

# Rendons leur agilité aux entreprises !

45 propositions de simplification de l'environnement réglementaire des entreprises

---

Mars 2025



## Sommaire

<b>INTRODUCTION</b>	<b>3</b>
1- SIMPLIFICATION : DE QUOI PARLE-T-ON ?	3
2- SIMPLIFICATION DES NORMES À L'ENDROIT DES ENTREPRISES : COMMENT ALLER PLUS LOIN ?	5
<b>LISTE DES PROPOSITIONS</b>	<b>9</b>
<b>Axe 1</b>	
<b>PROPOSITIONS EN MATIÈRE DE DROIT DE L'ENTREPRISE</b>	<b>16</b>
1- EN DROIT DES SOCIÉTÉS	17
2- EN MATIÈRE DE PROCÉDURES COLLECTIVES	21
3- EN MATIÈRE DE RSE	22
4- EN MATIÈRE DE COMMERCE	23
5- EN MATIÈRE DE FISCALITÉ DE L'ENTREPRISE	24
<b>Axe 2</b>	
<b>PROPOSITIONS EN MATIÈRE DE DROIT SOCIAL</b>	<b>29</b>
1- EN MATIÈRE DE CONTRAT DE TRAVAIL	30
2- EN MATIÈRE D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS	33
3- EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION, DE DÉCLARATIONS SOCIALES ET DE RELATIONS AVEC L'ADMINISTRATION	36
4- EN MATIÈRE DE RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL	38
5- EN MATIÈRE DE PROTECTION SOCIALE	41

## Introduction

« C'est compliqué de simplifier »

François HOLLANDE, conférence de presse, 23 mars 2017

### 1- SIMPLIFICATION : DE QUOI PARLE-T-ON ?

L'organisation des États modernes et des relations économiques suppose un niveau de complexité de la production normative, renforcée par l'abondance du droit de l'Union européenne. La complexité de la loi ne fait donc que refléter la complexité du monde. Dans un tel contexte, la loi doit néanmoins préserver la plasticité nécessaire pour s'adapter à son environnement et agir efficacement sur la société et l'économie. L'objet de la simplification de l'environnement administratif et réglementaire des entreprises est donc de lutter contre la complexité excessive du droit et non contre sa complexité naturelle.

C'est sur cette voie que, depuis plus de 20 ans, des assises de la simplification à la loi PACTE, en passant par le « choc de simplification », les pouvoirs publics se sont engagés, avec **un double objectif : simplifier les démarches administratives des usagers du service public et simplifier le droit, c'est-à-dire de la règle applicable, aussi bien dans son volume que dans son contenu.**

#### • Pourquoi simplifier ?

La simplification du droit répond d'abord à **l'objectif d'accessibilité et d'intelligibilité de la loi** : cet objectif de valeur constitutionnelle<sup>1</sup> a précisément pour ambition d'imposer au législateur de concevoir des textes respectant un seuil minimal de lisibilité. Il s'agit pour le législateur d'assurer l'accès à la fois matériel et intellectuel à la loi tout en ayant conscience que cette dernière exigence est relative et peut varier d'un lecteur à un autre.

La simplification du droit répond également au **principe constitutionnel de clarté de la loi** qui impose au législateur d'écarter les formulations équivoques ou imprécises<sup>2</sup>.

La simplification du droit répond, enfin, à **un enjeu de compétitivité des entreprises et d'attractivité économique de la France**. Ainsi, le coût de l'inflation normative est estimé par l'OCDE de 3 % à 4 % du PIB soit 60 à 80 milliards d'euros par an<sup>3</sup>. À l'inverse, **une réduction de 25 % des charges administratives induirait 15 milliards d'euros d'économie pour les entreprises**<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> [Décision du Conseil constitutionnel n° 99-421 DC du 16 décembre 1999](#), J.O.R.F. n° 0296 du 22 décembre 1996

<sup>2</sup> [Décision du Conseil constitutionnel n° 98-401 DC du 10 juin 1998](#), J.O.R.F. n° 0136 du 14 juin 1998

<sup>3</sup> Données communément reprises par les parties prenantes, issues de l'étude [Mieux légiférer en Europe](#), OCDE, 2010

<sup>4</sup> [Étude présidentielle, simplification des normes](#), D. Belle et A. Frut Gautier, EY, 2022

## • Simplification, où en est-on ?

Les 15 dernières années ont été marquées par des efforts conséquents des pouvoirs publics en termes de simplification des démarches administratives :

- mise en œuvre de très nombreuses procédures dématérialisées (85 % des démarches administratives les plus usuelles), simplification des formulaires ;
- fluidification des relations avec l'administration : par exemple, droit à l'erreur du contribuable, relation de confiance entre les entreprises et l'administration fiscale, développement des procédures de rescrit en matière fiscale et sociale ;
- en droit de l'entreprise, simplification des procédures de création et de liquidation des sociétés par la loi PACTE, mise en œuvre d'échanges d'informations entre administrations dans le cadre du process « dites-le nous une fois » pour les procédures en matière d'aides publiques, de création, cessation, modification, reprise et transmission de l'entreprise, de fiscalité, de gestion des ressources humaines et de formation professionnelle, de la législation sur les baux commerciaux et professionnels, de comptabilité, de financement et d'assurance de l'entreprise, de marchés publics (pour ce qui concerne la constitution du dossier de candidature) ou de réglementation en matière commerciale.

Par ailleurs, **le législateur, sous l'influence des gouvernements successifs, a aussi procédé à une simplification du fond du droit dans de nombreux domaines.**

Ce fut le cas lors de l'adoption de la loi Warsmann<sup>5</sup> ou encore, en matière sociale, à l'occasion de la promulgation des ordonnances réformant le code du travail<sup>6</sup> qui ont notamment réuni au sein d'une instance unique (le CSE) les anciennes institutions représentatives du personnel, et sécurisé la rupture du contrat de travail de même que l'appréciation du motif économique de licenciement.

En droit commercial et des sociétés, la loi du 19 juillet 2019<sup>7</sup> simplifie le régime de la vente et de la mise en location gérance du fonds de commerce, clarifie les droits respectifs du nu-proprétaire et de l'usufruitier en cas de démembrement de parts sociales ou encore crée une procédure de remplacement du gérant de SARL.

En droit fiscal, la simplification du régime du pacte Dutreil transmission par la loi de finances 2019<sup>8</sup> peut être soulignée, même si en ce domaine le législateur peut aller plus loin.

Enfin, **l'État a mis en place la gouvernance nécessaire un mouvement itératif de simplification des démarches et de l'environnement réglementaire des entreprises :**

- nomination d'un ministre chargé de la transformation de l'action publique ;
- instauration d'un Comité interministériel de la transformation publique en charge de définir la politique de transformation de l'action publique du Gouvernement et de s'assurer de son application. Placé sous la présidence du Premier ministre, ce comité réunit l'ensemble des membres du gouvernement au moins une fois par semestre ;
- création d'une Direction Interministérielle de la Transformation Publique assurant le suivi de la mise en œuvre des engagements pris lors des différents comités ;

---

<sup>5</sup> [Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives, J.O.R.F. n° 0071 du 23 mars 2012](#)

<sup>6</sup> Voir les [ordonnances n° 2017-1385, 2017-1386, 2017-1387 et 2017-1388 du 22 septembre 2017, J.O.R.F. n° 222 du 23 septembre 2017](#)

<sup>7</sup> [Loi n° 2019-744 du 19 juillet 2019 de simplification, de clarification et d'actualisation du droit des sociétés, J.O.R.F. n° 167 du 20 juillet 2019](#)

<sup>8</sup> [Loi n° 2018-1317 du 28 décembre 2018, J.O.R.F. n° 0302 du 30 décembre 2018.](#)

- contrôle du Conseil national d'évaluation des normes en matière de normes applicables aux collectivités locales.

Pour autant, même si l'on peut se féliciter de tant d'avancées, on ne peut que constater que la production normative n'a parallèlement pas été réduite. Comme l'indiquent les indicateurs de suivi de l'activité normative<sup>9</sup>, **ce sont entre 45 et 60 nouvelles lois qui sont promulguées chaque année**, l'année 2021 marquant un pic jamais atteint depuis avec 67 lois parues au journal officiel, sous l'impulsion partagée de l'exécutif et des parlementaires.

**C'est pourquoi la CCI Paris Île-de-France souhaite, dans le cadre du débat parlementaire sur le projet de loi de simplification de la vie économique, porter un ensemble de propositions de nature à simplifier la vie quotidienne des entreprises, après avoir déterminé les principes directeurs du processus de simplification de leur environnement administratif et réglementaire.**

## 2- SIMPLIFICATION DES NORMES À L'ENDROIT DES ENTREPRISES : COMMENT ALLER PLUS LOIN ?

Quatre axes directeurs doivent guider la démarche de simplification des pouvoirs publics.

- **Ne pas simplifier pour simplifier**

La simplification de la règle de droit peut parfois avoir un effet négatif induit pour les entreprises, notamment les TPE-PME : si la simplification des modalités de création d'une entreprise a manifestement eu pour effet de développer l'entrepreneuriat en France, elle s'accompagne également de difficultés au cours de la vie de l'entreprise faute d'accompagnement du créateur quant au choix de la forme juridique d'exercice, du statut social et fiscal afférent, quant à la rédaction des statuts de société...

En outre, la modification de la règle de droit occasionne le plus souvent une nouvelle lecture judiciaire source d'instabilité et d'insécurité juridique pour les entreprises.

- **Veiller à ce que la dématérialisation soit réellement source de simplification**

Si la dématérialisation simplifie, le cas échéant, certaines démarches administratives, elle éloigne physiquement les usagers des services publics et notamment de toutes les possibilités d'accompagnement dans leur démarche.

C'est pourquoi il est important de **ne pas dématérialiser ou simplifier avec précipitation**. À ce titre, l'échec du Régime social des indépendants (RSI) aurait dû conduire à plus prudence dans le déploiement par l'INPI du Guichet électronique des formalités d'entreprises (Guichet unique). Si le choix d'un interlocuteur unique proposant une procédure dématérialisée pour les formalités d'entreprise fait sens, la multiplicité des statuts juridiques, sociaux et fiscaux ouverts à l'entreprise aurait dû conduire l'État à se tourner vers un opérateur doté des moyens et des compétences pour développer une plateforme nécessairement complexe. Les limites rencontrées aujourd'hui par le Guichet unique, qui ont conduit au

*« La décision publique envisage trop souvent les problèmes en termes de faisabilité, calendrier, et investissement, après la décision et non avant. Or la numérisation n'est pas un acte informatique, elle oblige à repenser tous les process. Ce n'est pas parce qu'on numérise qu'on simplifie »*

**Thierry Mandon, ancien secrétaire d'État à la simplification, Les Échos, 17 janvier 2023**

---

<sup>9</sup> [Indicateurs de suivi de l'activité normative](#), Secrétariat général du gouvernement, édition 2023

déclenchement d'une procédure d'alerte et à la réouverture du guichet d'Infogreffe en témoigne et souligne le besoin d'accompagnement des entreprises.

Au-delà, il convient de préserver la possibilité d'un contact téléphonique avec des représentants de l'administration ayant la capacité de répondre aux demandes des entreprises qui « n'entrent pas dans les cases ». La création, dans chaque domaine, de Pôles de référents, regroupant des membres expérimentés de l'administration avec un pouvoir propre de décision, permettrait de dénouer de nombreuses situations complexes.

### • Revoir les modalités de production de la norme

La simplification du droit impose avant tout une **rationalisation de la production normative**, au-delà des slogans (« choc de simplification », « une loi promulguée = deux lois abrogées »). Dans cette optique, il est préconisé de :

- mettre fin aux lois d'opportunité liées à un événement précis et ne répondant pas au principe de généralité de la loi ;
- encadrer davantage le recours aux ordonnances qui doivent être réservées aux situations d'urgence, comme en dernier lieu dans le cas de la crise sanitaire ;
- Écarter toute surtransposition des directives de l'Union européenne ;
- veiller à désencombrer la loi de dispositions relevant du règlement : la loi doit conformément à l'article 34 de la constitution se limiter à poser les principes fondamentaux du droit ;
- veiller à une rédaction claire et simple de la loi : bannir la technique du renvoi, particulièrement utilisée en matière fiscale et sociale, et qui rend la loi illisible ; éviter la loi bavarde, à savoir la redondance des formulations et la répétition des règles à divers endroits de la loi ; sur ce dernier point, la rédaction du futur droit des contrats spéciaux devra par exemple veiller à ne pas répéter les règles relevant du droit commun des contrats déjà inscrites dans le code civil.

