

N° 197

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2002-2003

Annexe au procès-verbal de la séance du 4 mars 2003

RAPPORT

FAIT

*au nom de la commission des Affaires sociales (1) sur la proposition de loi, ADOPTÉE
PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE, relative à la création d'un chèque-emploi associatif,*

Par Mme Sylvie DESMARESCAUX,

Sénateur.

(1) Cette commission est composée de : M. Nicolas About, *président* ; MM. Alain Gournac, Louis Souvet, Gilbert Chabroux, Jean-Louis Lorrain, Roland Muzeau, Georges Mouly, *vice-présidents* ; M. Paul Blanc, Mmes Annick Bocandé, Claire-Lise Campion, M. Jean-Marc Juilhard, *secrétaires* ; MM. Henri d'Attilio, Gilbert Barbier, Joël Billard, Mme Brigitte Bout, MM. Jean-Pierre Cantegrit, Bernard Cazeau, Jean Chérioux, Mme Michelle Demessine, M. Gérard Dériot, Mme Sylvie Desmarescaux, MM. Claude Domeizel, Michel Esneu, Jean-Claude Étienne, Guy Fischer, Jean-Pierre Fourcade, Serge Franchis, André Geoffroy, Francis Giraud, Jean-Pierre Godefroy, Mme Françoise Henneron, MM. Philippe Labeyrie, Roger Lagorsse, André Lardeux, Dominique Larifla, Dominique Leclerc, Marcel Lesbros, Mmes Valérie Létard, Nelly Olin, Anne-Marie Payet, M. André Pourny, Mme Gisèle Printz, MM. Henri de Raincourt, Gérard Roujas, Mmes Janine Rozier, Michèle San Vicente, MM. Bernard Seillier, André Vantomme, Alain Vasselle, Paul Vergès, André Vézinhel.

Voir les numéros :

Assemblée nationale (12^{ème} législ.) : 180, 236 et T.A. 33

Sénat : 19 (2002-2003)

Emploi.

SOMMAIRE

	<u>Pages</u>
SOMMAIRE	3
AVANT-PROPOS	6
I. LES ASSOCIATIONS : UN SECTEUR DONT LE POTENTIEL DE CREATION D'EMPLOIS DOIT ÊTRE ENCOURAGÉ	7
1. <i>Le milieu associatif : un secteur d'une grande diversité</i>	7
2. <i>L'un des premiers employeurs de France, dont le potentiel de création d'emplois doit être encouragé</i>	8
II. DES FORMALITÉS SOCIALES QUI, EN DÉPIT D'EFFORTS RÉCENTS DE SIMPLIFICATION, SONT ENCORE TROP DISSUASIVES POUR LES PETITES ASSOCIATIONS	10
1. <i>Un ensemble complexe de formalités liées à l'embauche et à l'emploi de salariés par les associations</i>	10
a) La déclaration unique d'embauche	10
b) Le registre unique du personnel	11
c) L'obligation d'un contrat de travail écrit en cas de travail à durée déterminée ou à temps partiel	12
d) La remise d'un bulletin de salaire au salarié	12
e) Les déclarations au titre de la médecine du travail et des garanties de ressources accordées aux travailleurs privés d'emplois	12
f) Les déclarations périodiques devant accompagner le règlement des cotisations de sécurité sociale et d'assurance chômage	12
2. <i>Des efforts récents de simplification : « Impact emploi association »</i>	13
3. <i>Des démarches encore trop dissuasives pour les petites associations</i>	14
III. LE CHÈQUE-EMPLOI ASSOCIATIF : UNE PROPOSITION DE LOI OPPORTUNE ET BIENVENUE	15
1. <i>Le dispositif proposé</i>	15
a) Un dispositif directement inspiré du chèque-emploi services, déjà utilisé avec succès par les particuliers employant une aide domestique	15
b) Une simplification légitimement réservée aux petites associations à but non lucratif	17
2. <i>Des adaptations nécessaires pour garantir l'effectivité et le succès du chèque-emploi associatif</i>	18
a) Élargir le champ d'application du chèque-emploi associatif à l'ensemble des formalités sociales à la charge des associations	18
b) Désigner les URSSAF comme interlocuteur direct et unique des associations utilisant le chèque-emploi associatif	19
c) Ne pas retenir le principe d'un allègement de charges dont la portée s'avère symbolique, au regard des allègements de droit commun dont bénéficient déjà les associations	19
d) Fixer au 1 ^{er} janvier 2004 la date d'entrée en vigueur du chèque-emploi associatif	21

