

16 Les députés adoptent en première lecture le projet de loi Pacte

Texte AN n° 179


Le 9 octobre 2018, l'Assemblée nationale a voté, en première lecture, le projet de loi relatif à la croissance et la transformation des entreprises, dit Pacte, qui ne devrait être définitivement adopté qu'au printemps 2019.

L'ESSENTIEL

- Les entreprises ayant un **local de restauration** avant la loi devraient le conserver après l'adoption de celle-ci (n° 2). Le **local syndical** resterait obligatoire à partir de 200 salariés (n° 4).
- Dans les ETT, les entreprises de portage salarial et les groupements d'employeurs, seuls les salariés permanents seraient pris en compte dans l'effectif d'assujettissement à **l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés** (n° 6).
- Le recours au **titre emploi-service agricole** (Tesa) ne serait plus subordonné à une condition d'effectif (n° 8).
- L'**entreprise artisanale** franchissant le seuil de 50 salariés pourrait demeurer immatriculée au répertoire des métiers sans limitation de durée (nos 9 s.).
- Les avoirs du **PEE** pourraient être liquidés pour l'acquisition de parts de l'entreprise (n° 11).
- L'alimentation des **FCPE de reprise d'entreprise** serait favorisée (nos 13 s.).
- Actuellement réservé à certains Perco, le **forfait social** à taux réduit de 16 % serait étendu (nos 19 s.).
- Le plafond individuel d'**intéressement** serait relevé (n° 22).
- Le reliquat d'intéressement serait réparti comme le reliquat de participation (nos 23 s.).
- Le plafond des salaires pris en compte pour la répartition de la **participation** serait réduit (n° 27).
- Le décompte de la limite de **distribution gratuite d'actions** serait assoupli (nos 28 s.).
- L'organe d'administration ou de surveillance viendrait débattre avec le **CSE** des orientations stratégiques (n° 30).
- Les **administrateurs salariés** des grandes sociétés seraient mieux formés (n° 32).
- Sauf déclaration d'un statut, le **conjoint du travailleur indépendant** serait réputé salarié (n° 36).
- L'inscription du **privilège de l'Urssaf** se ferait à date fixe (n° 37).
- Le régime des **volontaires internationaux** en entreprise serait modifié (nos 39 s.).

1 Le projet de loi relatif à la croissance et la transformation des entreprises, dit projet de loi Pacte, présenté en Conseil des ministres le 18 juin 2018 et sur lequel le Gouvernement a engagé la procédure accélérée, a été **adopté le 9 octobre 2018 par les députés**. Il devrait n'être examiné par le Sénat qu'en janvier 2019.


Nous présentons ci-après les principales nouveautés et modifications apportées à ce projet de loi par les députés par rapport au projet initial du Gouvernement (FRS 15/18 ¹⁵ p. 32).

 **À noter** L'adoption définitive du texte par les deux chambres ne devrait pas intervenir avant le printemps 2019. Le Gouvernement souhaitant que **certaines mesures de ce projet de loi** – notamment la suppression pour les PME du forfait social sur l'épargne salariale – puissent entrer en vigueur dès le 1^{er} janvier 2019, celles-ci **pourraient être transférées** dans le projet de loi de financement de la sécurité sociale ou dans le projet de loi de finances. Sur ces textes, voir respectivement ¹⁴ et ¹⁵ p. 20 s.

Seuils d'effectif

2 Le projet de loi Pacte entend **remédier aux effets de seuil** en jouant sur **plusieurs leviers** : hausse de plusieurs seuils, harmonisation des modalités de calcul de l'effectif pour de très nombreux seuils et, enfin, mise en place, à titre pérenne, d'un mécanisme permettant aux entreprises de disposer de 5 ans pour s'adapter en cas de franchissement d'un seuil.

Les députés n'ont pas modifié la philosophie du projet de loi sur ce sujet, les **amendements adoptés** en première lecture visant, hormis pour ce qui concerne le local syndical et l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, à étendre le champ de la réforme ou à la clarifier.

 **À noter** Pour le **local de restauration**, le texte du projet de loi n'a pas été modifié (voir FRS 15/18 ¹⁵ n° 7 p. 32). Toutefois, un décret devrait relever le seuil de mise en place de 25 à 50 salariés et introduire une clause, dite « clause du grand-père », pour les entreprises qui avaient un local de restauration avant son intervention et qui ne seraient plus soumises à l'obligation après, afin qu'elles conservent leur local.