Par ailleurs, il convient d'envisager une **institutionnalisation du principe de concertation préalable des parties prenantes en amont de l'élaboration des textes législatifs intéressant la vie des entreprises**. Une telle règle existe déjà en matière sociale, le dépôt par le Gouvernement d'un projet de loi en matière de droit du travail, de formation professionnelle ou d'emploi faisant l'objet d'une concertation préalable des partenaires sociaux, sur la base d'un document d'orientation du Gouvernement<sup>10</sup>. Sans aller jusqu'à une « loi négociée », un dispositif similaire pourrait être retenu dans d'autres domaines du droit : droit commercial, droit des sociétés, droit de la consommation, droit de l'environnement entre autres afin de mieux prendre en compte les réalités du terrain.

Enfin, il serait utile de **renforcer la place de la « loi professionnelle », de la *soft law* ou de la « norme-recommandation » dans le corpus normatif**. Sur la base d'un socle légal *a minima* posant les principes fondamentaux du droit, sont de plus en plus privilégiées des démarches de normes-recommandations telles les normes AFNOR, des guides de bonnes pratiques élaborés par des professionnels et, le cas échéant, homologués par l'État ou la Commission européenne. Cette démarche, initiée en son temps par le Code de gouvernement des sociétés AFEP-MEDEF, doit être approfondie, particulièrement en matière de RSE, enjeu transitionnel pour les entreprises.

### • Privilégier un traitement différencié entre les PME et les grandes sociétés

S'agissant des normes, en particulier sectorielles, cette approche doit guider l'autorité normative dans la proposition aux PME des normes utiles, tenant compte de leurs particularités.

---

<sup>10</sup> [Article L. 1 du code du travail](#)

Plus globalement, il convient de veiller à ce que les obligations d'information et de reporting, toujours plus nombreuses, pesant sur les PME (par exemple publication du bilan des émissions de gaz à effet de serre, obligation de reporting en matière sociale, etc.) ne se traduisent pas, pour les petites entreprises, par un accroissement disproportionné du nombre de documents à produire au risque de passer à côté du but recherché.

Il est également essentiel d'**accompagner les PME**, par la publication de guides pratiques ou de référentiels ; par exemple, dans le cadre de la mise en œuvre de la directive sur la publication d'informations de durabilité (CSRD), mettre à disposition des PME des référentiels simplifiés qu'elles pourront appliquer de façon volontaire pour qu'elles puissent être en mesure de répondre aux sollicitations de leurs clients ou donneurs d'ordre à moindre coût.

\*\_\*\_\*\_\*\_\*

Sur la base de ces principes directeurs, ce document regroupe un ensemble de propositions de nature à simplifier l'environnement réglementaire et administratif des PME, relatives au droit de l'entreprise (droit commercial, droit des affaires et des sociétés, droit fiscal) et au droit du travail et aux relations sociales.

D'ores et déjà, trois propositions d'ordre général répondant à ces principes directeurs peuvent être avancées.

- **Simplifier l'identification de l'entreprise**

Lors de son immatriculation ou de sa déclaration d'activité auprès d'un centre de formalités des entreprises, toute entreprise ou entrepreneur individuel se voit attribuer plusieurs identifications, sous la forme de numéros : SIREN<sup>11</sup>, SIRET<sup>12</sup>, RCS<sup>13</sup>, RM<sup>14</sup>, TVA intracommunautaire<sup>15</sup>, URSSAF, APE<sup>16</sup>, NAF...

Il résulte de cette multitude d'identifiants des difficultés de gestion et un sentiment de désordre administratif. Pour plus de simplicité, on devrait donc fusionner ces codes en un identifiant unique.

Toutefois, il est probablement difficile de créer à court terme un numéro unique. En effet, la majorité des identifiants sont liés les uns aux autres : par exemple le code de TVA intracommunautaire est élaboré à partir du numéro SIREN, il est complété par le code FR pour permettre l'identification du pays de référence, utile uniquement hors des frontières nationales. De nombreuses différences s'expliquent par le niveau de précision et d'information nécessaire dans le cadre de la procédure concernée.

L'objectif immédiat est donc de créer une carte d'identité d'entreprise qui rassemble ces identifiants numériques et, à terme, instaurer un matricule qui se rapprocherait de celui utilisé par la sécurité sociale pour les personnes physiques.

---

<sup>11</sup> Numéro d'identification unique de chaque entreprise auprès des administrations

<sup>12</sup> Numéro d'identification de chaque établissement de la même entreprise auprès des organismes sociaux et fiscaux. Il doit figurer sur les bulletins de paie des salariés.

<sup>13</sup> Numéro d'immatriculation des commerçants et des sociétés commerciales au registre du commerce et des sociétés. Il figure à l'extrait K ou Kbis.

<sup>14</sup> Numéro d'inscription obligatoire au Répertoire des métiers des artisans et des sociétés artisanales n'employant pas plus de 10 salariés.

<sup>15</sup> Numéro d'identification fiscale pour toute entreprise redevable de la TVA. Il doit figurer sur les factures et sur les déclarations de TVA.

<sup>16</sup> Numéro d'identification de la branche d'activité de l'entreprise ou du travailleur indépendant. Il permet de déterminer la convention collective applicable. Il doit figurer sur les bulletins de paie des salariés.

### PROPOSITION N° 1

Créer une carte d'identité d'entreprise et retenir, à moyen terme, un numéro d'identification unique pour les entreprises

- **Mettre en place un coffre-fort numérique**

Le constat est unanime : nombre d'informations sont demandées plusieurs fois par les administrations fiscales, sociales, locales aux entreprises qui réitèrent donc autant de fois leur envoi.

Il convient d'inverser cette pratique en créant un « coffre-fort numérique sécurisé », plateforme digitale sur laquelle les administrations viendraient récupérer les informations dont elles ont besoin. Cette plateforme pourrait, le cas échéant, être ouverte aux tribunaux de commerce dans le cadre de leur mission de prévention des défaillances d'entreprise.

### PROPOSITION N° 2

Créer un coffre-fort numérique sécurisé afin que les administrations puissent accéder directement aux informations déposées par les entreprises

- **Généraliser les bacs à sable réglementaires**

Les bacs à sable réglementaires consistent à offrir la possibilité, à certaines entreprises sélectionnées, de tester des produits ou des services innovants, d'expérimenter des activités nouvelles dans un cadre réglementaire assoupli, sous la supervision d'une autorité de contrôle, pendant une période donnée. Cela permet d'échanger régulièrement avec les autorités compétentes et d'adapter, le cas échéant, les produits ou les process, et de renforcer la sécurité juridique des innovations développées par les entreprises participantes.

Ces bacs à sable réglementaires, parce qu'ils offrent un cadre normatif allégé aux entreprises qui y sont admises, devraient être plus largement et plus systématiquement proposés.

Les autorités européennes l'encouragent : le prochain Règlement sur l'intelligence artificielle l'envisage expressément. Aussi, les pouvoirs publics français pourraient-ils utilement encourager cette pratique.

### PROPOSITION N° 3

Généraliser le déploiement de bacs à sable réglementaires dans les hypothèses où une loi crée un nouveau cadre normatif, et y réserver un accès prioritaire aux PME

## Liste des propositions

### PROPOSITION N° 1

Créer une carte d'identité d'entreprise, et retenir à moyen terme un numéro d'identification unique pour les entreprises

### PROPOSITION N° 2

Créer un coffre-fort numérique sécurisé afin que les administrations puissent accéder directement aux informations déposées par les entreprises

### PROPOSITION N° 3

Généraliser le déploiement de bacs à sable réglementaires dans les hypothèses où une loi crée un nouveau cadre normatif, et y réserver un accès prioritaire aux PME

9

## AXE 1 : PROPOSITIONS EN DROIT DE L'ENTREPRISE

### EN MATIÈRE DE DROIT DES SOCIÉTÉS

### PROPOSITION N° 4

En matière de publicité légale, généraliser l'obligation d'une seule publication dans un journal d'annonces légales reprise automatiquement par le Bodacc lors de la transmission auprès du greffe du tribunal de commerce

### PROPOSITION N° 5

Étendre à l'ensemble des PME la possibilité de demander la confidentialité de l'ensemble des comptes déposés au greffe du tribunal de commerce, tout en préservant les exceptions prévues au regard de l'activité de certaines sociétés



#### PROPOSITION N° 6

Poser à plat, dans le cadre d'une réflexion de place, les règles relatives au changement de forme juridique afin de rationaliser et harmoniser les démarches et en minimiser le coût

#### PROPOSITION N° 7

Sans remettre en cause l'existence de la durée maximale de vie d'une personne morale, il convient de mieux communiquer sur les démarches de prorogation de la société afin d'éviter les situations de blocage :

- prévoir une information obligatoire des associés au moment de la création de la société sur la possibilité d'insérer une clause spéciale dans les statuts selon laquelle la durée de vie initiale de la société peut être renouvelée par tacite prorogation. Cette clause permettrait d'éviter les formalités ainsi que les frais juridiques liés à la prorogation
- prévoir une information obligatoire faite par les greffes un an avant la fin prévue de la société afin que les associés / actionnaires puissent entamer les démarches nécessaires à la prorogation de la personne morale

#### PROPOSITION N° 8

Étendre à la SARL la possibilité de tenir des assemblées générales d'approbation des comptes annuels (AGO) en distanciel ou par écrit (acte sous seing privé)

#### PROPOSITION N° 9

Dans les SARL et les SA, autoriser l'envoi des convocations à l'assemblée générale par envoi électronique à l'aide d'un dispositif permettant d'accuser réception de la convocation sans accord préalable des associés

#### PROPOSITION N° 10

Simplifier le formalisme des SARL en autorisant la mise à disposition dématérialisée des documents relatifs à l'assemblée générale en lieu et place de leur envoi papier

#### PROPOSITION N° 11

Supprimer de l'extrait Kbis la mention de l'adresse personnelle du dirigeant

### EN MATIÈRE DE DROIT DES ENTREPRISES EN DIFFICULTÉS

#### PROPOSITION N° 12

Autoriser la levée de l'interdiction bancaire en cas de constatation de l'accord de conciliation par le Président du Tribunal de commerce (ou Tribunal Judiciaire) en procédure de conciliation ou de conclusion d'un protocole d'accord dans le cadre d'un mandat *ad hoc*

### PROPOSITION N° 13

Prévoir la radiation d'office des mentions relatives à la procédure de sauvegarde et à l'exécution du plan à l'expiration d'un délai d'un an à compter de l'arrêté du plan sous condition de règlement de la 1<sup>ère</sup> annuité

### PROPOSITION N° 14

En cas de liquidation judiciaire, prévoir un entretien de négociation entre la banque et la caution afin d'établir une proposition d'un remboursement échelonné.

Permettre à la personne s'étant portée caution de mobiliser ses ressources familiales avant toute mesure d'exécution forcée

## EN MATIÈRE DE RSE

### PROPOSITION N° 15

Mettre à disposition des PME incluses dans une chaîne de valeur, des référentiels simplifiés afin qu'elles puissent répondre, à moindre coût, aux demandes d'informations que sont susceptibles de leur adresser leurs clients ou donneurs d'ordre, pour remplir leurs propres obligations en matière de durabilité.