EXAMEN DES ARTICLES	22
• <i>Article premier (art. L. 128-1 et L. 128-2 nouveaux du code du travail)</i> Création d'un chèque emploi associatif et définition d'un abattement de charges sociales en faveur des associations utilisatrices	22
• <i>Art. 2</i> Gage de la perte de recettes résultant, pour la sécurité sociale, de l'abattement de charges accordé aux associations utilisant le chèque-emploi associatif	23
TRAVAUX DE LA COMMISSION	24
TABLEAU COMPARATIF	29

Mesdames, Messieurs,

La proposition de loi relative à la création d'un chèque-emploi associatif, dont l'initiative revient à M. Jean-Pierre Decool, député du Nord, a été adoptée par l'Assemblée nationale, en première lecture, le 10 octobre 2002. Elle vise, par la création d'un chèque-emploi associatif directement inspiré du succès du chèque-emploi services, à satisfaire une revendication ancienne des associations, et notamment des plus petites d'entre elles, à savoir la simplification des formalités sociales liées à l'embauche de leurs salariés.

Le secteur associatif, qui joue un rôle économique et social important dans notre pays, est déjà l'un des premiers employeurs de France. Il recèle encore un grand potentiel de création d'emplois, qu'il convient donc d'encourager.

Or, les formalités sociales qui incombent aux associations demeurent, en dépit d'efforts récents de simplification, trop dissuasives au regard du temps et des moyens, nécessairement limités, dont disposent leurs gestionnaires bénévoles.

Votre commission estime donc particulièrement opportune et bienvenue cette proposition de loi visant à simplifier davantage ces formalités, par la création d'un chèque-emploi associatif.

Elle vous propose néanmoins d'y apporter quelques modifications afin de garantir l'effectivité et le succès de ce chèque-emploi associatif, dont elle approuve pleinement le principe.

I. LES ASSOCIATIONS : UN SECTEUR DONT LE POTENTIEL DE CREATION D'EMPLOIS DOIT ÊTRE ENCOURAGÉ

1. Le milieu associatif : un secteur d'une grande diversité

Les données statistiques du Conseil national de la vie associative mettent en évidence la richesse et la diversité du milieu associatif français¹ :

Nombre d'associations : on estime généralement qu'il existe environ 900.000 associations en France. Le chiffre exact est impossible à connaître, car on manque de données statistiques complètes et exploitables sur le monde associatif, très mouvant et diversifié. De plus, si les associations font enregistrer en préfecture leur déclaration de création, elles ne sont pas tenues de déclarer leur disparition. De nombreuses associations peuvent également continuer d'exister formellement tout en ayant mis en sommeil leurs activités.

Les déclarations en préfecture permettent de connaître le nombre d'associations qui se créent chaque année. Ce rythme est en nette progression, puisque, si dans les années 1970 on enregistrait moins de 20.000 créations par an, près de 60 000 nouvelles associations sont maintenant enregistrées chaque année.

20 millions de personnes de plus de 14 ans étaient, en 1996, membres d'une association. Ce nombre a peu évolué depuis 20 ans, mais la participation des moins de 25 ans et des plus de 49 ans s'est beaucoup renforcée : en 1996, 45 % des personnes appartenant à ces 2 tranches d'âge étaient membres d'au moins une association.

