

## TABLEAU COMPARATIF

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p><b>Code de la sécurité sociale</b></p> <p>Art. L. 241-6-4. - A compter du 1<sup>er</sup> octobre 1996, les gains et rémunérations versés au cours du mois civil sont exonérés de cotisation d'allocations familiales lorsqu'ils sont inférieurs ou égaux à 169 fois le salaire minimum de croissance majoré de 20 p 100.</p> <p>Le montant de la cotisation d'allocations familiales est réduit de moitié pour les gains et rémunérations versés</p>	<p><b>Projet de loi portant création d'un dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise</b></p> <p>Article 1<sup>er</sup></p> <p>Sont insérés au code du travail les articles L. 322-4-6, L. 322-4-6-1, L. 322-4-6-2 et L. 322-4-6-3 ainsi rédigés :</p> <p>« Art L. 322-4-6. – Les employeurs peuvent bénéficier d'une exonération de charges lors de la conclusion de contrats de travail à durée indéterminée, à temps plein ou à temps partiel, conclus, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2002, avec des jeunes âgés de seize à vingt-deux ans révolus, dont le niveau de formation est inférieur à un diplôme de fin du second cycle de l'enseignement général, technologique ou professionnel.</p> <p>« Cette exonération est calculée par référence aux cotisations et contributions sociales patronales obligatoires de toutes natures, dont le paiement est exigé à raison du versement du salaire de l'intéressé. L'exonération n'est pas cumulable avec une autre aide à l'emploi attribuée par l'Etat. Elle est cumulable avec les réductions et les allègements des cotisations prévus aux articles L. 241-6-4, L. 241-13, L. 241-13-1, L. 241-14 du code de la sécurité sociale.</p> <p>« Un décret précise le montant, les modalités d'attribution de l'exonération ainsi que les conditions d'application du présent article.</p>	<p><b>Projet de loi portant création d'un dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise</b></p> <p>Article 1<sup>er</sup></p> <p><i>Le code du travail est ainsi modifié :</i></p> <p><i>1° L'article L. 322-4-6 est ainsi rétabli :</i></p> <p>« Art L. 322-4-6. – Afin de favoriser l'accès des jeunes à l'emploi et de faciliter leur insertion professionnelle, les employeurs peuvent bénéficier d'un soutien de l'Etat lors de la ...</p> <p>... partiel, à la condition que la durée du travail soit au moins égale à un mi-temps, conclus, ...</p> <p>... professionnel.</p> <p>« Ce soutien est calculé par ...</p> <p>... salaire.</p> <p><i>Ce soutien n'est pas ...</i></p> <p>... l'Etat. Il est ...</p> <p>... L. 241-13-1 et L. 241-14 ...</p> <p>... sociale.</p> <p>« Un décret précise le montant et les modalités d'attribution du soutien ainsi que ...</p> <p>... article.</p>

**Textes en vigueur**

au cours d'un mois civil supérieurs à 169 fois le salaire minimum de croissance majoré de 20 p 100 et inférieurs ou égaux à 169 fois le salaire minimum de croissance majoré de 30 p 100.

Les dispositions du présent article sont applicables aux gains et rémunérations versés à des salariés dont l'emploi emporte l'obligation édictée par l'article L. 351-4 du code du travail et à des salariés mentionnés au 3° de l'article L. 351-12 du même code, par des employeurs relevant des dispositions du titre premier du livre VII du présent code, à l'exclusion de ceux visés à l'article L. 711-13 et au IV de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 95-882 du 4 août 1995 relative à des mesures d'urgence pour l'emploi et la sécurité sociale.

Elles ne sont pas applicables aux gains et rémunérations versés par les organismes visés à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et des télécommunications.

Le bénéfice des dispositions du présent article ne peut être cumulé avec celui d'une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales de sécurité sociale, à l'exception de l'abattement prévu à l'article L. 322-12 du code du travail, ni avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou montants forfaitaires de cotisations.