### PROPOSITION N° 16

Proposer, dans les meilleurs délais, une méthodologie extrêmement simple et pédagogique pour que les entreprises puissent à la fois satisfaire aux exigences de publication d'un BEGES imposées en contrepartie des aides accordées dans le cadre du plan de relance et s'approprier l'outil pour leur propre bénéfice  
S'assurer que l'obligation de publier un BEGES simplifié ne se traduise pas, pour les petites entreprises, par un accroissement disproportionné du nombre de documents à produire

Prévoir la possibilité de réévaluer périodiquement le dispositif afin d'adapter le contenu ou les échéances en fonction des résultats constatés

Laisser aux PME soumises à l'obligation de publier un bilan d'émissions de gaz à effet de serre simplifié le temps de s'approprier l'outil sans les y contraindre par la menace de sanctions

11

## EN MATIÈRE DE COMMERCE

### PROPOSITION N° 17

Afin d'alléger la charge administrative des commerçants, il conviendrait :

- de laisser le choix au professionnel d'opter entre une version électronique ou une version papier de la démarche
- dans l'hypothèse où la version papier serait choisie par le commerçant, limiter la transmission de dossier à la fourniture d'un seul exemplaire
- créer un portail unique de la demande de dérogation afin de simplifier les démarches des commerçants qui possèdent des établissements commerciaux dans plusieurs départements
- uniformiser les pièces justificatives requises

- optimiser l'outil de recherche sur Service-Public.fr : une simple requête ne permet pas de trouver le service compétent sur les demandes de dérogations à l'ouverture des commerces le dimanche lorsque l'occurrence « préfecture de tel ou tel département » est transmise

## EN MATIÈRE DE FISCALITÉ DE L'ENTREPRISE

### PROPOSITION N° 18

- Insérer dans le code général des impôts une définition de la holding animatrice

### PROPOSITION N° 19

- Octroyer l'agrément des prestataires pour un délai de 4 ans et permettre le dépôt de la demande jusqu'au 15 avril de l'année N+1 du CIR

### PROPOSITION N° 20

- Relever à 50 000 euros le plafond du taux réduit d'impôt sur les sociétés

### PROPOSITION N° 21

- Relever à 1 000 euros le seuil de comptabilisation directe dans un compte de charges de l'achat de matériel et outillage

### PROPOSITION N° 22

- Dans le cadre du régime réel de TVA, ouvrir l'option pour une déclaration trimestrielle aux entreprises ayant déclaré moins de 15 000 euros de TVA en année N-1  
Permettre à l'entreprise en cours de vie sociale d'opter pour une déclaration trimestrielle de TVA par voie dématérialisée

### PROPOSITION N° 23

- Supprimer la déclaration DAS2

### PROPOSITION N° 24

- Supprimer la déclaration sur la taxe sur les véhicules de société  
Dématérialiser intégralement la carte grise du véhicule

### PROPOSITION N° 26

- Déverrouiller la messagerie sécurisée de l'administration fiscale pour permettre un échange itératif avec le contribuable  
Imposer à l'administration fiscale les mêmes délais de réponse que ceux imposés à l'entreprise

## AXE 2 : PROPOSITIONS EN DROIT SOCIAL

### EN MATIÈRE DE CONTRAT DE TRAVAIL

#### PROPOSITION N° 27

Intégrer la demande du salarié souhaitant travailler à temps partiel pour une durée hebdomadaire inférieure à la durée légale ou conventionnelle directement dans le contrat de travail

#### PROPOSITION N° 28

Exonérer l'employeur de l'obligation de contrôler la durée du travail du salarié chez un autre employeur en cas de cumul d'emplois

#### PROPOSITION N° 29

Systematiser le contrôle médical des arrêts maladie à la fin du 1<sup>er</sup> mois par l'organisme de sécurité sociale

#### PROPOSITION N° 30

Mettre en place une procédure simplifiée et accélérée de rupture conventionnelle du CDI en cas de refus d'homologation

#### PROPOSITION N° 31

Supprimer l'exigence de l'envoi à France Travail d'un exemplaire imprimé de l'attestation de fin de contrat

#### PROPOSITION N° 32

Supprimer l'obligation pour l'employeur d'établir un reçu pour solde tout compte et un certificat de travail lors de la rupture du contrat de travail et en attribuer les effets juridiques au dernier bulletin de salaire

#### PROPOSITION N° 33

Harmoniser le régime social des indemnités de rupture du CDI

#### PROPOSITION N° 34

Intégrer la demande de contrôle de l'authenticité du titre de travail d'un salarié étranger à la procédure dématérialisée de déclaration préalable à l'embauche

### EN MATIÈRE D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS

Intégrer la demande de contrôle de l'authenticité du titre de travail d'un salarié étranger à la procédure dématérialisée de déclaration préalable à l'embauche.

#### PROPOSITION N° 35

Dans le cadre de la procédure dématérialisée de demande d'autorisation de travail :

- réduire le délai d'instruction à un mois contre deux mois aujourd'hui
- assurer la mise à jour régulière de la liste des métiers en tension à partir, notamment, des indications fournies par les fédérations professionnelles
- garantir la cohérence du simulateur en ligne du Ministère de l'Intérieur avec la liste des métiers en tension arrêtée par le Ministère du Travail

#### PROPOSITION N° 36

Étendre automatiquement, pour des activités ponctuelles, la zone d'activité du travailleur étranger aux départements limitrophes et à toutes les zones géographiques d'intervention de l'entreprise.

#### PROPOSITION N° 37

Supprimer la procédure de demande d'une nouvelle autorisation de travail en cas :

- de changement d'employeur dès lors que le nouveau contrat de travail du salarié étranger porte sur les mêmes fonctions que celles du contrat de travail initial
- de modification du contrat de travail chez le même employeur pour des activités relevant de la liste des métiers en tension
- d'embauche, à la fin de son cursus, de l'étudiant étranger par l'employeur l'ayant accueilli en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation

### EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION, DE DÉCLARATIONS SOCIALES ET DE RELATIONS AVEC LES ADMINISTRATIONS

#### PROPOSITION N° 38

Mettre en place le prélèvement automatique de la saisie sur rémunération dans des conditions similaires au prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu

#### PROPOSITION N° 39

Appliquer directement le taux de cotisation accident du travail réduit « fonction support » à partir de l'identification des emplois dans la DSN



#### PROPOSITION N° 40

En matière de rescrit social, prévoir que le silence gardé par l'administration au-delà du délai de réponse vaut acceptation implicite de la demande

#### PROPOSITION N° 41

Limiter réellement à trois mois à compter de la réception de la demande initiale le délai d'instruction du rescrit social

### EN MATIÈRE DE RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

#### PROPOSITION N° 42

Supprimer les déclarations d'effectif de l'entreprise qui peuvent être satisfaites à partir des données de la DSN

#### PROPOSITION N° 43

Généraliser la possibilité pour l'employeur de recourir unilatéralement à la visioconférence pour réunir le CSE

À tout le moins relever à six le seuil de trois réunions par an en visioconférence sans accord préalable entre l'employeur et les membres élus de la délégation du personnel

#### PROPOSITION N° 44

Retenir dans les entreprises jusqu'à 49 salariés, dépourvues de CSE et de délégué syndical, la possibilité pour l'employeur de soumettre au référendum des salariés un projet d'accord, à l'exclusion de tout mandatement syndical

### EN MATIÈRE DE PROTECTION SOCIALE

#### PROPOSITION N° 45

Décorrélérer le statut social du dirigeant de la forme juridique de l'entreprise

À terme, envisager une réforme plus globale de la protection sociale du dirigeant sous la forme d'un statut social unique garantissant un socle minimum de droits en cas de perte d'activité

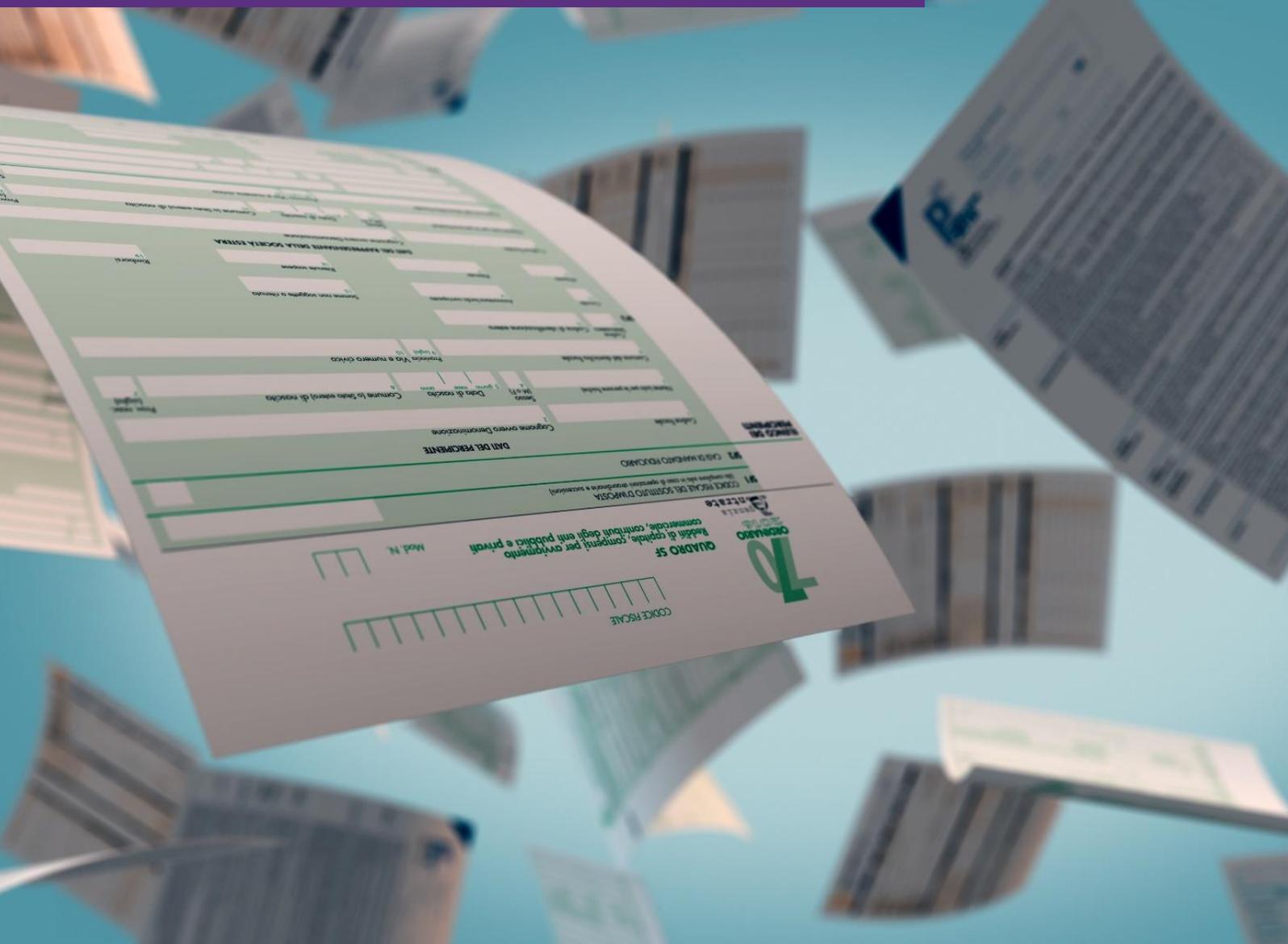
Rendons leur agilité aux entreprises !

45 propositions de simplification de l'environnement réglementaire des entreprises

---

## Axe 1

# PROPOSITIONS EN MATIÈRE DE DROIT DE L'ENTREPRISE



## 1- EN DROIT DES SOCIÉTÉS

- **Généraliser l'obligation d'une seule publicité dans un journal d'annonces légales**

Immatriculation de la société, arrivée d'un nouvel associé, changement de forme sociale, augmentation du capital social, cessation d'activité : autant d'événements qui appellent une publicité légale.

Certaines de ces opérations supposent une double publicité : à la fois au Bulletin officiel des annonces civiles et commerciales (Bodacc) et dans un journal d'annonces légales (JAL). C'est le cas, par exemple, des opérations de cession d'un fonds de commerce et des opérations de fusion.

Cette double publicité n'est toutefois pas systématique car de nombreuses formalités (telles que les immatriculations ou les transferts de siège, augmentation de capital social) ne requiert qu'une seule publicité au sein d'un JAL, reprise automatiquement par le Bodacc lors de la transmission auprès du greffe du tribunal de commerce.

Afin de simplifier les démarches, il est proposé qu'une seule formalité de publicité soit obligatoire.

### PROPOSITION N° 4

En matière de publicité légale, généraliser l'obligation d'une seule publication dans un journal d'annonces légales reprise automatiquement par le Bodacc lors de la transmission auprès du greffe du tribunal de commerce

17

- **Étendre aux PME la confidentialité de l'ensemble des comptes déposés au greffe du tribunal de commerce**

Les sociétés commerciales ont l'obligation de déposer leurs comptes dans le mois qui suit leur approbation via le site du guichet unique ou en papier auprès du greffe du tribunal de commerce compétent.

Dans ce cadre, certaines sociétés peuvent demander que tout ou partie des comptes qu'elles déposent ne soient pas rendus publics au moyen d'une déclaration de confidentialité :

- les entreprises qui, à la clôture du dernier exercice, ne dépassent pas deux des trois seuils suivants : 450 000 € de total de bilan, 900 000 € de chiffre d'affaires net et 10 salariés peuvent demander que l'ensemble de leurs comptes soient confidentiels (bilan, compte de résultat, annexe) ;
- les entreprises qui, à la clôture du dernier exercice ne dépassent pas deux des trois seuils suivants : 25 millions de total de bilan, 50 millions de CA net et 250 salariés peuvent demander que leur compte de résultat soit rendu confidentiel.