Un nouveau gel serait accordé uniquement pour une baisse sur une année civile

Projet art. 6, 1^o

3 Selon le projet de loi, en cas de franchissement à la baisse d'un seuil, celui-ci devrait être à nouveau atteint durant 5 années consécutives pour générer l'obligation correspondante.

Les députés ont clarifié cette mesure en précisant que le bénéfice en serait réservé au cas de baisse d'effectif sur une année civile. En pratique, il faudrait donc que l'**effectif moyen** d'une année civile soit inférieur au seuil pour que l'entreprise soit dispensée de l'obligation correspondante les 5 années suivantes.

Le seuil de 250 serait abandonné pour le local syndical et harmonisé pour les autres obligations

Projet art. 6, III et VI

4 Le seuil à partir duquel l'employeur a l'obligation de mettre un **local commun à disposition des sections syndicales** resterait fixé à 200 salariés. Le projet de relèvement de ce seuil à 250 salariés a en effet été abandonné avec l'accord du Gouvernement.

5 Des ajustements seraient par ailleurs apportés au seuil de 250 salariés afin de **privilégier la terminologie « moins de 250 salariés »/« au moins 250 salariés »** sur d'autres formulations. Il en irait ainsi pour les seuils suivants :

Objet	Seuil actuel	Seuil prévu par le projet de loi
Intéressement/participation/PEE : possibilité d'en faire bénéficier les dirigeants (C. trav. art. L 3312-3, 3324-2 et 3332-2)	Entre 1 et 250 salariés	Au moins 1 et moins de 250 salariés
PME autorisées à se faire prêter du personnel par une grande entreprise (C. trav. 8241-3)	Au maximum 250 salariés	Moins de 250 salariés
Obligation de communiquer aux actionnaires le montant des rémunérations versées aux 10 personnes les mieux rémunérées (C. com. L 225-115)	Excède 200 salariés	Au moins 250 salariés (1)

(1) Initialement, le projet de loi prévoyait de faire passer le seuil de plus de 200 salariés à plus de 250 salariés.

Pour l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, la réforme serait assouplie

Projet art. 6, VI-9° à 10°

6 Un amendement du Gouvernement, adopté par les députés, prévoit d'étendre aux **entreprises de portage salarial** et aux **groupements d'employeurs** le principe, déjà applicable aux **entreprises de travail temporaire**, et qui serait maintenu, selon lequel seuls les salariés permanents sont pris en compte dans l'effectif d'assujettissement à l'obligation d'emploi.

Sous cette réserve, les députés ont **entériné et clarifié les principes** définis dans le texte déposé à l'Assemblée : l'effectif d'assujettissement, qui resterait fixé à 20 salariés, serait calculé selon les nouvelles modalités harmonisées, et le dispositif de gel des effets de seuil pendant 5 ans (n° 3) serait applicable. Par cohérence, le délai de mise en conformité avec l'obligation d'emploi pour les entreprises nouvellement créées passerait de 3 ans à 5 ans.

Quant au **nombre de bénéficiaires** de l'obligation d'emploi, il serait lui aussi décompté selon les nouvelles modalités harmonisées, mais en tenant compte de certaines spécificités propres à l'obligation d'emploi et prévues aux articles L 5212-6 à L 5212-7-2 du Code du travail.

La réforme du décompte et du franchissement serait étendue à d'autres seuils

Projet art. 6, VI et VII

7 L'harmonisation des modalités de calcul de l'effectif et le mécanisme de gel pendant 5 ans des effets de seuil seraient aussi rendus applicables :

- au seuil de 20 salariés à partir duquel la contrepartie conventionnelle en repos des **heures supplémentaires** excédant le contingent ne peut être inférieure à 100 % ;
- au seuil de 250 salariés entraînant l'obligation de désigner un **référént handicapé** et, à partir du 1-1-2019, un référént en matière de lutte contre le **harcèlement sexuel** et les agissements sexistes ;
- au seuil de 250 salariés en deçà duquel les TPE et les PME peuvent se faire **prêter, à titre non lucratif, des salariés** par une grande entreprise ;
- au seuil de 50 salariés agricoles à partir duquel les employeurs sont redevables de la **participation-construction agricole**.

