	<p>Les propositions du Livre Blanc restent d'actualité.</p>

<p>Assurer le lien transgénérationnel 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. 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. Pour favoriser le transfert des savoirs, on pourrait imaginer des quotas d'heure légaux consacrés obligatoirement à cette tâche.</p>	<p>On peut supposer que les mesures en faveur de l'emploi des seniors devraient favoriser le tutorat en entreprise.</p>	
<p>Comment préserver notre protection sociale ?</p>		
<p>Proposition N° 23 Améliorer l'accès au dispositif loi Madelin Il faut encourager la constitution d'une épargne retraite. Il faut 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 cas d'option pour une sortie en capital, les cotisations ne seraient pas déduites de la base des cotisations obligatoires ; - en cas d'option pour une sortie en rente, les cotisations seraient déductibles.</p>	<p>Aucune disposition n'a été prise.</p>	<p>Les propositions du Livre Blanc restent d'actualité.</p>
<p>Proposition N° 24 Faciliter la participation financière dans les PME Il faudrait agir sur le revenu des sommes placées :</p>	<p>La loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail contient des dispositions intéressantes favorisant l'épargne salariale et étendant certains dispositifs aux dirigeants.</p>	<p>Les propositions du Livre Blanc restent d'actualité.</p>

<p>il s'agit de rendre variable, de manière partielle, le revenu perçu en fonction des performances du débiteur (prêt participatif). Il faudrait agir sur le capital placé pour le protéger et le garantir et ainsi mutualiser les risques de défaillance.</p>	<p>Les propositions du Livre Blanc n'ont pas été prises en compte.</p>	
<p>Proposition N° 25 Simplifier la méthode de calcul et de régularisation des cotisations dans le régime des travailleurs non salariés Il faut harmoniser les dates d'échéances et de régularisation entre les différents régimes. 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. 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.</p>	<p>Avec la mise en place de l'interlocuteur social unique (ISU), les modalités de versement des cotisations dues par les travailleurs indépendants relevant du RSI sont unifiées depuis le 1er janvier 2008. Une unification est aussi intervenue au niveau des régularisations.</p>	<p>Il reste toujours à harmoniser les règles de calcul de la CSG/CRDS entre les salariés et les travailleurs non salariés.</p>
<p>Proposition N° 26 Fusionner les déclarations des cotisations et taxes assises sur les salaires et avoir un seul collecteur Pour simplifier les déclarations, il faut agir à plusieurs niveaux : - La DADS doit servir de base à ces différentes déclarations : les déclarations récapitulatives annuelles et les régularisations d'acomptes doivent figurer sur la DADS ; - Un organisme collecteur unique sera désigné</p>	<p>Une mesure a été prise pour diminuer le nombre des déclarations obligatoires : la loi du 20 décembre 2007 relative à la simplification du droit prévoit que les obligations déclaratives des entreprises pour la taxe d'apprentissage et la participation des entreprises de moins de 10 salariés à la formation professionnelle sont portées sur la DADS.</p>	<p>Si deux déclarations sont intégrées à la DADS, il reste encore de multiples déclarations qui pourraient être regroupées sur la DADS. Le collecteur unique n'existe toujours pas et les dates de dépôt des déclarations ne sont pas unifiées. Le télépaiement se généralise de plus en plus en pratique.</p>

<p>pour recevoir les fonds ; - Le télépaiement doit être encouragé ; - Il faut harmoniser les dates de dépôt des différentes déclarations.</p>		
<p>Proposition N° 27 Faciliter les opérations liées à l'établissement des formulaires déclaratifs et aux téléprocédures 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.</p>	<p>Aucune disposition n'a été prise.</p>	<p>Les propositions du Livre Blanc restent d'actualité.</p>
<p>Proposition N° 28 Promouvoir le contrôle et la citoyenneté 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. Il faut aussi donner la possibilité aux employeurs de sanctionner les salariés qui, pendant leur arrêt maladie, exercent une autre activité. En cas de condamnation d'une entreprise pour travail dissimulé, les aides publiques devraient aussi être remboursées. 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.</p>	<p>Plusieurs mesures ont été prises pour renforcer les contrôles. - la loi de financement de la sécurité sociale pour 2008 a instauré, à titre expérimental, et dans certaines CPAM de nouvelles modalités de contrôle médical. La CPAM peut décider de suspendre le versement des indemnités journalières suite au résultat de la contrevisite médicale diligentée par l'employeur. - les victimes d'accident du travail doivent désormais (LFSSS pour 2008) être astreints aux heures de sortie autorisées. - La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 renforce les moyens de lutte contre la fraude à l'assurance maladie et les liens entre les organismes, y compris à l'étranger, pour lutter contre la fraude.</p>	<p>Même si quelques mesures ont été prises, il faudrait encore augmenter les moyens de lutte contre la fraude, comme le préconisait le Livre blanc et donner la possibilité aux employeurs de sanctionner les salariés qui, pendant leur arrêt maladie, exercent une autre activité. Il faudrait aussi prévoir le remboursement des aides publics en cas de travail dissimulé (et pas seulement le non versement pour l'avenir). Enfin, comme le préconisait le Livre Blanc, il faut sensibiliser les assurés à la solidarité pour sauvegarder le modèle social français.</p>