D'autre part, les sociétés considérées comme des moyennes entreprises peuvent publier un bilan et une annexe simplifiée. Sont toutefois exclues de cette faculté, les sociétés dont l'activité consiste à gérer des titres de participations ou des valeurs mobilières, les sociétés appartenant à un groupe, les établissements de crédit, les sociétés de financement, les entreprises d'assurance et de réassurance et les sociétés cotées sur un marché réglementé.

L'option pour la confidentialité des comptes annuels s'effectue en déposant une déclaration de confidentialité au greffe qui est toutefois spécifique à chaque type de société.

Cette possibilité, qui a pour objet de préserver les informations stratégiques de l'entreprises, devrait pouvoir être élargie à l'ensemble des PME, tout en maintenant les exceptions prévues au regard de l'activité des sociétés. Aussi, afin de simplifier les démarches il serait nécessaire d'aligner les PME sur les TPE en leur permettant de pouvoir bénéficier de la confidentialité de l'ensemble de leurs comptes.

#### PROPOSITION N° 5

Étendre à l'ensemble des PME la possibilité de demander la confidentialité de l'ensemble des comptes déposés au greffe du tribunal de commerce, tout en préservant les exceptions prévues au regard de l'activité de certaines sociétés

#### • Poser à plat les démarches relatives au changement de formes juridiques

Le changement de forme juridique d'une société, mentionnée dans les statuts, est un événement crucial dans la vie d'une entreprise, qui peut être motivée par diverses raisons telles que l'évolution de son activité et de sa taille, l'entrée d'actionnaires, ou encore un souhait de simplification administrative.

Changer la forme juridique d'une société implique plusieurs étapes clés :

- Rédiger un rapport de gestion ;
- Modifier les statuts ;
- Obtenir l'accord des associés ;
- Réaliser les formalités administratives : déclaration auprès du greffe du tribunal de commerce compétent, accompagné des documents requis (nouveaux statuts, procès-verbal d'AGE, formulaire M2...);
- Informer les partenaires : il convient d'informer ses clients, fournisseurs, banques et autres partenaires du changement de forme juridique de la société, notamment pour mettre à jour les contrats en cours.

Modifier la structure juridique d'une entreprise peut, par ailleurs, entraîner diverses conséquences sur son fonctionnement et son environnement, tant sur le plan fiscal, que celui de sa gestion financière, que de ses relations avec ses partenaires ou encore s'agissant du statut social du dirigeant.

Changer la forme juridique d'une société est une démarche importante qui doit être mûrement réfléchie au regard des enjeux et implications juridiques, financières et sociales liés à cette transformation. Cela est donc nécessairement un processus complexe qui suppose, le plus souvent, l'accompagnement de professionnels.

Si l'on peut comprendre la nécessité de bien baliser le process, il serait, toutefois, intéressant de remettre à plat les formalités administratives et juridiques, avec l'ensemble des parties prenantes, afin de rationaliser, harmoniser et minimiser le coût de ces démarches.

#### PROPOSITION N° 6

Poser à plat, dans le cadre d'une réflexion de place, les règles relatives au changement de forme juridique afin de rationaliser et harmoniser les démarches et en minimiser le coût

#### • Informer sur la limitation de la durée de la société afin de prévoir sa prorogation

En vertu de l'article L 210-2 du Code de commerce, la durée de vie maximale d'une société est de 99 ans. Les statuts constitutifs rédigés au moment de la création de la société fixent la durée initiale de la société, sans pouvoir aller au-delà de cette limite ou a fortiori prévoir une durée indéterminée.

Il est toutefois possible de prolonger la durée de vie de la société afin de lui permettre la continuité de ses activités, sans la moindre interruption. Le dirigeant doit alors convoquer une assemblée générale extraordinaire (AGE) au moins un an avant le terme initial de la durée de vie de la société.

À défaut de prorogation de la société, la survenue du terme statutaire prive la société de sa personnalité morale et donc de toute existence légale.

C'est pourquoi la loi du 19 juillet 2019 relative à la simplification du droit des sociétés a créé la possibilité de réaliser une « formalité de rattrapage ». Elle prévoit la possibilité pour le président du tribunal de commerce de pallier le manque de diligence des associés de la société en validant rétroactivement la prorogation de la durée de la société sur demande de l'un des associés. Toutefois, cette solution est uniquement envisageable dans les douze mois qui suivent la date de fin de vie de la société prévue dans les statuts constitutifs.

L'administration ne devrait pas pouvoir dissoudre une entreprise sans en informer au préalable ses associés.

#### PROPOSITION N° 7

Sans remettre en cause l'existence de la durée maximale de vie d'une personne morale, il convient de mieux communiquer sur les démarches de prorogation de la société afin d'éviter les situations de blocage :

- prévoir une information obligatoire des associés au moment de la création de la société sur la possibilité d'insérer une clause spéciale dans les statuts selon laquelle la durée de vie initiale de la société peut être renouvelée par tacite prorogation. Cette clause permettrait d'éviter les formalités ainsi que les frais juridiques liés à la prorogation
- prévoir une information obligatoire faite par les greffes un an avant la fin prévue de la société afin que les associés / actionnaires puissent entamer les démarches nécessaires à la prorogation de la personne morale

Cette disposition inscrite dans le projet de loi de simplification de la vie économique à l'issue de son examen par le Sénat doit être soutenue.

#### • Réviser les modalités de tenue des assemblées générales

##### *Réviser les modalités de tenue des AG d'approbation des comptes annuels pour la SARL*

Les associés doivent en principe être physiquement présents lors de l'assemblée générale ordinaire (AGO). Cela étant, la loi et/ou les statuts autorisent, dans certains cas et à certaines conditions, le recours à la visioconférence. Il est également parfois possible pour un associé de se faire représenter par un autre associé par le biais d'un pouvoir.

Par exemple, dans la SARL, il est possible d'utiliser la visioconférence ou autres moyens de télécommunication si cela est prévu dans les statuts, sauf pour la décision d'approbation des comptes annuels qui nécessite en principe la présence des associés. Les statuts peuvent aussi prévoir que les décisions sont prises par consultation écrite ou acte sous seing privé.

Dans la SAS, le principe est celui de la liberté statutaire. C'est aux statuts de prévoir en principe la possibilité de tenir une AG par visioconférence, ou la possibilité de prendre des décisions par consultation écrite ou acte sous seing privé.

On rappelle que pendant la crise de la Covid 19, le gouvernement a temporairement ouvert la possibilité aux entreprises de recourir à des modes de consultation des associés qui n'imposent pas leur présence physique (conférence téléphonique, visioconférence, consultation écrite).

Ce modus operandi qui a démontré son efficacité devrait être généralisé. Il s'agirait notamment d'ouvrir aux SARL la possibilité de tenir des AG d'approbation des comptes annuels (AGOA) en distanciel ou par écrit (acte sous seing privé).

#### PROPOSITION N° 8

Étendre à la SARL la possibilité de tenir des assemblées générales d'approbation des comptes annuels (AGOA) en distanciel ou par écrit (acte sous seing privé)

#### ***Permettre la convocation par voie électronique sans l'accord préalable des associés de SARL et des actionnaires de SA***

Afin de simplifier le mode de convocation aux assemblées générales (AG) et de faciliter le recours à l'envoi des convocations par voie électronique, il est proposé de permettre la convocation par voie électronique sans l'accord préalable des associés de SARL et des actionnaires de SA.

#### PROPOSITION N° 9

Dans les SARL et les SA, autoriser l'envoi des convocations à l'assemblée générale par envoi électronique à l'aide d'un dispositif permettant d'accuser réception de la convocation sans accord préalable des associés

#### ***Simplifier le formalisme des SARL en autorisant la mise à disposition dématérialisée des documents relatifs à l'assemblée générale***

Dans les SARL, afin d'alléger le formalisme, il est proposé d'offrir au gérant la possibilité d'adresser de façon dématérialisée, aux associés, les documents devant actuellement être joints à la convocation à l'AG, ou de tenir ces documents à leur disposition sous format numérique, quinze jours au moins avant l'assemblée générale.

En pratique, et à côté des autres moyens de communication des documents, il conviendrait de prévoir le recours à un coffre-fort numérique permettant à chaque associé via des liens de connexions sécurisés de consulter et de télécharger les documents nécessaires.

#### PROPOSITION N° 10

Simplifier le formalisme des SARL en autorisant la mise à disposition dématérialisée des documents relatifs à l'assemblée générale en lieu et place de leur envoi papier

#### • **Revoir les informations portées sur le Kbis de la société**

Le Kbis de la société, véritable carte d'identité de la personne morale, comporte un ensemble d'informations parmi lesquelles l'adresse personnelle du dirigeant. Cette information est une donnée personnelle dont la divulgation ne se justifie pas. En outre, porter l'adresse personnelle du dirigeant à la connaissance de tous peut présenter un risque et mettre le dirigeant en danger dès lors que des personnes mal intentionnées envisagent, par exemple, un cambriolage, un braquage ou tout autre acte malveillant, supputant la bonne fortune du dirigeant, particulièrement dans certains secteurs d'activités. C'est pourquoi il est demandé que la mention de l'adresse personnelle du dirigeant de la société soit supprimée des mentions du Kbis.

### PROPOSITION N° 11

Supprimer de l'extrait Kbis la mention de l'adresse personnelle du dirigeant

## 2- EN MATIÈRE DE PROCÉDURES COLLECTIVES

### • Prévoir la levée de l'interdiction bancaire en cas procédures amiable

La levée de l'interdiction bancaire, dans le cadre des procédures amiables, est prévue par le code de commerce<sup>17</sup> uniquement en cas d'homologation de l'accord par le Tribunal de commerce (ou Judiciaire) en procédure de conciliation.

Dans un souci de cohérence, il conviendrait que cette levée d'interdiction puisse également intervenir en cas de constatation de l'accord par le Président du Tribunal de commerce (ou Tribunal Judiciaire) en procédure de conciliation ou de conclusion d'un protocole d'accord dans le cadre d'un mandat *ad hoc*.

En effet, cette mesure serait en adéquation avec l'objectif des procédures amiables et serait un argument supplémentaire pour convaincre les chefs d'entreprise de faire appel à la prévention.

### PROPOSITION N° 12

Autoriser la levée de l'interdiction bancaire en cas de constatation de l'accord de conciliation par le Président du Tribunal de commerce (ou Tribunal Judiciaire) en procédure de conciliation ou de conclusion d'un protocole d'accord dans le cadre d'un mandat *ad hoc*

21

### • Favoriser le droit à l'oubli concernant la mention au RCS d'un plan de sauvegarde

Les décisions, intervenues dans le cadre d'une procédure de sauvegarde sont mentionnées d'office au registre du commerce et des sociétés (RCS)<sup>18</sup>. Jusqu'en 2020, la radiation au RCS intervenait d'office pour les plans de sauvegarde toujours en cours à l'expiration d'un délai de 3 ans<sup>19</sup>. Un décret n° 2020-106 du 10 février 2020 pris en application de l'article 3 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 dite « loi Pacte » réduit à deux ans la durée du délai à l'expiration duquel la radiation a lieu d'office des mentions au RCS pour le plan de sauvegarde.

L'article R. 123-135 du Code de commerce a été modifié en ce sens :

*« Sont radiées d'office les mentions relatives aux décisions mentionnées à l'article R. 123-122 lorsque :*

*[...]*

*4° Le plan de sauvegarde est toujours en cours à l'expiration d'un délai de deux ans à compter de son arrêté ;*

<sup>17</sup> [Art. L.611-10-2 du Code de commerce](#)

<sup>18</sup> [Art. R.123-122 du code de commerce](#)

<sup>19</sup> [Art. R. 123-135, 4° et 5° du code de commerce](#)

[...] »

Considérant que la sauvegarde judiciaire exclut la situation de cessation des paiements, le maintien des de ces mentions stigmatisantes au RCS pendant deux ans est préjudiciable à l'entreprise. Cela a pour conséquence d'affecter la confiance de ses cocontractants (clients et fournisseurs) et des personnes susceptibles de la financer (établissements de crédit), alors même que l'entreprise a montré sa capacité à se réorganiser. Ce n'est pas une mesure qui incite les chefs d'entreprise à être dans la prévention et à solliciter la sauvegarde en cas de besoin. C'est pourquoi il conviendrait de réduire ce délai à un an sous condition de règlement de la 1<sup>ère</sup> annuité.