Créations d'associations : on constate que, sur les 20 dernières années, les associations de défense d'intérêts communs ont plutôt régressé ou se sont maintenues, alors que les associations développant des activités en commun (sports, loisirs en groupe, associations d'activités pour le 3^{ème} âge) ont beaucoup augmenté.

Le domaine des sports a toujours représenté plus de 15 % des créations annuelles. Entre 1987 et 1990, plus d'une nouvelle association sur 5 était une association sportive. Mais les activités culturelles constituent aujourd'hui le premier pôle de création d'associations, dépassant depuis 1990 le domaine sportif. Depuis 1990, près d'une association sur 4 nouvellement créée est une association culturelle, avec une place particulière pour les associations de musique, devançant depuis peu la danse, le théâtre et les bibliothèques.

¹ Source : site internet du conseil national de la vie associative.

Le domaine de la santé et de l'action sociale est passé de 13 % des créations annuelles entre 1975 et 1986, à 8,4 % entre 1995 et 1997. L'éducation-formation, le logement, la vie sociale conservent sur la dernière période un pourcentage à peu près stable, soit entre 7 et 8 % des créations d'associations.

Géographiquement, l'engagement associatif est assez homogène sur l'ensemble du territoire national. Les associations sportives, religieuses et du 3^{ème} âge sont plus représentées en milieu rural qu'en milieu urbain. Cependant, la vitalité du mouvement associatif, mesurée par le pourcentage de créations d'associations, se concentre principalement dans les départements de la région parisienne, des Bouches-du-Rhône, du Nord et du Rhône : 19 % des associations créées en 1997 l'ont été dans ces départements.

L'activité associative se concentre encore fortement **dans 3 domaines** :

- la santé et l'action sociale ;
- l'éducation ;
- la culture et le sport.

Les bénévoles constituent le cœur et le fondement de la vie associative. On estime à 11 millions le nombre de personnes qui, à des degrés divers, consacrent une partie de leur temps à la vie associative. La valeur économique du bénévolat associatif a été évaluée comme équivalente à plus d'un million d'emplois à temps plein.

2. L'un des premiers employeurs de France, dont le potentiel de création d'emplois doit être encouragé

Toujours selon les données statistiques du **Conseil national de la vie associative**¹:

Le nombre d'associations employeurs est passé de 120.000 à 145.000 entre 1990 et 1999. Cette année-là, les associations employaient 1.650.000 personnes, soit 907.000 équivalents temps plein. L'emploi associatif représente ainsi près de 5% de l'emploi salarié total, et les associations sont donc, globalement considérées, l'un des premiers employeurs dans notre pays.

Les plus grosses associations employeurs sont celles du secteur de la santé (33 emplois en moyenne), de l'action sociale (27 emplois), de l'éducation et de la formation (17 emplois).

¹ Source : Bilan de la vie associative 2000-2002.

Plus de la moitié des associations employeurs (54 %) ont un à deux salariés ; c'est le cas de 69 % des associations du secteur sportif, 64 % des associations d'opinion ou de défense des droits et intérêts, et de 55 % des associations culturelles et de défense d'intérêts économiques ou de développement local.

18 % des associations employeurs ont de 10 à 49 salariés, principalement dans le secteur de l'action caritative et humanitaire (25 %), de l'action sociale (28 %), de la santé (22 %), des loisirs et du tourisme social (23 %), de l'éducation, formation et insertion (26 %).

4 % seulement de la totalité des associations employeurs ont 50 salariés ou plus, notamment dans les secteurs de l'action sociale et de la santé.

Le travail à temps partiel représente 55 % des effectifs salariés des associations : il est particulièrement élevé dans les secteurs sportifs, des loisirs et du tourisme. Il est le moins répandu, en revanche, dans les secteurs de l'action sociale, de la santé et de l'éducation, formation et insertion.

