



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

chèque emploi service

Question écrite n° 31693

Texte de la question

M. Patrick Balkany * appelle l'attention de M. le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité sur les inquiétudes ressenties par les experts-comptables quant au projet de création du TESE, titre emploi simplifié entreprise. Au 1er janvier 2004, seules les très petites structures, qui emploient au maximum trois salariés, pourront utiliser le titre emploi entreprise pour l'ensemble de leurs recrutements. Celles de plus de dix salariés pourront en bénéficier, mais uniquement pour les emplois d'une durée annuelle inférieure à 100 jours (consécutifs ou non). Le seuil de dix salariés, prévu par l'ordonnance du 18 décembre 2003 relative aux mesures de simplifications des formalités concernant les entreprises, ne sera applicable qu'après un « rodage » du dispositif, pour éviter les risques d'engorgement des URSSAF. Ainsi, le titre emploi entreprise, qui remplace à la fois le contrat de travail, la déclaration d'embauche et la feuille de paie, sera déployé progressivement au sein des régions et des divers secteurs d'activité. Au 1er janvier 2004, il ne sera disponible que dans cinq régions (Aquitaine, Auvergne, Limousin, Midi-Pyrénées et Rhône-Alpes) et pour deux secteurs d'activité (bâtiment et hôtellerie-restauration) pour leurs « emplois occasionnels ». Lors du premier semestre 2004, il sera étendu à d'autres régions et à d'autres secteurs coiffure, boucherie-charcuterie, commerce et réparation automobile, services aux entreprises, commerce non sédentaire, agences immobilières. Le volet « emplois permanents » sera quant à lui mis en place au cours du second semestre, avant d'être généralisé à l'ensemble de la France et des activités citées à la fin 2004. Cependant, le TESE inquiète les experts-comptables qui ont peur d'ambiguïtés porteuses de risques. Tout d'abord, ils accueillent mal cette intervention du public dans la sphère privée. Aujourd'hui, le marché concurrentiel est une des garanties du maintien de la meilleure qualité au meilleur coût. Cela créera un surcroît de travail aux URSSAF dont on ne sait pas aujourd'hui si le personnel a été formé et si son nombre est suffisant pour faire face à cette nouvelle mission. Le rôle ne sera pas simple quand on sait le nombre de conventions collectives, d'organismes collecteurs qui existent. Au-delà des rôles de collecteur et de contrôleur de l'URSSAF, celui-ci va devoir établir les bulletins de paie. Il ne faudrait pas que le chef d'entreprise se sente déresponsabilisé, pensant que sa gestion sociale relève de la responsabilité de l'établissement public. Il lui demande donc de bien vouloir préciser les intentions du ministère en la matière. - Question transmise à M. le ministre de la santé et de la protection sociale.

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 pouvaient 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 des 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. A 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 juillet 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 : [M. Patrick Balkany](#)

Circonscription : Hauts-de-Seine (5^e circonscription) - Députés n'appartenant à aucun groupe

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 31693

Rubrique : Emploi

Ministère interrogé : affaires sociales, travail et solidarité

Ministère attributaire : santé

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 13 janvier 2004, page 191

Réponse publiée le : 25 mai 2004, page 3870