#### PROPOSITION N° 13

Prévoir la radiation d'office des mentions relatives à la procédure de sauvegarde et à l'exécution du plan à l'expiration d'un délai d'un an à compter de l'arrêté du plan sous condition de règlement de la 1<sup>ère</sup> annuité

- **En cas de liquidation judiciaire, prévoir un cadre davantage protecteur pour les personnes s'étant portées caution**

Les gérants d'entreprise s'étant portés caution personnelle pour garantir des prêts contractés par la société ne sont pas protégés contre les actions de la banque en cas de liquidation judiciaire.

Il faudrait réfléchir à une possibilité de bénéficier directement d'un entretien de négociation avec la banque avec proposition d'un remboursement échelonné. Il conviendrait également de permettre à la personne s'étant portée caution de faire appel aux ressources de l'entourage familial avant toute mesure d'exécution forcée.

22

#### PROPOSITION N° 14

En cas de liquidation judiciaire, prévoir un entretien de négociation entre la banque et la caution afin d'établir une proposition d'un remboursement échelonné  
Permettre à la personne s'étant portée caution de mobiliser ses ressources familiales avant toute mesure d'exécution forcée

### 3- EN MATIÈRE DE RSE

- **Accompagner les PME dans leurs obligations en matière de durabilité**

Les grandes entreprises sont de plus en plus soumises à des obligations de publication d'informations non-financières englobant leur chaîne de valeur. Ces informations de durabilité, qu'elles impliquent la présentation d'un bilan des émissions de gaz à effet de serre élargi au scope 3, un reporting tel qu'imposé par la directive CSRD ou des obligations de vigilance particulières, conduisent les grandes entreprises à se tourner vers leurs sous-traitants et fournisseurs pour obtenir les indicateurs nécessaires. Ces derniers se trouvent souvent démunis devant ces demandes qui sont parfois disproportionnées.

#### PROPOSITION N° 15

Mettre à disposition des PME incluses dans une chaîne de valeur, des référentiels simplifiés afin qu'elles puissent répondre, à moindre coût, aux demandes d'informations que sont susceptibles de leur adresser leurs clients ou donneurs d'ordre, pour remplir leurs propres obligations en matière de durabilité

##### • Simplifier le bilan carbone

Après le plan de relance, c'est la loi industrie verte du 23 octobre 2023<sup>20</sup> qui conditionne l'octroi de subventions publiques (en particulier par l'ADEME ou par Bpifrance) à l'établissement d'un bilan des émissions de gaz à effet de serre (BEGES) simplifié pour les entreprises de 50 à 500 salariés.

Par ailleurs, les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de publier un BEGES (employant moins de 500 salariés) peuvent également établir de façon volontaire ce BEGES simplifié.

Ces entreprises doivent être accompagnées dans leur démarche au moyen d'outils simples et d'une réglementation adaptée.

#### PROPOSITION N° 16

Proposer, dans les meilleurs délais, une méthodologie extrêmement simple et pédagogique pour que les entreprises puissent à la fois satisfaire aux exigences de publication d'un BEGES imposées en contrepartie des aides accordées dans le cadre du plan de relance et s'approprier l'outil pour leur propre bénéfice  
S'assurer que l'obligation de publier un BEGES simplifié ne se traduise pas, pour les petites entreprises, par un accroissement disproportionné du nombre de documents à produire  
Prévoir la possibilité de réévaluer périodiquement le dispositif afin d'adapter le contenu ou les échéances en fonction des résultats constatés  
Laisser aux PME soumises à l'obligation de publier un bilan d'émissions de gaz à effet de serre simplifié le temps de s'approprier l'outil sans les y contraindre par la menace de sanctions

## 4- EN MATIÈRE DE COMMERCE

##### • Simplifier la demande de dérogation à l'ouverture des commerces le dimanche

D'une manière générale et même si de nombreux progrès ont été faits, les commerçants constatent qu'il n'est pas simple de trouver sur les sites internet des préfectures la rubrique dédiée à la demande de dérogation à l'ouverture des commerces le dimanche. Cette simple recherche est longue et parfois totalement infructueuse.

Par ailleurs, la procédure administrative visant à obtenir une dérogation à l'ouverture des commerces le dimanche comporte plusieurs formalités qui ralentissent voire dissuadent les entreprises de solliciter une telle dérogation.

Pour effectuer une demande de dérogation, en moyenne 5 documents doivent être fournis :

- un formulaire fourni par la préfecture concernée dûment complété ;

<sup>20</sup> [Loi n° 2023-973 du 23 octobre 2023 relative à l'industrie verte, article 29 VII](#)

- l'accord collectif ou la décision unilatérale (avec le procès-verbal du référendum et l'avis du comité économique et social) ;
- l'accord écrit et signé des salariés volontaires pour travailler le ou les dimanches concernés par la demande ;
- une note motivée expliquant les raisons pour lesquelles une dérogation est demandée ;
- le kbis de la société.

Cette liste n'est pas figée et peut varier selon les préfectures : par exemple, dans certains cas, la demande est faite d'une lettre motivée ou alors la motivation doit être inscrite dans le formulaire administratif ; dans d'autres cas, une simple lettre sollicitant la dérogation est requise. Dans certaines préfectures, il est demandé la copie de l'accord collectif, dans d'autres pas ; dans certains cas, est demandée la copie de la convention collective, dans d'autres pas. Il peut aussi être demandé le pourcentage de chiffres d'affaires réalisés le dimanche par rapport aux autres jours de la semaine. Le nombre d'exemplaires des documents peut également varier de 1 à 4...

En outre, selon les préfectures, il peut être demandé que chacun de ces documents soit obligatoirement envoyé par courrier postal en 3 exemplaires à la préfecture le tout couplé à une transmission en version dématérialisée dans un seul fichier au format PDF, à l'adresse électronique de la préfecture.

#### PROPOSITION N° 17

Afin d'alléger la charge administrative des commerçants, il conviendrait :

- de laisser le choix au professionnel d'opter entre une version électronique ou une version papier de la démarche
- dans l'hypothèse où la version papier serait choisie par le commerçant, limiter la transmission de dossier à la fourniture d'un seul exemplaire
- créer un portail unique de la demande de dérogation afin de simplifier les démarches des commerçants qui possèdent des établissements commerciaux dans plusieurs départements
- uniformiser les pièces justificatives requises
- optimiser l'outil de recherche sur Service-Public.fr : une simple requête ne permet pas de trouver le service compétent sur les demandes de dérogations à l'ouverture des commerces le dimanche lorsque l'occurrence « préfecture de tel ou tel département » est transmise

## 5- EN MATIÈRE DE FISCALITÉ DE L'ENTREPRISE

### • Sécuriser le fonctionnement de la holding animatrice

Le législateur a créé depuis un certain nombre d'années des dispositifs fiscaux afin de favoriser la création, la détention mais aussi la transmission d'entreprises. Ces mesures ont été adoptées en prévision d'une société unique. Cependant, la nécessaire structuration des groupes, le regroupement des équipes de direction, et bien d'autres facteurs stratégiques, conduisent bon nombre d'entreprises à s'organiser autour de sociétés holding. C'est ainsi qu'est apparue la notion de holding animatrice, participant activement, contrairement à la holding pure, à la conduite de la politique du groupe, ainsi qu'au contrôle des filiales.

Un contentieux important est né autour de cette notion car lorsqu'une société peut être qualifiée de holding animatrice, elle est en droit de bénéficier de certains régimes fiscaux de faveur prévus pour les sociétés opérationnelles.

Or, en l'absence de définition légale globale, l'administration en a délimité les contours par touches successives aboutissant à des définitions imprécises et fluctuantes, sources d'une forte insécurité juridique pour les 10 000 sociétés revendiquant ce statut.

Aussi, afin de rétablir la confiance des entrepreneurs dans la norme fiscale et de leur donner un minimum de visibilité à moyen terme, il est important que soit adoptée une définition légale de la holding animatrice.

#### PROPOSITION N° 18

Insérer dans le code général des impôts une définition de la holding animatrice

##### • Revoir les conditions d'agrément des prestataires dans le cadre du Crédit impôt recherche

Une entreprise qui confie des opérations de recherche ou d'innovation à des prestataires peut bénéficier d'un crédit d'impôt pour les dépenses engagées. Le prestataire de recherche doit être agréé par le ministère chargé de la recherche pour que le crédit d'impôt puisse être attribué à l'entreprise qui réalise les dépenses.

Les modalités de délivrance de l'agrément sont fixées par le code général des impôts<sup>21</sup>.

Dans le cas d'une première demande, le dossier doit être adressé au ministère chargé de la recherche entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 15 mars de l'année concernée. À défaut, l'agrément sera accordé à compter de l'année suivante. À titre d'exemple : pour un agrément à compter de 2024, le dossier de première demande devra être adressé au ministère chargé de la recherche entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 15 mars 2024.

L'agrément est accordé pour une durée de 3 ans.

En revanche, si le prestataire de recherche n'a pas achevé d'opération de recherche au cours des 12 derniers mois précédant la demande, alors l'agrément est accordé pour 1 an.

À partir de la 3<sup>ème</sup> demande de renouvellement (4<sup>ème</sup> demande), l'agrément peut être accordé pour une durée de 5 ans si les 2 conditions suivantes sont remplies :

- Le prestataire a été agréé de manière continue pendant 9 ans au moins ;
- Le prestataire a achevé une opération de recherche dans les 12 mois qui précèdent sa demande.

Ces formalités dont le renouvellement est fréquent sont source de complexité. Il est donc proposé d'allonger la durée d'agrément et de revoir les délais de dépôt de la demande d'agrément.

#### PROPOSITION N° 19

Octroyer l'agrément des prestataires pour un délai de 4 ans et permettre le dépôt de la demande jusqu'au 15 avril de l'année N+1 du CIR

##### • Augmenter le plafond du taux réduit d'impôt sur les sociétés

Le taux réduit d'impôt sur les sociétés s'applique à la part du bénéfice imposable de la société qui ne dépasse pas 42 500€ pour 12 mois. Un prorata est appliqué en cas d'exercice comptable d'une durée différente.

<sup>21</sup> [Art. 49 septies H de l'annexe III du code général des impôts](#)

Ce plafond de 42 500€ a été mis en place par l'article 37 de la loi de finances pour 2023. Il s'applique à compter des exercices clos le 31 décembre 2022. Avant cette date, il s'élevait à 38 120€.

Il serait utile de réhausser ce plafond à 50 000€ pour soutenir davantage la croissance de nos PME.

#### PROPOSITION N° 20

Relever à 50 000 euros le plafond du taux réduit d'impôt sur les sociétés

##### • Relever le seuil des petits investissements sans immobilisation

Les dépenses d'acquisition des divers éléments de l'actif immobilisé doivent être inscrites à un compte d'immobilisation et peuvent seulement faire l'objet d'un amortissement échelonné sur la durée d'utilisation des biens considérés. Néanmoins, il est admis que le petit outillage à main de faible valeur (marteaux, pinces, etc.) qui s'use rapidement peut être entièrement amorti dès l'année de son acquisition, ce qui revient, en pratique, à le comptabiliser dans des comptes de charges. Les entreprises sont également autorisées à comprendre parmi leurs charges immédiatement déductibles le prix d'acquisition des matériels et outillages d'une valeur unitaire hors taxes n'excédant pas 500 €. Les matériels et outillages pouvant bénéficier de cette tolérance sont ceux qui répondent à la définition du matériel et de l'outillage à inscrire aux comptes 2154 et 2155 du Plan comptable général. Il s'agit en fait de l'ensemble des objets, instruments et machines avec ou par lesquels :

- on extrait, transforme ou façonne les matériels ou fournitures ;
- on fournit les services qui sont l'objet même de la profession exercée, à l'exclusion des matériels de transport.

Afin d'éviter la gestion fastidieuse des immobilisations pour des biens de valeur modique, il est proposé de relever à 1 000 euros le seuil de comptabilisation directe dans les comptes de charges de l'achat d'un actif.

#### PROPOSITION N° 21

Relever à 1 000 euros le seuil de comptabilisation directe dans un compte de charges de l'achat de matériel et outillage

##### • Relever le seuil d'option pour la déclaration trimestrielle dans le cadre du régime réel de TVA

Les entreprises assujetties doivent procéder à une déclaration mensuelle de TVA. Afin de limiter le nombre de déclarations, elles peuvent sous certaines conditions, opter pour des déclarations trimestrielles. Les conditions de cette option diffèrent selon le régime de TVA auquel est soumise l'entreprise : une TVA de l'année n-1 inférieure à 15 000 euros dans le cadre du régime réel simplifié ; une TVA annuelle inférieure à 4 000 euros dans le cadre du régime réel. Par ailleurs, l'option pour une déclaration trimestrielle de la TVA se fait lors de la création de l'entreprise ou, par la suite sur demande écrite auprès du service des impôts des entreprises.