Le recours au Tesa ne serait plus subordonné à une condition d'effectif

Projet art. 6, I-3° c, VII bis-1° et 2°

8 Le recours au Titre emploi-service agricole (Tesa) serait facilité.

D'une part, le seuil de 20 salariés requis pour l'adhésion serait supprimé, par analogie avec la suppression de ce même seuil pour l'utilisation du titre emploi-entreprise.

D'autre part, les employeurs qui opteraient pour ce titre ne seraient plus tenus de le faire pour l'ensemble de leurs salariés.

Le seuil conditionnant le maintien de l'inscription au répertoire des métiers serait supprimé

Projet art. 6, II-2° bis et 3°

9 Les députés ont apporté des aménagements aux règles relatives au maintien de l'inscription au répertoire des métiers des entreprises dépassant un certain seuil. À l'heure actuelle, en application de l'article 19 de la loi 96-603 du 5 juillet 1996, peuvent demeurer immatriculées au répertoire des métiers les entreprises artisanales dont le seuil vient à dépasser 10 salariés tout en demeurant inférieur à 50 salariés. La **loi 2016-1691 du 9 décembre 2016** avait toutefois prévu que les entreprises de plus de 50 salariés immatriculées au jour de sa publication pouvaient demeurer inscrites pendant 5 ans à compter de cette date.

10 Considérant que, passé ce délai, l'application du seuil de 50 salariés aurait d'importantes conséquences sur les entreprises radiées (perte de la qualité d'artisan, perte de l'appui du réseau des chambres de métiers et de l'artisanat, par exemple), les députés ont adopté, avec l'avis favorable du Gouvernement, un amendement supprimant ce seuil. Cette suppression vise à permettre aux entreprises artisanales de **rester immatriculées** au répertoire des métiers **sans limitation de durée** après le franchissement du seuil de 50 salariés.

Épargne salariale

Plan d'épargne salariale

Projet art. 57 bis

Les avoirs du PEE pourraient être liquidés pour l'acquisition de parts de l'entreprise

11 En principe, les actions ou parts acquises pour le compte des adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise sont **indisponibles** pour la durée, fixée par le plan, au moins égale à 5 ans à compter de l'acquisition des titres.

Toutefois, ce délai ne s'applique pas si la liquidation des avoirs acquis dans le cadre du PEE sert à **lever des stock-options**. Dans ce cas, les actions souscrites ou achetées sont versées dans le plan où elles sont alors indisponibles pendant au moins 5 ans à compter du versement (C. trav. art. L 3332-25, al. 2).

Cette dérogation serait étendue à l'acquisition de parts de l'entreprise.

Les adhérents à un plan seraient aidés dans leurs décisions de placement

Projet art. 57 bis D

12 En application de l'article 57 bis D du projet de loi, le **règlement** du plan d'épargne d'entreprise devrait **prévoir** la mise en œuvre d'une aide à la décision au profit des bénéficiaires du plan.

Selon l'exposé sommaire de l'amendement dont est issu cet article, l'accompagnement des salariés dans leurs décisions de placement est aujourd'hui insuffisant alors qu'une aide pourrait avoir un impact bénéfique en termes d'éducation financière, d'optimisation des rendements et de maîtrise des horizons de placement.

L'alimentation des FCPE de reprise d'entreprise serait favorisée

Projet art. 19 bis

13 Un PEE établi par accord avec le personnel peut prévoir l'affectation des sommes qui y sont versées à un fonds commun de placement dédié au **rachat des titres de l'entreprise** ou d'actions émises par une **société créée pour le rachat** de l'entreprise ainsi que de titres d'une **entreprise incluse dans le même périmètre** de consolidation ou de combinaison des comptes (C. trav. art. L 3332-16).

14 L'alimentation de ces fonds communs de placement serait favorisée puisque les adhérents au PEE pourraient y verser jusqu'à une fois la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Cette mesure constituerait une **dérogation au plafond maximal de versement volontaire** des adhérents, égal au quart de leur rémunération annuelle ou de leur revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente (C. trav. art. L 3332-10).