Le recours à des emplois à durée déterminée (CDD, vacations) concerne 36 % des salariés ; cette forme d'emploi est plus fréquente dans les associations d'insertion mais reste supérieure ou égale à 50 % dans les associations culturelles, de loisirs, caritatives et humanitaires.

42 % des associations employeurs ont bénéficié d'aides diverses à l'emploi. Les emplois aidés sont inégalement répartis. Les secteurs les mieux lotis sont ceux de l'éducation, formation et insertion (26 % du nombre total des emplois aidés), de l'action sociale (18 %), des loisirs et du tourisme social (14 %) et du sport (12 %).

Entre 1990 et 1999 la fréquence des mises à disposition de personnel (rémunéré sur d'autres budgets) dans les associations employeurs est passée de 34 % à 17 %. Les mises à disposition ne s'effectuent qu'exceptionnellement dans les associations sans salarié : moins de 3 % d'entre elles en bénéficient en 1999. Le secteur de l'éducation, formation et insertion concentre plus du tiers des emplois mis à disposition.

Le milieu associatif est donc un secteur qui s'avère potentiellement créateur d'un nombre significatif d'emplois. **L'importance de ces « gisements d'emplois » peut d'ailleurs être évaluée en rappelant que, sur environ 900.000 associations actives recensées, « seulement » 145.000 d'entre elles emploient 900.000 équivalents temps plein.**

Les associations restantes représentent donc un « potentiel d'embauche » dont il convient, dans l'intérêt de tous, de favoriser la concrétisation.

Or, la complexité des formalités sociales liées à l'embauche ou à l'emploi des salariés s'avère, encore aujourd'hui, trop dissuasive pour la plupart des gestionnaires bénévoles des petites associations.

II. DES FORMALITÉS SOCIALES QUI, EN DÉPIT D'EFFORTS RÉCENTS DE SIMPLIFICATION, SONT ENCORE TROP DISSUASIVES POUR LES PETITES ASSOCIATIONS

1. Un ensemble complexe de formalités liées à l'embauche et à l'emploi de salariés par les associations

Parallèlement au paiement des cotisations et contributions sociales exigibles, les associations sont, au même titre que les autres employeurs de droit privé, astreintes à diverses obligations¹ définies *par le code du travail*. Il s'agit, principalement, des formalités suivantes :

a) La déclaration unique d'embauche

A l'occasion de l'embauche d'un salarié, une association employeur doit le déclarer auprès de plusieurs organismes sociaux, pour que l'intéressé puisse disposer des droits sociaux qui sont les siens (*article L. 320 du code du travail*).

Afin d'éviter à l'employeur d'envoyer à chacun de ces organismes des informations parfois identiques, et dans un souci de simplification, les déclarations concernées ont déjà été regroupées dans un formulaire commun : *la déclaration unique d'embauche*. L'employeur envoie cette déclaration à son URSSAF qui retransmet ensuite les informations utiles aux différents organismes destinataires.

LES FORMALITES regroupées dans la déclaration unique d'embauche (DUE) :

- *la déclaration préalable à l'embauche ;*
- *la déclaration d'une première embauche dans un établissement ;*
- *la demande d'immatriculation d'un salarié à la Sécurité Sociale ;*
- *la demande d'affiliation au régime d'assurance chômage ;*

¹ *Le particulier employeur d'une aide domestique échappe, de droit, à la plupart de ces obligations (qu'il utilise ou non le « chèque-emploi services » pour payer cette aide).*

- la demande d'adhésion à un centre de médecine du travail ;
- la déclaration d'embauche du salarié auprès du centre de médecine du travail en vue de la visite médicale obligatoire ;
- la demande d'exonération des cotisations patronales pour l'embauche du premier salarié ¹ ;
- la déclaration en vue d'appliquer l'abattement des cotisations patronales pour l'embauche d'un salarié à temps partiel ;
- la liste des salariés permettant le pré-établissement de la DADS (Déclaration Annuelle des Données Sociales).