Cette différence de régime qui ne trouve pas de justification objective est source de confusion pour les entreprises. Il est donc proposé d'harmoniser les seuils d'option pour une déclaration trimestrielle de TVA et de permettre à l'entreprise de faire valoir son option par voie dématérialisée.

#### PROPOSITION N° 22

Dans le cadre du régime réel de TVA, ouvrir l'option pour une déclaration trimestrielle aux entreprises ayant déclaré moins de 15 000 euros de TVA en année N-1  
Permettre à l'entreprise en cours de vie sociale d'opter pour une déclaration trimestrielle de TVA par voie dématérialisée

- **Supprimer la déclaration DAS2**

La déclaration DAS2 a pour objet d'indiquer aux services fiscaux les honoraires ou commissions versés par l'entreprise à des personnes extérieures. Cette déclaration est obligatoire lorsque leur montant excède 1 200 € par an pour un même bénéficiaire.

Cette déclaration est redondante dans la mesure où ces informations figurent dans d'autres documents fiscaux, sociaux ou comptables de l'entreprise. Il est donc proposé de supprimer cette déclaration.

#### PROPOSITION N° 23

Supprimer la déclaration DAS2

- **Alléger les formalités liées aux véhicules de société**

L'entreprise qui utilise des véhicules de société est tenue chaque année d'en faire la déclaration, en même temps que la déclaration annuelle de TVA du mois de janvier. Or la taxe sur les véhicules de société est calculée à partir de la carte grise du véhicule, en fonction des critères qui y sont portés. Cette déclaration est donc inutile. Il convient de lui substituer un avis d'imposition établi à partir du fichier des cartes grises, que le contribuable pourra contester a posteriori le cas échéant.

Cette mesure pourrait être accompagnée d'une dématérialisation totale de la carte grise (suppression de la carte papier).

#### PROPOSITION N° 24

Supprimer la déclaration sur la taxe sur les véhicules de société  
Dématérialiser intégralement la carte grise du véhicule

- **Fluidifier la communication avec l'administration fiscale**

La mise en place de la messagerie sécurisée via le site [impôts.gouv.fr](https://impots.gouv.fr) a contribué à fluidifier les échanges entre le contribuable et l'administration fiscale. Malheureusement, ce système connaît une faille : les échanges par ce canal sont strictement limités à une question de l'entreprise et une réponse du fisc. Dans l'hypothèse, fréquente, où cette première réponse appelle d'autres interrogations, il est impossible de poursuivre l'échange et le contribuable doit procéder à l'ouverture d'une nouvelle demande.

#### PROPOSITION N° 25

Déverrouiller la messagerie sécurisée de l'administration fiscale pour permettre un échange itératif avec le contribuable  
Imposer à l'administration fiscale les mêmes délais de réponse que ceux imposés à l'entreprise

Par ailleurs, les délais de réponse accordés au contribuable en cas de demande du fisc sont souvent courts (en général 30 jours) alors que la réponse de l'administration n'est, elle, encadrée par aucun délai, laissant l'entreprise dans l'incertitude de sa situation. C'est pourquoi il conviendrait d'imposer à l'administration des délais de réponse identiques à ceux laissés au contribuable.

**PROPOSITION N° 26**

Imposer à l'administration fiscale les mêmes délais de réponse que ceux imposés à l'entreprise

## Axe 2

# PROPOSITIONS EN MATIÈRE DE DROIT SOCIAL



## 1- EN MATIÈRE DE CONTRAT DE TRAVAIL

- **Travail à temps partiel : intégrer dans le contrat de travail la demande du salarié de dérogation à la durée minimale légale ou conventionnelle de travail**

Sauf accord de branche contraire, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine<sup>22</sup>. Une durée de travail inférieure peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures. Cette demande est écrite et motivée<sup>23</sup>.

Si la règle tend à protéger les salariés précaires, la procédure prévue n'a de sens que dans l'hypothèse où le salarié, embauché pour une durée de travail supérieure ou égal à 24 heures, demande à réduire cette quotité. En revanche, lorsque dès la conclusion du contrat de travail le salarié souhaite être embauché pour une durée inférieure à la durée minimale légale ou conventionnelle, sa demande devrait prendre place directement dans le contrat de travail. L'article L. 3123-6 du code du travail pourrait être modifié afin de prévoir une clause obligatoire du contrat de travail en ce sens.

### PROPOSITION N° 27

Intégrer la demande du salarié souhaitant travailler à temps partiel pour une durée hebdomadaire inférieure à la durée légale ou conventionnelle directement dans le contrat de travail

- **Écarter la responsabilité de l'employeur en matière de temps de travail en cas de cumul d'emplois**

Le code du travail n'interdit pas à un salarié d'exercer simultanément plusieurs emplois. En cas de cumul d'emplois du salarié, l'employeur doit néanmoins s'assurer que, tous emplois confondus, le salarié respecte :

- les durées maximales de travail : 10 heures par jour et 48 heures par semaine (ou 44 heures sur 12 semaines consécutives) ;
- les temps de repos obligatoires : repos quotidien de 11 heures consécutives et repos hebdomadaires de 35 heures consécutives.

En cas de non-respect, le salarié et l'employeur encourent chacun une amende de 1 500€. Or, l'employeur n'est pas toujours informé de l'existence d'un second contrat, et quand il l'est, il n'a pas les moyens de s'assurer des horaires réels réalisés au cours d'un autre emploi. Il apparaît dès lors nécessaire d'exonérer l'employeur de cette obligation en laissant la responsabilité au seul salarié.

### PROPOSITION N° 28

Exonérer l'employeur de l'obligation de contrôler la durée du travail du salarié chez un autre employeur en cas de cumul d'emplois

<sup>22</sup> [Art. L. 3123-27 du code du travail](#)

<sup>23</sup> [Art. L. 3123-7 du code du travail](#)

- **Systematiser le contrôle des arrêts maladie à la fin du 1<sup>er</sup> mois**

8,8 millions d'arrêts maladie ont été prescrits en France en 2022. On en comptait 6,4 millions en 2012. La durée moyenne des arrêts diminue : elle est de 22,13 jours en 2022<sup>24</sup>. Si la part des arrêts de courte durée croît avec une augmentation sensible des arrêts de 3 à 7 jours<sup>25</sup>, les arrêts de longue durée continuent néanmoins de représenter près de 20% des arrêts maladie. S'agissant des arrêts de travail suivis de plus de 30 jours, la durée moyenne est passée de 220 jours à 300 jours entre 2021 et 2022.

L'indemnisation des arrêts de travail par la Sécurité sociale est un droit du salarié. Le code de la sécurité sociale prévoit néanmoins, pour limiter le risque d'abus, qu'un médecin-conseil de l'organisme de sécurité sociale<sup>26</sup> ou un médecin à la demande de l'employeur<sup>27</sup> puisse procéder à une visite médicale de contrôle au domicile du salarié.

Dans ces circonstances, et afin de faire face aux dérives, il est proposé de systématiser le contrôle médical (et pas seulement de présence) des arrêts maladie à la fin du 1<sup>er</sup> mois par l'organisme de sécurité sociale.

**PROPOSITION N° 29**

Systematiser le contrôle médical des arrêts maladie à la fin du 1<sup>er</sup> mois par l'organisme de sécurité sociale

- **Revoir la procédure en cas d'irrecevabilité ou de refus d'homologation de la rupture conventionnelle du contrat de travail**

La rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée (CDI) permet de rompre un CDI d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, lequel bénéficiera du régime d'assurance chômage.

L'objectif clairement affiché est de limiter, autant que faire se peut, le recours au juge afin de diminuer l'insécurité juridique engendrée par l'aléa de son intervention. Pourtant, ce mode de rupture repose sur une procédure complexe, source d'insécurité juridique.

Ainsi, les cas d'irrecevabilité et de refus d'homologation - c'est-à-dire les hypothèses où ni l'employeur ni le salarié n'ont exercé leur droit à rétractation mais dans lesquelles l'homologation est tout de même refusée – représentaient 4,5 % des demandes en 2021<sup>28</sup>. Or, cette homologation est une condition de validité de la convention de rupture. En pratique, le retour au statu quo ante est impossible : soit les parties entament une nouvelle procédure de rupture conventionnelle avec les frais et les désagréments que cela peut entraîner, soit l'employeur prend le risque de procéder à un licenciement sans cause réelle et sérieuse, soit le salarié court celui d'une prise d'acte non justifiée ou d'une démission qui le priverait des indemnités de licenciement et des allocations chômage.

C'est pourquoi il est essentiel de prévoir une procédure allégée et accélérée en cas de refus d'homologation, notamment pour permettre une rectification plus souple et plus rapide des dossiers incomplets et de ceux comportant des erreurs de computation.

<sup>24</sup> APICIL, [Rapport « L'observatoire des arrêts de travail »](#), 2023

<sup>25</sup> Les arrêts de 3 à 7 jours représentaient 28,19% des arrêts en 2021 contre 36,73% des arrêts en 2022, soit une hausse de plus de 8 points, selon le rapport de l'APICIL *op. cit.*

<sup>26</sup> [Art. L. 315-1 à L.315-3 du code de la Sécurité sociale](#)

<sup>27</sup> [Art. L. 315-1 du code de la sécurité sociale](#)

<sup>28</sup> Selon les chiffres de la Dares, en 2021, 7 741 demandes ont été jugées irrecevables et 13 254 ont été refusées. [Voir Les ruptures conventionnelles, Dares, 2022.](#)

### PROPOSITION N° 30

Mettre en place une procédure simplifiée et accélérée de rupture conventionnelle du CDI en cas de refus d'homologation

- **Veiller à la dématérialisation complète de l'attestation de fin de contrat**

Le code du travail<sup>29</sup> prévoit que l'employeur établit l'attestation de fin de contrat et en remet un exemplaire à France Travail par voie dématérialisée via la déclaration sociale nominative (DSN). Or, aujourd'hui encore, le demandeur d'emploi se voit contraint de remettre aux conseillers de France Travail un exemplaire imprimé de cette attestation, alors même que le document leur a déjà été adressé par voie dématérialisée. Il convient donc de revoir cette pratique administrative.

### PROPOSITION N° 31

Supprimer l'exigence de l'envoi à France Travail d'un exemplaire imprimé de l'attestation de fin de contrat

- **Supprimer le solde de tout compte et le certificat de travail**

Le code du travail prévoit que le solde de tout compte soit remis au salarié dès lors qu'il y a rupture du contrat de travail, quelle que soit la nature de la rupture. Selon les articles L. 1234-20 et D. 1234-7 du code du travail, « *le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.* ». « *Le reçu pour solde de tout compte est établi en double exemplaire. Mention en est faite sur le reçu. L'un des exemplaires est remis au salarié.* » Or, le solde de tout compte ne donne aucune information nouvelle par rapport au dernier bulletin de salaire que l'employeur doit également remettre au salarié. Il apparaît dès lors redondant et il convient de le supprimer dans une démarche de simplification. Il en est de même pour le certificat de travail (art. L. 1234-19 et D. 1234-6 du code du travail).

### PROPOSITION N° 32

Supprimer l'obligation pour l'employeur d'établir un reçu pour solde tout compte et un certificat de travail lors de la rupture du contrat de travail et en attribuer les effets juridiques au dernier bulletin de salaire

- **Harmoniser le régime social des indemnités de rupture du CDI**

Le régime social des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée diffère selon leur nature et leur montant.

En principe, les indemnités assimilées à une rémunération sont assujetties à cotisations de sécurité sociale et à CSG et CRDS dans les conditions de droit commun. Un régime social favorable - sous forme d'exonération de cotisations de sécurité sociale et de CSG-CRDS dans certaines limites - s'applique toutefois à celles qui représentent des dommages et intérêts destinés à compenser le préjudice résultant de la perte d'emploi.

Une réforme importante a, en 2000, aligné partiellement le régime social des indemnités de rupture (essentiellement les indemnités de licenciement et de mise à la retraite) sur leur régime fiscal. Puis, dans

<sup>29</sup> [Art. R. 1234-9 du code du travail](#)

le cadre de la politique globale de réduction des niches sociales, ce régime social a été remanié à plusieurs reprises ces dernières années.