15 Une mesure similaire serait prévue pour le **conjoint du chef d'entreprise** et le **salarié** dont le contrat de travail est suspendu et qui n'ont perçu **aucune rémunération au titre de l'année de versement**. Ceux-ci pourraient verser dans ce fonds un montant égal au plafond annuel de la sécurité sociale, alors qu'actuellement leurs versements ne peuvent pas excéder le quart du plafond annuel de la sécurité sociale (C. trav. art. L 3332-10).

16 La **durée minimale de détention** des sommes ou valeurs inscrites aux comptes des participants, actuellement égale à 5 ans, serait réduite à 3 ans.

17 Enfin, la **mise en place de ces fonds** serait facilitée. Elle est actuellement notamment soumise à l'implication d'au moins 15 salariés (ou au moins 30 % des salariés dans les entreprises d'au plus 50 salariés). Ces seuils seraient fixés à 10 salariés (ou au moins 20 % dans les entreprises d'au plus 50 salariés).

Augmentation de capital réservée : la limite inférieure du prix de souscription serait relevée

Projet art. 59

18 Dans le cadre des augmentations de capital réservées aux adhérents d'un PEE, le prix de souscription des **titres**, qu'ils soient **côtés ou non**, ne peut pas être inférieur de plus de 20 % au prix d'admission sur le marché (ou au prix de cession pour les titres non cotés) ou de 30 % lorsque la durée d'indisponibilité prévue par le plan d'épargne est au moins égale à 10 ans (C. trav. art. L 3332-19 et L 3332-20).

L'article 59, VI nouveau du projet de loi prévoit de relever ces limites à respectivement 30 % et 40 %.

Le taux réduit de forfait social à 16 %, aujourd'hui prévu pour certains Perco, serait étendu

Projet art. 20

19 En application de l'article L 137-16 du CSS, le versement de l'intéressement et de la participation à certains Perco ainsi que l'abondement de l'employeur à ces plans sont soumis au forfait social au taux de 16 % lorsque le Perco répond à certaines conditions, notamment d'investissement en titre de petites et moyennes entreprises et d'entreprises de taille intermédiaire. Ce taux réduit, issu de la loi 2015-990 du 6 août 2015, est entré en vigueur le 8 août 2015.

20 Dans le cadre de la réforme de l'épargne retraite, qui vise à simplifier et à harmoniser les différents dispositifs proposés dans ce domaine (Perco, article 83, Madelin, plans d'épargne retraite populaire dits Perp), ce taux réduit du forfait social serait généralisé aux **sommes versées** par l'employeur qui sont affectées à **tout plan d'épargne retraite d'entreprise** prévoyant que l'encours en **gestion pilotée** est investi **par défaut**, c'est-à-dire en l'absence de choix différent de l'épargnant, à hauteur de **10 % en titres éligibles au PEA-PME**. Un décret préciserait les conditions de sécurisation progressive de cette épargne, ce ratio n'ayant pas vocation à s'appliquer de manière uniforme selon que l'épargnant est proche ou non du départ à la retraite.

Cette mesure, qui serait prévue à l'article L 137-16 du CSS, entrerait en vigueur à une date fixée par décret, et au plus tard le 1^{er} janvier 2020.

21 Pendant 3 ans à compter de son entrée en vigueur, le taux du forfait social resterait en parallèle fixé à 16 % pour les Perco dont le règlement respecte, à cette date, les conditions suivantes :
 – les sommes recueillies sont affectées par défaut au sein du mode de gestion sécurisée, que tous les Perco doivent prévoir, en application de l'article L 3334-11, al. 2 du Code du travail ;
 – l'allocation de l'épargne est affectée à l'acquisition de parts de fonds, dans des conditions fixées par décret, qui comportent au moins 7 % de titres susceptibles d'être employés dans un PEA-PME.

Selon l'exposé sommaire de l'amendement, cette **disposition transitoire** permettrait aux entreprises qui avaient négocié ou renégocié le règlement d'un Perco avec un seuil d'investissement à 7 % en titres de PEA-PME de continuer à bénéficier du forfait social réduit jusqu'à la prochaine renégociation de ce plan à l'occasion de laquelle elles pourraient porter ce taux à 10 %.