LES DESTINATAIRES des informations regroupées dans la DUE :

- l'URSSAF (destinataire initial, qui retransmet ensuite aux organismes suivants) ;
- l'INSEE ;
- l'ASSEDIC ;
- la Caisse régionale d'assurance maladie ;
- la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- le Centre de médecine du travail ;
- l'Agence nationale pour l'emploi.

b) Le registre unique du personnel

L'association employeur doit tenir un registre unique du personnel sur lequel figurent, dans l'ordre d'embauchage, les noms et prénoms de tous les salariés occupés par l'établissement à quelque titre que ce soit. Ces mentions sont portées sur le registre au moment de l'embauchage et de façon indélébile (*article L. 620-3 du code du travail*).

¹ Pour les embauches antérieures au 1^{er} janvier 2002.

c) L'obligation d'un contrat de travail écrit en cas de travail à durée déterminée ou à temps partiel

Conformément aux dispositions du code du travail, un contrat de travail est obligatoirement un contrat écrit, en cas de travail à durée déterminée (*article L. 122-3-1*) ou de travail à temps partiel (*article L. 212-4-3*).

d) La remise d'un bulletin de salaire au salarié

Lors de chaque paie, l'employeur doit remettre au salarié, et à titre de justificatif, un bulletin de paie (*article L. 143-3 du code du travail*).

e) Les déclarations au titre de la médecine du travail et des garanties de ressources accordées aux travailleurs privés d'emplois

L'association employeur doit également déclarer son salarié au titre, d'une part, de la médecine du travail et, d'autre part, du régime des prestations visées à l'article L. 351-2 du code du travail (revenu de remplacement des travailleurs privés d'emploi).

f) Les déclarations périodiques devant accompagner le règlement des cotisations de sécurité sociale et d'assurance chômage

L'association employeur doit accompagner le versement périodique des cotisations dues à la sécurité sociale et à l'assurance chômage de *bordereaux récapitulatifs*.

Par ailleurs, l'employeur doit obligatoirement déclarer, chaque année avant le 31 janvier, et pour chaque salarié, l'ensemble des rémunérations versées l'année précédente, à l'occasion de *sa déclaration annuelle des données sociales (DADS)*. Ces informations constituent une base fiscale et sociale indispensable pour garantir les droits des salariés. Les données servent à de multiples interlocuteurs :

- la CNAMTS, pour vérifier les droits à l'assurance maladie, tarifier et prévenir les accidents du travail ;
- les URSSAF, pour contrôler la bonne application des cotisations de sécurité sociale et de l'assurance chômage ;
- les ASSEDIC, pour contrôler les comptes employeurs à l'assurance chômage ;

- les régimes d'assurance vieillesse (de base et complémentaires), pour calculer les droits à la retraite ;
- la Direction générale des impôts, pour vérifier les déclarations d'impôts sur le revenu et de la taxe sur les salaires ;
- l'INSEE, pour établir des statistiques sur l'emploi et les salaires ;
- le ministère de l'Emploi, au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

2. Des efforts récents de simplification : « Impact emploi association »

Conscientes des difficultés occasionnées aux bénévoles gestionnaires des associations par la complexité de ces formalités sociales, la Direction de la sécurité sociale et la branche recouvrement du régime général de la sécurité sociale (URSSAF) ont récemment conçu une solution visant à les simplifier.

« *Impact Emploi Associations* » est un logiciel d'assistance à l'accomplissement des formalités sociales et fiscales liées à l'emploi, pour les associations ayant recours aux services de **9 salariés au plus**. Développé initialement par l'URSSAF de la Manche et six URSSAF partenaires, il est mis gratuitement à disposition d'un tiers, dénommé « *tiers de confiance* »¹, qui effectue, à l'aide de cet outil informatique, l'ensemble des déclarations sociales et des bulletins de paie pour le compte de l'association adhérente au dispositif (cette dernière n'ayant donc pas à acquérir les matériels et les logiciels). Le tiers de confiance peut toutefois demander une participation financière à l'association.

