



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

perspectives

Question écrite n° 12472

Texte de la question

Mme Marie-Jo Zimmermann attire l'attention de M. le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie sur le fait qu'il est envisagé de créer un chèque emploi-entreprise, utilisable par toutes les entreprises ayant au plus trois salariés et par toutes les entreprises pour leurs salariés employés moins de cent jours par an. A l'image du chèque emploi-service ouvert aux particuliers, ce chèque permet à l'entrepreneur de s'acquitter de façon simplifiée de nombreuses obligations telles que rédaction du contrat de travail, bulletin de paie, tenue du registre d'embauche, calcul et paiement des charges sociales. Le dispositif en cause suscite l'opposition d'un groupe d'experts-comptables : le système adopté serait inadapté pour traiter des situations particulières de salariés relevant de conventions collectives différentes et serait donc source de contentieux ; le seuil de trois salariés pourrait être un frein à l'embauche ; la compétence donnée à l'URSSAF pour gérer le système constituerait un acte de concurrence déloyale aboutissant à ce que cet organisme soit à la fois juge et partie. Elle souhaiterait qu'il lui indique s'il ne pense pas qu'il serait préférable d'assurer au préalable une large concertation avec les intéressés avant de mettre en oeuvre de manière définitive une mesure qui ne fait pas l'unanimité. - Question transmise à M. le ministre des solidarités, de la santé et de la famille.

Texte de la réponse

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

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

Données clés

Auteur : [Mme Marie-Jo Zimmermann](#)

Circonscription : Moselle (3^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 12472

Rubrique : Emploi

Ministère interrogé : économie

Ministère attributaire : solidarités, santé et famille

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 24 février 2003, page 1317

Réponse publiée le : 14 décembre 2004, page 10072