Art. L. 241-13. - Les cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des maladies professionnelles et des allocations familiales, qui sont assises sur des gains et rémunérations tels que définis à l'article L. 242-1, versés au cours d'un mois civil et inférieurs à un plafond fixé à 169 fois le salaire minimum de croissance majoré de 30 p 100, font l'objet d'une réduction.

Le montant de la réduction, qui ne peut excéder une limite fixée par décret, est égal à la différence entre le plafond défini ci-dessus et le montant des gains et rémunérations effectivement versés au salarié, multipliée par un coefficient fixé par décret, lorsque ce mon-

**Texte du projet de loi**

**Propositions de la Commission**

**Textes en vigueur**

tant est égal ou supérieur à 169 fois le salaire minimum de croissance, et à ce moment multiplié par un autre coefficient fixé par décret lorsqu'il est inférieur à 169 fois le salaire minimum de croissance. Lorsque le nombre d'heures rémunérées est inférieur à la durée égale ou conventionnelle du travail applicable sur un mois civil, le montant de la réduction est calculé au prorata du nombre d'heures rémunérées au cours du mois considéré.

Le plafond et le coefficient afférents aux gains et rémunérations égaux ou supérieurs à 169 fois le salaire minimum de croissance peuvent être adaptés pour certaines catégories de salariés relevant de professions soumises à des dispositions spécifiques en matière de durée maximale du travail, sous réserve du respect de ces dispositions, dans des conditions et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat.

Dans les professions dans lesquelles le paiement des congés des salariés et des charges sur les indemnités de congés est mutualisé entre les employeurs affiliés aux caisses de compensation prévues à l'article L. 223-16 du code du travail, les modalités selon lesquelles les employeurs régulièrement affiliés à ces caisses peuvent bénéficier de la réduction visée au premier alinéa au titre de ces indemnités sont déterminées, compte tenu des adaptations nécessaires, par décret en Conseil d'Etat. La réduction prévue au présent article doit s'entendre comme n'étant pas applicable aux cotisations dues au titre de ces indemnités par lesdites caisses de compensation.

Les modalités selon lesquelles les dispositions du présent article sont appliquées aux salariés dont la rémunération ne peut être déterminée selon un nombre d'heures de travail effectuées sont fixées, compte tenu des adaptations nécessaires, par décret en Conseil d'Etat.

Les dispositions du présent article sont applicables aux gains et rémunérations perçus par les salariés des employeurs soumis à l'obligation édictée

**Texte du projet de loi**

**Propositions de la Commission**

**Textes en vigueur**

par l'article L. 351-4 du code du travail et par les salariés mentionnés au 3° de l'article L. 351-12 du même code, à l'exception des gains et rémunérations versés par les organismes mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et des télécommunications, par les employeurs relevant des dispositions du titre F<sup>er</sup> du livre VII du présent code et par les particuliers employeurs.

Le bénéfice des dispositions du présent article ne peut être cumulé avec celui d'une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou montants forfaitaires de cotisations, à l'exception des exonérations prévues par les deux premiers alinéas de l'article L. 322-12 du code du travail et par l'article L. 241-14 du présent code.

Un décret fixe les modalités d'application du présent article et, notamment, précise l'ordre dans lequel s'applique le cumul mentionné à l'alinéa précédent ainsi que le document que l'employeur doit tenir à la disposition des organismes de recouvrement des cotisations en vue du contrôle du respect des dispositions du présent article.

Art. L. 241-13-1. - I. - Les entreprises remplissant les conditions fixées à l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail bénéficient d'un allègement des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des maladies professionnelles et des allocations familiales qui sont assises sur les gains et rémunérations tels que définis à l'article L. 242-1, versés au cours d'un mois civil aux salariés.