Après une période transitoire qui s'est achevée le 31 décembre 2012, le régime social dit « définitif », issu de l'article 14 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2012, exonère ainsi les indemnités de rupture (hors celles versées à l'occasion d'un plan de sauvegarde de l'emploi) de cotisations sociales à hauteur du plus élevé des 3 montants suivants et dans la limite de 2 plafonds annuels de la sécurité sociale (PASS) :

- L'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ;
- 50 % de l'indemnité de licenciement effectivement versée au salarié ;
- Le double de la rémunération annuelle brute versée au salarié l'année précédant la rupture du contrat de travail.

Par ailleurs, en matière de CSG et de CRDS, les indemnités de rupture sont exonérées en retenant la plus petite de deux limites d'exclusion : soit la part exclue des cotisations soit la part correspondant au montant légal ou conventionnel. En outre, depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2012, les indemnités de rupture qui dépassent 10 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (439 920 euros en 2023), sont soumises à cotisations sociales et à CSG/CRDS dès le 1<sup>er</sup> euro.

Enfin, la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023<sup>30</sup> harmonisant le régime des indemnités de rupture conventionnelle et le régime de mise à la retraite prévoit qu'à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023, la fraction de l'indemnité de rupture conventionnelle ou de mise à la retraite exonérée de cotisations sociales est soumise à une contribution unique de 30 %. Elle remplace le forfait social de 20 % qui s'appliquait depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013 en matière de rupture conventionnelle et la contribution de 50 % dont l'employeur devait s'acquitter en cas de mise à la retraite.

Malgré les différentes tentatives d'harmonisation, le simple résumé ci-dessus témoigne de la complexité intrinsèque du régime social des indemnités de rupture alors même que ne sont pas évoquées ici - dans un souci de clarté - d'autres indemnités versées en cas de rupture du CDI qui sont soumises à des règles particulières (PSE, licenciement irrégulier, abusif ou nul, départ volontaire ou négocié..).

Une telle complexité de la réglementation en matière de régime social des indemnités de rupture nuit à l'entreprise, en termes de gestion et de performance des ressources humaines, notamment dans les petites structures qui n'ont pas recours à des services externalisés. Elle risque, en outre, de mettre un frein à l'essor des ruptures conventionnelles alors que cette modalité de rupture donne à la fois satisfaction aux salariés et aux employeurs. C'est pourquoi il est préconisé d'harmoniser le régime social et fiscal des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail.

### PROPOSITION N° 33

Harmoniser le régime social des indemnités de rupture du CDI

## 2- EN MATIÈRE D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS

Le travail en France d'un étranger dépend d'une multitude de règles selon son pays d'origine et sa situation familiale, personnelle ou professionnelle (regroupement familial, étudiant, salarié en CDI ou CDD, demandeur d'asile). C'est ainsi qu'il n'existe pas moins d'une vingtaine de titres administratifs

<sup>30</sup> [Loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, art. 4](#)

autorisant, selon des modalités différentes, un étranger à travailler sur le territoire français. Des voies de sécurisation et de simplification de l'embauche d'un travailleur étranger doivent donc être envisagées.

- **Dématérialiser et harmoniser les procédures de délivrance et d'authentification de l'autorisation de travail du salarié étranger**

Pour les étrangers hors Union européenne ou accords bilatéraux, l'exercice d'une activité professionnelle sur le territoire français suppose une autorisation de travail, délivrée automatiquement lors de la délivrance du titre de séjour, ou délivrée dans le cadre d'une demande particulière. Il revient à l'employeur de vérifier que le salarié étranger qu'il souhaite embaucher est titulaire d'une autorisation de travail et d'en vérifier l'authenticité auprès des services de l'État dans le département, dans les deux jours précédents l'embauche<sup>31</sup>. En pratique, l'employeur doit envoyer un courrier électronique avec, en pièce jointe, la copie du titre valant autorisation de travail. À la demande du préfet, il peut être exigé la production, par l'étranger, du document original. Le préfet notifie sa réponse à l'employeur dans un délai de 2 jours ouvrables à partir de la réception de la demande. Sans réponse dans ce délai, l'obligation de l'employeur de s'assurer de l'existence de l'autorisation de travail est considérée accomplie.

Si cette formalité est légitime et permet à l'employeur de se prémunir de fraudes qui pourraient conduire à sa condamnation pénale, elle pourrait, dans un souci de simplification, être réalisée en ligne dans le cadre de la déclaration préalable à l'embauche.

**PROPOSITION N° 34**

Intégrer la demande de contrôle de l'authenticité du titre de travail d'un salarié étranger à la procédure dématérialisée de déclaration préalable à l'embauche.

Dans l'hypothèse où le salarié ne disposerait pas d'une autorisation de travail ou d'un titre de séjour l'autorisant à travailler, l'employeur devra alors procéder à une demande d'autorisation de travail, dont la procédure est totalement dématérialisée<sup>32</sup>. La décision relative à la demande d'autorisation de travail est prise par le préfet. Elle est notifiée à l'employeur ou au mandataire qui a présenté la demande, ainsi qu'à l'étranger. Si aucune décision n'est notifiée dans le délai de 2 mois à compter du dépôt de la demande, il s'agit d'une décision implicite de rejet qui peut faire l'objet d'un recours. Ce délai, trop long, pourrait être réduit à un mois.

Dans cette situation, l'employeur peut se voir opposer la situation de l'emploi. Les services compétents apprécient, en effet, la demande d'autorisation de travail au regard du marché du travail et notamment du taux de chômage dans le secteur professionnel et la zone géographique considérés. C'est ainsi que, selon la région d'emploi, certaines professions sont listées parmi les métiers en tension<sup>33</sup>, c'est-à-dire caractérisés par des difficultés de recrutement, pour lesquelles il n'y a pas d'opposabilité de la situation de l'emploi. À défaut, l'employeur devra justifier de l'absence de candidatures en réponse à la publication à Pôle Emploi, pendant au moins trois semaines, de son offre d'emploi.

<sup>31</sup> Sous peine de poursuites pénales pour travail illégal et d'une peine de 5 ans d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende : [art. L. 8251-1](#) et [L. 8256-1 C. trav.](#) Voir en ce sens, [Cass. crim., 14 mai 1996, n° 94-85.616](#)

<sup>32</sup> Depuis le 1er avril 2021, la demande est faite en ligne auprès de la Direction générale des étrangers du ministère de l'intérieur.

<sup>33</sup> [Voir l'arrêté du 1er avril 2021 relatif à la délivrance, sans opposition de la situation de l'emploi, des autorisations de travail aux étrangers non ressortissants d'un État membre de l'Union européenne, d'un autre État partie à l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse, J.O.R.F n° 79 du 2 avril 2021](#)

Si cette règle doit permettre de privilégier l'embauche de salariés sur des emplois ne trouvant pas preneurs, encore faut-il que la liste des métiers en tension, par région, soit mise à jour régulièrement. On constate ainsi que nombre de professions identifiées en pénurie de main-d'œuvre en région par les fédérations professionnelles ou, plus globalement, au plan national par le Ministère du Travail, ne permettent pas le recrutement d'un salarié étranger. Plus encore, il convient d'assurer la cohérence du simulateur mis à disposition des entreprises par le Ministère de l'Intérieur. On constate, en effet, que des métiers listés par le Ministère du Travail comme ne pouvant se voir opposer la situation locale de l'emploi sont pourtant écartés des possibilités de recrutement d'un travailleur étranger par le simulateur en ligne...

#### PROPOSITION N° 35

Dans le cadre de la procédure dématérialisée de demande d'autorisation de travail :

- réduire le délai d'instruction à un mois contre deux mois aujourd'hui
- assurer la mise à jour régulière de la liste des métiers en tension à partir, notamment, des indications fournies par les fédérations professionnelles
- garantir la cohérence du simulateur en ligne du Ministère de l'Intérieur avec la liste des métiers en tension arrêtée par le Ministère du Travail

#### • Assouplir les contraintes liées à l'autorisation de travail d'un étranger

Une fois délivrée, l'autorisation de travail peut connaître des limites géographiques, l'activité professionnelle étant circonscrite à un territoire. Cette contrainte, en lien avec une appréciation régionale de l'opposabilité de l'emploi, conduit parfois à des situations ingérables pour l'entreprise. C'est particulièrement le cas lorsque le salarié est amené à intervenir hors de la zone géographique inscrite sur son autorisation de travail, notamment les départements limitrophes qui constituent la zone de chalandise de l'entreprise. Dans un souci de sécurité juridique et de simplification administrative, il serait pertinent d'étendre automatiquement, pour des interventions ponctuelles, la zone d'activité du travailleur étranger aux départements limitrophes et à toutes les zones géographiques d'intervention de l'entreprise.

#### PROPOSITION N° 36

Étendre automatiquement, pour des activités ponctuelles, la zone d'activité du travailleur étranger aux départements limitrophes et à toutes les zones géographiques d'intervention de l'entreprise

Certains titres de séjour et autorisations de travail sont, par ailleurs, limités dans le temps et/ou à un emploi déterminé, prévu au contrat de travail présenté lors de la demande d'autorisation de travail : carte de séjour temporaire « travailleur temporaire », carte de séjour temporaire ou pluriannuelle « salarié », carte de séjour pluriannuelle « travailleur saisonnier » entre autres. Dans ces différentes hypothèses, « tout nouveau contrat de travail fait l'objet d'une demande d'autorisation de travail »<sup>34</sup> de la part du nouvel employeur, voire de l'employeur initial en cas de modification d'un élément essentiel du contrat de travail ; et ce quand bien même le nouveau contrat porterait sur des activités identiques à celles visées au contrat de travail initial au vu duquel l'autorisation de travail a été délivrée. Si la situation de l'emploi n'est alors plus opposable au demandeur, il n'en reste pas moins la charge administrative et le respect des délais liés à la procédure qui incombent à l'employeur. Par conséquent, une voie d'amélioration est de supprimer la demande d'une nouvelle autorisation lorsque le salarié étranger change d'employeur

<sup>34</sup> [Art. R. 5221-1, II C. trav.](#)

pour occuper des fonctions identiques à celles visées dans son contrat de travail initial ; ou de nouvelles fonctions chez le même employeur dès lors qu'elles relèvent de la liste des métiers en tension.

Une même dispense devrait concerner l'embauche par l'entreprise de l'étudiant qu'elle a accueilli dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation. À ce jour, dans une telle situation, l'étudiant arrivé au terme de ses études doit faire la demande d'un nouveau titre de séjour et l'employeur celle d'une nouvelle demande d'autorisation de travail ; ce qui entraîne la suspension de la relation de travail préjudiciable aussi bien à l'étranger qu'à l'entreprise.

#### PROPOSITION N° 37

Supprimer la procédure de demande d'une nouvelle autorisation de travail en cas :

- de changement d'employeur dès lors que le nouveau contrat de travail du salarié étranger porte sur les mêmes fonctions que celles du contrat de travail initial ;
- de modification du contrat de travail chez le même employeur pour des activités relevant de la liste des métiers en tension ;
- d'embauche, à la fin de son cursus, de l'étudiant étranger par l'employeur l'ayant accueilli en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation

### 3- EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION, DE DÉCLARATIONS SOCIALES ET DE RELATIONS AVEC L'ADMINISTRATION

#### • Simplifier la procédure de saisie de la rémunération

Il est fréquent que l'employeur soit destinataire d'un avis à tiers détenteur l'enjoignant de procéder à une saisie d'une partie de la rémunération du salarié, en règlement de dettes de ce dernier. Outre que l'avis à tiers détenteur fournit à l'employeur des informations relevant normalement de la vie privée du salarié (situation familiale, impayés bancaires, etc.), la procédure mise en place est inutilement chronophage et donc coûteuse pour l'entreprise (alors que les banques dans la même situation peuvent facturer des frais au débiteur)<sup>35</sup>. En effet, l'employeur notifié de la saisie doit, dans les 15 jours, informer le commissaire de justice répartiteur de la situation du salarié dans l'entreprise (CDD ou CDI, par exemple) et des éventuelles autres saisies en cours le concernant<sup>36</sup>. Tous les mois, l'employeur doit ensuite verser la somme saisissable, sans interruption jusqu'à la fin de saisie notifiée par le commissaire de justice. Et à tout moment, l'employeur doit informer celui-ci d'un changement pouvant suspendre ou mettre fin à la saisie (congé maladie du salarié concerné, par exemple), dans un délai de 8 jours.

Cette procédure, pourtant réformée tout récemment<sup>37</sup>, n'a en rien simplifié la démarche de l'employeur. Elle doit être abandonnée au profit de la mise en place d'un prélèvement automatique de la partie saisie de la rémunération dans des conditions similaires à celles du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu.