Intéressement

Le plafond individuel d'intéressement serait relevé

Projet art. 57

22 Actuellement, le montant des primes d'intéressement versées à un même bénéficiaire au titre d'un exercice ne peut pas excéder une somme égale à la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale (C. trav. art. L 3314-8).

Cette limite serait portée aux trois quarts du plafond. Elle serait donc alignée sur le montant maximal pouvant être versé au titre de la participation en application de l'article D 3324-12 du Code du travail.

En conséquence, la part des sommes versées au titre de l'intéressement lorsque celui-ci est versé à un PEE serait exonérée d'impôt sur le revenu (ou de l'assiette des BNC et des BIC) dans la limite des trois quarts du plafond annuel de sécurité sociale, au lieu de la moitié de ce plafond actuellement.

L'accord d'intéressement pourrait prévoir la répartition du reliquat

Projet art. 57 bis B

23 Les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation ne peuvent pas dépasser un plafond, actuellement égal respectivement à la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale ou aux trois quarts de ce plafond. Le projet de loi prévoit de relever le plafond des sommes versées au titre de l'intéressement : voir n° 22.

24 En application de l'article L 3324-7, al. 1^{er} du Code du travail, si la réserve spéciale de participation n'est pas intégralement distribuée après une première répartition, le reliquat fait immédiatement l'objet d'une deuxième répartition entre les bénéficiaires n'ayant pas encore atteint le plafond individuel précité sans que cette opération n'entraîne le dépassement de ce plafond. Si des sommes subsistent encore après la deuxième répartition, il est procédé à une nouvelle répartition entre tous les bénéficiaires n'ayant pas atteint le plafond, et ainsi de suite.

25 Ce dispositif serait repris quasi à l'identique pour l'intéressement. À la différence de la participation, la possibilité de répartir le reliquat d'intéressement devrait toutefois être prévue dans l'accord d'intéressement.

Un nouvel article L 3314-11 du Code du travail serait créé à cette fin.

La formule de calcul de l'intéressement pourrait comporter un objectif pluriannuel

Projet art. 57 bis A

26 En application de l'article L 3314-2, 1^o du Code du travail, le montant de l'intéressement résulte d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise au cours d'une année ou d'une période d'une durée inférieure.

L'article 57 bis A introduirait la possibilité de compléter cette formule de calcul par un objectif pluriannuel lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Participation

Projet art. 57 bis C

27 Lorsque la réserve spéciale de participation est répartie proportionnellement aux salaires, ceux-ci sont pris en compte dans la limite d'un montant égal à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (C. trav. art. D 3324-10), soit 158 928 € en 2018.

L'article 57 bis C du projet de loi abaisserait ce montant à 3 plafonds annuels de la sécurité sociale (soit 119 196 € en 2018). D'après l'exposé sommaire de l'amendement dont cet article est issu, cette mesure a pour objet d'assurer une répartition plus égalitaire de la participation.

Attribution d'actions gratuites

Projet art. 59 bis

28 Le nombre total d'actions attribuées gratuitement ne peut pas excéder 10 % du capital social à la date de la décision de leur attribution par le conseil d'administration ou le directoire (15 % dans les PME dont les titres ne sont pas cotés). Ces pourcentages sont portés à 30 % lorsque l'attribution bénéficie à l'ensemble des membres du personnel salarié de la société (C. com. art. L 225-197-1, al. 2 et 3).

En application de l'article 59 bis nouveau du projet de loi, seraient exclus de ces pourcentages les actions qui n'ont pas été définitivement attribuées au terme de la période d'acquisition et celles qui ne sont plus soumises à l'obligation de conservation.

Bons de souscription de parts de créateur d'entreprise

Projet art. 28 bis

29 Certaines sociétés par actions passibles de l'impôt sur les sociétés en France peuvent créer des bons de souscription de parts de créateur d'entreprise (BSPCE) destinés à leurs salariés ou à leurs dirigeants soumis au régime fiscal des salariés et, sous certaines conditions, aux membres du personnel salarié et aux dirigeants soumis au régime fiscal des salariés des sociétés filiales. Ces sociétés pourraient également attribuer à l'avenir des BSPCE aux membres de leur conseil d'administration, de leur conseil de surveillance ou, s'agissant des sociétés par actions simplifiées, de tout organe statutaire équivalent, ainsi que, sous certaines conditions, aux membres de ces mêmes organes de leurs filiales.