II. - Peuvent bénéficier de cet allègement les entreprises soumises aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 212-1 du code du travail ainsi que, d'une part, les entreprises d'armement maritime et, d'autre part, les entreprises de transport public urbain de voyageurs ou exploitant des chemins de

**Texte du projet de loi**

**Propositions de la Commission**

**Textes en vigueur**

fer secondaires d'intérêt général ou des voies ferrées d'intérêt local, que ces entreprises soient constituées sous forme de sociétés ou organismes de droit privé, de sociétés d'économie mixte ou d'établissements publics industriels et commerciaux.

Toutefois, ne peuvent bénéficier de cet allègement, eu égard au caractère de monopole de leurs activités principales ou au caractère prépondérant des concours de l'Etat dans leurs produits d'exploitation, certains organismes publics dépendant de l'Etat dont la liste est fixée par décret. Pour ces organismes, les modalités d'accompagnement de l'application de la durée légale du travail seront déterminées dans le cadre des procédures régissant leurs relations avec l'Etat.

Peuvent également bénéficier de l'allègement les groupements d'employeurs prévus à l'article L. 127-1 du code du travail.

III. - Les entreprises appartenant aux catégories mentionnées au II ci-dessus bénéficient de l'allègement pour leurs salariés occupés selon une durée collective de travail ou une durée de travail stipulée au contrat fixées dans les limites définies au I de l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 précitée. L'allègement est également applicable aux salariés mis à la disposition de ces entreprises dans les conditions prévues à l'article L. 124-3 du code du travail.

Les entreprises appartenant aux catégories mentionnées au II ci-dessus bénéficient de l'allègement pour leurs salariés cadres ou itinérants dont la durée de travail, fixée par une convention de forfait établie dans les conditions prévues à l'article L. 212-15-3 du code du travail, est compatible avec les limites définies au I de l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 précitée.

Il est majoré dans les zones de revitalisation rurale et de redynamisation urbaine mentionnées à l'article L. 322-13 du code du travail.

Le montant de cet allègement est calculé chaque mois civil, pour chaque

**Texte du projet de loi**

**Propositions de la Commission**

**Textes en vigueur**

salarié, en fonction décroissante de la rémunération et dans la limite d'un minimum, selon un barème déterminé par décret. Pour ceux des salariés de ces entreprises qui sont soumis à des dispositions spécifiques en matière de durée maximale du travail et sous réserve du respect de ces dispositions, le calcul de l'allègement peut être adapté pour tenir compte de la rémunération mensuelle minimale, dans des conditions et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat ;

Dans les entreprises de transport routier où la durée des temps de service des personnels de conduite marchandises "grands routiers" ou "longue distance" ainsi que des personnels "courte distance" est fixée conformément aux dispositions de l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 précitée au plus soit à trente-cinq heures hebdomadaires, soit à 1 600 heures sur l'année, le montant de l'allègement auquel ouvrent droit les salariés dont la durée du travail est fixée dans ces limites est majoré d'un montant fixé par décret.

Dans les entreprises où la durée du travail est fixée conformément aux dispositions de l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 précitée et au plus soit à trente-deux heures hebdomadaires, soit à 1 460 heures sur l'année, le montant de l'allègement auquel ouvrent droit les salariés dont la durée du travail est fixée dans ces limites est majoré d'un montant forfaitaire fixé par décret.

Il est revalorisé au 1<sup>er</sup> juillet en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation mentionné à l'article L. 141-3 du code du travail et de la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire mensuel de base ouvrier enregistré par l'enquête trimestrielle du ministère du travail. Le taux de la revalorisation est fixé par arrêté

IV. - L'allègement auquel ouvrent droit les salariés est calculé au prorata du nombre d'heures rémunérées rapporté à la durée collective du travail applicable dans l'entreprise ou à la durée prise en compte pour l'application du

**Texte du projet de loi**

**Propositions de la Commission**

**Textes en vigueur**

quatrième alinéa du III calculée sur le mois. Si la durée collective du travail est inférieure ou égale à trente-deux heures hebdomadaires, le nombre d'heures rémunérées est rapporté à la durée mensuelle correspondant à la durée hebdomadaire de trente-deux heures.