<sup>35</sup> [Art. L. 3252-1 et suivants du code du travail](#)

<sup>36</sup> En cas de défaut de déclaration ou de déclaration mensongère, l'employeur peut être condamné jusqu'à 10 000 € d'amende. Il peut également être condamné à payer des dommages et intérêts.

<sup>37</sup> Article 47 de la loi n° 2023-1059 d'orientation et de programmation du ministère de la Justice 2023-2027 mis en œuvre par un décret du 12 février 2025.

### PROPOSITION N° 38

Mettre en place le prélèvement automatique de la saisie sur rémunération dans des conditions similaires au prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu

#### • Automatiser l'attribution du taux réduit « fonction support » de cotisation accident du travail

Dans les entreprises employant jusqu'à 149 salariés, le taux de cotisation patronale accident du travail est fixé collectivement (jusqu'à 19 salariés) ou de manière mixte (collectivement avec une pondération individuelle dans les entreprises de 20 à 149 salariés). Dans ces deux cas, les entreprises peuvent bénéficier d'un taux réduit pour leurs salariés effectuant des fonctions supports comme le secrétariat, l'accueil, la comptabilité, les affaires juridiques, la gestion financière ou les ressources humaines. Toutefois, ce taux « fonction support » doit être demandé par l'entreprise auprès de la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail dont elle dépend, ce que l'entreprise fait rarement, faute d'information.

Aussi, il conviendrait que le taux réduit « fonction support » soit appliqué directement par l'URSSAF, à partir des données relatives à la nature de l'emploi du salarié fournies via la déclaration sociale nominative.

### PROPOSITION N° 39

Appliquer directement le taux de cotisation accident du travail réduit « fonction support » à partir de l'identification des emplois dans la DSN

#### • Rendre encore plus attractif le rescrit social

Le rescrit social consiste, pour une entreprise, à interroger l'administration sur l'application de la législation relative aux cotisations de sécurité sociale à sa situation. Cette procédure évite, par conséquent, que l'entreprise ne fasse l'objet, par la suite, d'un redressement sur ce point.

Ce mécanisme a été incontestablement amélioré, notamment par l'ordonnance du 10 décembre 2015<sup>38</sup> qui l'a étendu à toute question nouvelle et non dépourvue de caractère sérieux ayant pour objet de connaître l'application à une situation précise de fait de la législation relative aux cotisations et contributions de sécurité sociale contrôlées par l'Urssaf (donc y compris cotisations d'assurance chômage et, à compter de 2019, de retraite complémentaire AGIRC/ARRCO). Elle prévoit par ailleurs, qu'outre le cotisant, la demande de rescrit peut désormais être effectuée par l'avocat ou l'expert-comptable agissant pour le compte du cotisant, mais aussi par les branches qui souhaiteraient sécuriser leurs accords professionnels.

Malgré ces améliorations, le rescrit social pose encore de sérieux problèmes aux entreprises. Le délai réel de réponse dont bénéficie l'administration est trop important et ne l'incite pas à répondre expressément aux demandes des entreprises.

Ainsi, l'organisme de recouvrement dispose de trois mois pour répondre à la demande de rescrit social formulée par une entreprise. À défaut de réponse au terme de ce délai, aucun redressement ne peut intervenir sur le point objet de la demande pour la période courant entre la date d'expiration du délai de réponse et celle de notification d'une éventuelle réponse explicite. La logique du système actuel est de

<sup>38</sup> [Ord. n° 2015-1628 du 10 décembre 2015 relative aux garanties consistant en une prise de position formelle, opposable à l'administration, sur l'application d'une norme à la situation de fait ou au projet du demandeur, J.O.R.F. du 11 décembre 2015](#)

sanctionner temporairement l'administration, qui ne peut pas procéder au redressement de la période d'incertitude du fait de son retard, et non d'octroyer un véritable quitus à l'employeur. Ce faisant, la procédure de rescrit est détournée de son objectif : permettre aux entreprises de se conformer au droit en vigueur en obtenant aussi rapidement que possible une décision explicite de l'administration.

La complexité de mise en œuvre du rescrit social occulte son potentiel de simplification et de sécurisation du droit social. Dès lors, il n'emporte pas, en l'état, l'adhésion des entreprises : seuls 1302 rescrits sociaux ont été pris en charge en 2022 au niveau national.

Pour protéger l'entreprise, y compris pour la période antérieure à sa demande et ainsi rendre plus attractif le rescrit social, il est suggéré que le silence gardé par l'administration au-delà du délai de réponse qui lui est accordé constitue une véritable acceptation implicite de la demande.

#### PROPOSITION N° 40

En matière de rescrit social, prévoir que le silence gardé par l'administration au-delà du délai de réponse vaut acceptation implicite de la demande

Par ailleurs, un décret du 30 décembre 2008 a diminué, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, le délai de réponse octroyé à l'administration saisie de 4 à 3 mois. Ce délai est d'une importance particulière car le défaut de réponse à son terme implique qu'aucun redressement ne peut intervenir sur le point objet de la demande pour la période courant entre la date d'expiration du délai de réponse et celle de notification d'une éventuelle réponse explicite.

Cependant, le point de départ de ce délai est différé : il ne court qu'à compter de la date à laquelle la demande complète a été reçue<sup>39</sup>. Or, celle-ci est réputée complète si, dans le délai de 20 jours à compter de sa réception, l'organisme de recouvrement n'a pas fait connaître au cotisant la liste des pièces ou des informations manquantes. En cas de signalement de demande incomplète, le cotisant dispose d'un délai d'un mois suivant la réception de la demande de l'organisme pour fournir les pièces ou informations complémentaires requises. En pratique, le délai qui encadre l'intervention de l'administration est donc supérieur à 3 mois. Il fluctue entre le délai maximum annoncé (3 mois) et le délai maximum réel (20 jours + 30 jours + 3 mois). Cette incertitude diminue l'intelligibilité et la sécurité juridique du dispositif, ce qui impacte directement son attrait pour les entreprises.

C'est pourquoi il est suggéré que le délai initial de 20 jours et le délai de réponse maximal de 30 jours en cas de dossier incomplet soit intégré au délai de trois mois. Ce dernier constituerait alors réellement le délai maximum réel au-delà duquel démarrerait la période de carence de l'administration lui interdisant de redresser l'entreprise sur le point objet de la demande jusqu'à notification d'une réponse explicite.

#### PROPOSITION N° 41

Limiter réellement à trois mois à compter de la réception de la demande initiale le délai d'instruction du rescrit social

## 4- EN MATIÈRE DE RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

- Supprimer les déclarations d'effectifs redondantes

<sup>39</sup> [Art. R. 243-43-2 du code de la sécurité sociale](#)

De nombreuses dispositions du Code du travail ou de la sécurité sociale imposent à l'employeur de déclarer l'effectif de l'entreprise. Or cette donnée peut être directement tirée de la déclaration sociale nominative (DSN).

#### PROPOSITION N° 42

Supprimer les déclarations d'effectif de l'entreprise qui peuvent être satisfaites à partir des données de la DSN

#### • Généraliser la possibilité de réunir le CSE en visioconférence

L'article L. 2315-4 du code du travail encadre strictement la possibilité de réunir le comité social et économique (CSE) en visioconférence. Il dispose ainsi que « *Le recours à la visioconférence pour réunir le comité social et économique peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus de la délégation du personnel du comité. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile. Un décret détermine les conditions dans lesquelles le comité social et économique peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret.* »

Comme l'a démontré la période de la pandémie de covid-19, la possibilité de réunir le CSE en visioconférence permet de pallier des difficultés liées à des événements imprévisibles (épidémies, événements météorologiques, difficultés de déplacement) tout en garantissant le maintien et la qualité du dialogue social. Au-delà de ces hypothèses exceptionnelles, le recours à la visioconférence répond aux besoins courants de nombreuses entreprises dont les salariés membres du CSE travaillent à l'extérieur du siège de l'entreprise, sur le territoire national.

Généraliser la possibilité pour l'employeur de recourir unilatéralement à la visioconférence pour réunir le CSE en distanciel constituerait donc une avancée pratique notable tant pour l'employeur que les salariés (limitation des déplacements des membres du CSE et de l'impact de leur absence sur le fonctionnement de l'entreprise, réduction des coûts de fonctionnement du CSE). À tout le moins, il convient de relever à six le seuil de trois réunions par an en visioconférence sans accord préalable entre l'employeur et les membres élus de la délégation du personnel.

#### PROPOSITION N° 43

Généraliser la possibilité pour l'employeur de recourir unilatéralement à la visioconférence pour réunir le CSE

À tout le moins relever à six le seuil de trois réunions par an en visioconférence sans accord préalable entre l'employeur et les membres élus de la délégation du personnel

#### • Uniformiser les règles de négociation collective dans les entreprises de moins de 50 salariés en l'absence de délégué syndical

Compte tenu de l'évolution des règles d'articulation des différents niveaux conventionnels, il est primordial de développer la négociation d'entreprise, niveau le plus adapté à la négociation des modalités de mise en œuvre de la loi lorsque celle-ci le prévoit. C'est pourquoi, depuis 2004, le législateur s'évertue à prévoir des modalités de négociation collective dans les entreprises de moins de 50 salariés, en l'absence de délégué syndical. Après diverses moutures successives, l'état du droit prévoit en dernier lieu différentes règles selon que l'entreprise emploie moins de 11 salariés, de 11 à 19 salariés ou de 20 à 50 salariés et, dans les deux derniers cas, qu'un CSE ait été ou non élu<sup>40</sup>. Cette multiplicité d'hypothèses ne

<sup>40</sup> Art. [L. 2232.21](#) et [L. 2232-23](#) du code du travail

se justifie pas objectivement et rend illisible le droit positif pour l'entreprise. C'est pourquoi il convient de retenir, en l'absence de délégué syndical et de CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés, la règle unique prévue à l'article L. 2232-21 du code du travail, retenant la consultation par référendum des salariés sur la base d'un projet d'accord élaboré par l'employeur, à l'exclusion de tout recours au mandatement syndical.

**PROPOSITION N° 44**

Retenir dans les entreprises jusqu'à 49 salariés, dépourvues de CSE et de délégué syndical, la possibilité pour l'employeur de soumettre au référendum des salariés un projet d'accord, à l'exclusion de tout mandatement syndical

## 5- EN MATIÈRE DE PROTECTION SOCIALE

- **Statut social du dirigeant**

La nature juridique, le niveau et le coût de la protection sociale du dirigeant d'entreprise dépend du cadre juridique dans lequel il exerce son activité : entreprise individuelle ou société et, dans certaines hypothèses, selon le type de société. Cette situation conduit à une différence de traitement entre dirigeants selon le choix opéré pour développer l'activité : différence de niveau de protection, notamment en matière d'accident du travail selon que le dirigeant est « assimilé salarié » ou non ; différence de coût selon que le dirigeant est, une fois encore, assimilé salarié ou non, ou selon la forme juridique de la société dans laquelle il exerce (intégration le cas échéant des dividendes dans l'assiette des cotisations). Ces règles conduisent souvent de nombreux créateurs d'entreprise, face aux enjeux financiers liés au démarrage de l'activité, à choisir la structure juridique non pas en fonction de leur projet professionnel mais au regard du coût de leur protection sociale, opérant des arbitrages préjudiciables à long terme (notamment en matière de retraite).

Aussi, il pourrait être envisagé de décorrélérer le statut social du dirigeant de la forme juridique de l'entreprise. À terme, il conviendrait d'envisager une réforme plus globale de la protection sociale du dirigeant sous la forme d'un statut social unique garantissant un socle minimum de droits en cas de perte d'activité (maladie, invalidité, accident du travail, cessation de l'activité).

**PROPOSITION N° 45**

Décorrélérer le statut social du dirigeant de la forme juridique de l'entreprise  
À terme, envisager une réforme plus globale de la protection sociale du dirigeant sous la forme d'un statut social unique garantissant un socle minimum de droits en cas de perte d'activité

**Chambre de commerce et d'industrie  
de région Paris Île-de-France**

27, avenue de Friedland  
F - 75382 Paris Cedex 8  
[www.cci-paris-idf.fr/fr/prospective](http://www.cci-paris-idf.fr/fr/prospective)

Registre de transparence de l'Union européenne  
n° 93699614732-82

**Contact**

Marc CANAPLE  
tél. : + 33 6 75 14 04 98  
[mcanaple@cci-paris-idf.fr](mailto:mcanaple@cci-paris-idf.fr)

*Crédits photos : Adobestock*