Représentation des salariés

Orientations stratégiques de l'entreprise : dialogue direct entre conseil d'administration et CSE

Projet art. 62 sexes

30 Le comité social et économique (CSE) est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur une série de domaines (activité, emploi, évolution des métiers et des compétences, etc.). La consultation porte aussi sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle.

Actuellement, le comité émet un avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise et peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée.

Le CSE en reçoit communication et peut y répondre.

Le texte adopté par les députés prévoit de remplacer ce dialogue par avis et réponses écrites successives par un dialogue direct : après que le CSE aurait donné son avis (la mention de la faculté de proposer des orientations alternatives étant supprimée), l'organe d'administration ou de surveillance présenterait une réponse argumentée devant lui, laquelle pourrait donner lieu à un débat.


Administrateurs salariés des grandes sociétés : une présence et une formation renforcées

Projet art. 62 et 62 bis

31 Le projet de loi prévoit de renforcer la présence des salariés au sein du conseil d'administration des sociétés de plus de 1 000 salariés en France ou 5 000 salariés en France et à l'étranger. L'obligation de compter au moins **2 administrateurs salariés** s'imposerait ainsi dans les conseils d'au moins **8 membres**, contre 12 actuellement.

Selon le texte adopté en première lecture par les députés, l'abaissement de ce seuil entraînerait la **modification des statuts** dès la première assemblée générale tenue après l'entrée en vigueur de la loi. Les administrateurs salariés concernés entreraient en fonction au plus tard 6 mois après la tenue de cette assemblée générale.

32 Le projet de loi prévoit aussi d'améliorer la **formation** de ces administrateurs : la **durée minimale** de celle-ci serait en effet portée à 40 heures (au lieu de 20). Une fraction de cette formation devrait être exercée **au sein de l'entreprise** ou d'une entreprise qui lui est liée. En outre, pour les administrateurs salariés exerçant leur premier mandat, la formation devrait avoir débuté avant la première réunion du conseil d'administration suivant leur élection ou leur désignation.

 **À noter** L'**objectif** est de permettre à l'administrateur salarié d'analyser plus facilement les enjeux de l'entreprise et d'être mieux en mesure de faire valoir ses vues. L'obligation de se former pour partie au sein de l'entreprise d'appartenance ou d'une de ses filiales devrait permettre au salarié de percevoir au mieux les enjeux propres à cette entreprise afin de parfaire sa formation théorique.

33 Enfin, toutes les sociétés visées n° 31, que leurs titres soient ou non admis aux négociations sur un marché réglementé, auraient l'obligation d'**élire des administrateurs représentant les salariés actionnaires** détenant au moins 3 % du capital.

Simplification des formalités

L'entrée en vigueur du guichet électronique destiné à remplacer les CFE aménagée

Projet art. 1

34 Les députés ont adopté un amendement présenté par le Gouvernement prévoyant l'institution d'une **période transitoire** dans la mise en place du guichet unique électronique prévu par l'article 1^{er} du projet, suivant en cela les conclusions d'une mission interministérielle d'inspection des registres préconisant d'intégrer les chantiers relatifs à la création d'un guichet unique électronique pour les formalités des entreprises et à l'instauration d'un registre général dématérialisé des entreprises au sein d'un projet global couvrant la collecte, la conservation et la diffusion des données sur les entreprises.

Le guichet unique électronique serait opérationnel dès le 1^{er} janvier 2021, mais pendant **3 ans**, jusqu'en 2023, les entrepreneurs garderaient l'accès à un CFE et pourraient continuer à y déposer physiquement leur dossier.

Le périmètre du registre dématérialisé des entreprises précisé

Projet art. 2

35 Le projet de loi prévoit d'habiliter le Gouvernement à prendre par ordonnance dans un délai de 24 mois à compter de la publication de la loi les mesures permettant la création d'un registre général dématérialisé des entreprises ayant pour objet la centralisation et la diffusion des informations les concernant et de déterminer le régime juridique applicable à ce registre. Les députés ont adopté un amendement présenté par le Gouvernement proposant que le registre général dématérialisé puisse se substituer à tout ou partie des registres d'entreprises existants, c'est-à-dire, non seulement aux **registres nationaux**, mais également aux registres **locaux**. De ce fait, le registre général se verrait confier une fonction de **recueil et de conservation des informations** et plus uniquement une fonction centralisatrice d'autres registres.