Les salariés dont la durée stipulée au contrat de travail est inférieure à la moitié de la durée collective du travail applicable ou à la moitié de la durée prise en compte pour l'application du quatrième alinéa du III n'ouvrent pas droit à l'allègement. Ces dispositions ne sont pas applicables aux salariés recrutés dans le cadre de contrats, dont la liste est fixée par décret, conclus afin de favoriser l'insertion professionnelle de personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi.

V. - Dans les professions dans lesquelles le paiement des congés des salariés et des charges sur les indemnités de congés est mutualisé entre les employeurs affiliés aux caisses de compensation prévues à l'article L. 223-16 du code du travail, l'allègement, déterminé selon des modalités prévues aux III et IV ci-dessus, est majoré d'un taux fixé par décret.

VI. - Le bénéfice des dispositions du présent article est cumulable :

*a)* Avec l'aide prévue à l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail ou avec l'exonération prévue à l'article 39 ou à l'article 39-1 de la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle ;

*b)* Avec la réduction forfaitaire prévue à l'article L 241-14.

Dans le cas prévu au *a* ci-dessus, le montant de l'allègement est minoré d'un montant forfaitaire fixé par décret.

Le cumul ne peut excéder le montant total des cotisations à la charge des employeurs dues au titre des gains et rémunérations versés au cours du mois à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail employés dans l'entreprise ou l'établissement, que leur emploi

**Texte du projet de loi**

**Propositions de la Commission**

**Textes en vigueur**

ouvre ou non droit à l'une des mesures précitées.

Le bénéfice des dispositions du présent article ne peut être cumulé avec celui d'une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales que celles mentionnées au *a* et au *b* du présent article ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.

Art. L. 241-14. - Pour les professions dans lesquelles le salaire minimum de croissance est, en vertu de dispositions réglementaires, calculé sur une base différente de 169 heures par mois, les employeurs bénéficient d'une réduction des cotisations d'assurance sociales et d'allocations familiales qui sont à leur charge au titre de l'obligation de nourriture des salariés.

Cette réduction est égale à un montant forfaitaire, fixé par décret, par repas fourni ou donnant lieu au versement d'une indemnité compensatrice, dans la limite des cotisations correspondantes.

Le bénéfice des dispositions du présent article ne peut être cumulé avec celui d'une autre exonération totale ou partielle de cotisations de sécurité sociale ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations, à l'exception de l'exonération prévue à l'article L. 241-13.

**Code du travail**

Art. L. 351-4. - Sous réserve des dispositions de l'article L. 351-12, tout employeur est tenu d'assurer contre le risque de privation d'emploi tout salarié dont l'engagement résulte d'un contrat de travail, y compris les travailleurs salariés détachés à l'étranger ainsi que les travailleurs salariés français expatriés.

Les adhésions données en application de l'alinéa précédent ne peuvent être refusées.

**Texte du projet de loi**

**Propositions de la Commission**

2° Sont insérés six articles L. 322-4-6-1 à L. 322-4-6-6 ainsi rédigés :

« Art. L. 322-4-6-1. – Bénéficiaire du soutien mentionné à l'article ...

... au plus, le cas échéant de manière dégressive, pour chaque contrat ...

... particuliers. Bénéficiaire également du soutien les employeurs ...

... maritime.

« Art. L. 322-4-6-1. – Bénéficiaire de l'exonération mentionnée à l'article L. 322-4-6, pour une durée de trois années au plus pour chaque contrat de travail, les employeurs soumis aux obligations de l'article L. 351-4, à l'exception des particuliers, pour leurs établissements employant au plus deux cent cinquante salariés. Bénéficiaire également de l'exonération les employeurs de pêche maritime.



Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 122-5. - Dans le cas de résiliation à l'initiative du salarié, l'existence et la durée du délai-congé résultent soit de la loi, soit de la convention ou accord collectif de travail. En l'absence de dispositions légales, de convention ou accord collectif de travail relatifs au délai-congé, cette existence et cette durée résultent des usages pratiqués dans la localité et la profession.</p>	<p>« L'exonération n'est accordée que si les conditions suivantes sont réunies :</p> <p>« 1° L'employeur n'a procédé à aucun licenciement pour cause économique dans les six mois précédant l'embauche de l'intéressé ;</p> <p>« 2° Il est à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales ;</p> <p>« 3° L'intéressé n'a pas été employé dans son entreprise dans les douze mois précédant cette embauche, sauf s'il était titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée arrivé normalement à échéance.</p> <p>« Art L. 322-4-6-2. – Par dérogation aux dispositions de l'article L. 122-5, les contrats de travail mentionnés à l'article L. 322-4-6 peuvent être rompus avant leur terme, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture du contrat a pour objet de permettre à celui-ci d'être embauché en vertu de l'un des contrats prévus aux articles L. 117-1 et L. 981-1 ou de suivre l'une des formations mentionnées à l'article L. 900-2.</p> <p>« Art. L. 322-4-6-3. – L'Etat peut confier la gestion du mécanisme de soutien à l'emploi des jeunes prévu à l'article L. 322-4-6 aux institutions mentionnées à l'article L. 351-21 ou à une personne morale de droit public. »</p>	<p>« <i>Le soutien de l'Etat</i> n'est accordé que ... ... unies.</p> <p>« 1° L'employeur ... ... pour motif économique ... ... l'embauche du salarié ;</p> <p>2° Alinéa sans modification</p> <p>« 3° <i>Le salarié n'a pas travaillé chez l'employeur</i> dans les douze ... ... déterminée ou d'un contrat de travail temporaire arrivé ... ... échéance.</p> <p>« Art L. 322-4-6-2. – Par dérogation ... ... rompus sans préavis, à l'initiative ... ... L. 900-2.</p> <p>« Art. L. 322-4-6-3. – L'Etat ... ... gestion du <i>dispositif</i> de soutien ... ... public. »</p> <p>« Art. L. 322-4-6-4 – Une convention ou un accord collectif de branche peut prévoir les conditions dans lesquelles les salariés visés à l'article L. 322-4-6 bénéficient d'un accompagnement et du bilan de compétences mentionné à l'article L. 900-2. »</p> <p>« Art. L. 322-4-6-5. – Jusqu'à l'expiration d'une période de deux ans à compter de la date d'embauche, les salariés mentionnés à l'article L. 322-4-6 ne sont pas pris en compte dans le cal-</p>

**Textes en vigueur**

**Texte du projet de loi**

**Propositions de la Commission**

*cul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application à ces entreprises des dispositions législatives et réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles et le financement de la formation professionnelle des salariés de l'entreprise. »*

*« Art. L. 322-4-6-6. – Dans les professions dans lesquelles le paiement des congés des salariés et des charges sur les indemnités de congés est mutualisé entre les employeurs affiliés aux caisses de compensation prévues à l'article L. 223-16, les modalités selon lesquelles les employeurs régulièrement affiliés à ces caisses peuvent bénéficier du soutien mentionné à l'article L. 322-4-6 au titre de ces indemnités sont déterminées, compte tenu des adaptations nécessaires, par décret. »*

**Article 2**

Une convention ou un accord collectif de branche pourra prévoir les conditions dans lesquelles les acquis de l'expérience des jeunes mentionnés à l'article L. 322-4-6 du code du travail sont validés.

L'employeur met en place les conditions nécessaires à la participation effective des intéressés aux actions prévues dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

**Article 2**

Une convention ...

... l'expérience des *salariés* mentionnés ...

... validés *et dans lesquelles ces salariés participent aux actions de formation prévues dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.*

***Alinéa supprimé***