Autres mesures

Faute de déclarer un statut, le conjoint du travailleur indépendant serait réputé salarié

Projet art. 5 quater

36 Un amendement du Gouvernement, adopté en première lecture par l'Assemblée nationale, vise à garantir que le conjoint du chef d'une **entreprise artisanale, commerciale ou libérale** qui y exerce de manière régulière une activité professionnelle soit protégé et couvert par un statut. Ainsi, le chef d'entreprise aurait l'obligation de **déclarer l'activité professionnelle régulière** de son conjoint dans l'entreprise et le **statut choisi** par ce dernier auprès des organismes habilités à enregistrer l'immatriculation de l'entreprise.

À défaut de déclaration d'activité professionnelle ou du statut choisi, le chef d'entreprise serait réputé avoir déclaré que ce statut est celui de conjoint salarié.

 **À noter** Selon l'amendement présenté par le Gouvernement, l'application du **statut le plus protecteur** de conjoint salarié permettrait de dissuader les chefs d'entreprise de manquer à leurs obligations de déclaration et leur éviterait des requalifications a posteriori pouvant être assorties de pénalités ou de sanctions.

L'inscription du privilège de l'Urssaf se ferait à date fixe

Projet art. 17 bis

37 Dès lors qu'elles dépassent un montant fixé par décret, les créances de l'Urssaf sont inscrites sur le registre public tenu au greffe du tribunal de commerce ou du tribunal de grande instance.

Alors que pour requérir cette inscription l'Urssaf apprécie actuellement le montant de la dette par période de 9 mois glissants, elle devrait le faire **au terme de chaque semestre civil**.

Cette réforme, issue d'un amendement adopté par les députés avec l'accord de la commission et du Gouvernement, tendrait à rendre plus lisibles pour l'employeur les dates d'inscription des privilèges de l'Urssaf tout en harmonisant les conditions de traitement des privilèges du Trésor et de l'Urssaf.

Le contrat de chantier serait étendu aux Épic et aux fondations

Projet art. 41 bis

38 Les établissements publics à caractère industriel et commercial (Épic) et certaines fondations reconnues d'utilité publique ayant pour **activité principale la recherche publique**, au sens de l'article L 112-1 du Code de la recherche, pourraient recourir au contrat de chantier ou d'opération. Cette possibilité serait subordonnée à la conclusion d'un **accord collectif d'entreprise** fixant les cas de recours, et un décret devrait fixer la liste des établissements et fondations concernés. Pour le reste, le régime de ce contrat particulier serait similaire à celui prévu aux articles L 1223-9, L 1236-8 et L 1236-9 du Code du travail.

Le régime des volontaires internationaux en entreprise serait modifié

Projet art. 7 bis

39 Dans le cadre d'un engagement de volontariat international en entreprise, le volontaire doit actuellement passer au minimum **200 jours** par an à l'étranger pendant la durée de cet engagement. Un amendement adopté par les députés prévoit de **ramener cette durée minimum** à 183 jours.

40 En outre, en application de l'article L 122-12, alinéa 2 du Code du service national, lorsque le volontaire international est affecté hors du territoire métropolitain, les prestations nécessaires à sa **subsistance, son équipement** et son **logement** peuvent lui être servies sous la forme d'une **indemnité supplémentaire** dont le montant est fixé à un **taux uniforme**, quelles que soient les activités exercées, pour chacune des collectivités et chacun des pays ou régions de ces pays ou zones géographiques. Une dérogation est toutefois prévue par l'article L 122-12-1 pour les volontaires internationaux en entreprise : l'indemnité supplémentaire peut varier selon la nature des activités exercées. Les députés ont prévu d'abroger ce dernier article et d'insérer une **dérogation** au taux uniforme à l'article L 122-12 précité lorsque le statut ou les conditions d'entrée et de séjour du volontaire international en entreprise dans l'État de séjour l'imposent. Un décret devrait fixer les conditions de cette dérogation et ces modifications devraient entrer en vigueur un an après la publication de la loi.