Chaque mois, l'association transmet à son tiers de confiance le nombre d'heures travaillées et le montant de la rémunération brute versée à son (ses) salarié(s). Le tiers de confiance effectue alors l'intégralité des formalités correspondantes à l'aide du logiciel (déclaration unique d'embauche, contrat de travail, bulletins de paie...) et procède au décompte des cotisations et taxes dues. Les données sont ensuite envoyées, par transferts automatisés et sécurisés, aux différents organismes publics et sociaux concernés.

Avec l'accord préalable de l'association, le tiers de confiance peut également assurer le télé-règlement des contributions, des cotisations et des salaires dus par cette dernière.

¹ Les tiers de confiance peuvent être des structures comme les maisons ou guichets des associations, maisons de pays, comités sportifs, comités départementaux du développement de l'emploi associatif...

De son côté, l'URSSAF locale forme le tiers de confiance à l'utilisation du logiciel et assure, en ligne, la mise à jour de celui-ci en fonction de l'évolution de la législation ou de la réglementation applicable.

L'article 73 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2002, codifié depuis au **II de l'article L.133-5 du code de la sécurité sociale**, a habilité les URSSAF et autres organismes locaux de sécurité sociale, à organiser ce service. Conformément à la convention d'objectifs et de gestion conclue entre l'Etat et l'ACOSS en avril dernier, la généralisation de cette offre de services dans l'ensemble des URSSAF de France est effective depuis la fin de l'année dernière.

3. Des démarches encore trop dissuasives pour les petites associations

Votre rapporteur a tenu à apprécier personnellement, sur le terrain, les conditions d'application de cette solution développée par les URSSAF.

A l'occasion de sa visite à l'URSSAF d'Arras, elle a pu ainsi constater *l'intérêt incontestable de l'outil « Impact emploi association »* pour l'automatisation des formalités et déclarations liées à l'embauche ou à l'emploi d'un salarié, ainsi que la satisfaction des associations utilisatrices.

Néanmoins, votre rapporteur a également relevé *les limites d'un tel outil par rapport aux besoins des petites associations*, pour lesquelles l'obligation de passer par l'intermédiaire d'un tiers de confiance, ainsi que la facturation, par ce dernier, de chaque acte effectué¹, constituent des contraintes dissuasives.

En dépit de ce premier effort de simplification, les petites associations sont donc encore rebutées par la complexité des formalités sociales. La plupart d'entre elles hésitent ainsi à embaucher et doivent parfois recourir, à leurs corps défendant, à diverses astuces pouvant se situer à la limite de la légalité.

Or, ces mêmes associations sont également confrontées aux exigences croissantes de leurs membres ou de leurs usagers, qui les conduisent à devoir « professionnaliser » sans cesse davantage leurs services, et donc à embaucher les compétences correspondantes.

La situation actuelle n'est donc pas satisfaisante pour les associations, ni pour leurs gestionnaires bénévoles. Elle pénalise également les personnes qu'elles seraient susceptibles d'embaucher, ainsi que les organismes sociaux qui se trouvent, de ce fait, privés de cotisations sociales supplémentaires.

¹ Selon les informations communiquées à votre rapporteur à l'occasion de cette visite, certains tiers de confiance n'hésitent pas à facturer aux associations jusqu'à 25 euros l'édition de chaque bulletin de paie.

Dans ce contexte, la proposition de loi visant à la création d'un chèque-emploi associatif, destiné à simplifier les formalités sociales à la charge des petites associations, est donc particulièrement opportune et bienvenue.

III. LE CHÈQUE-EMPLOI ASSOCIATIF : UNE PROPOSITION DE LOI OPPORTUNE ET BIENVENUE

1. Le dispositif proposé

a) Un dispositif directement inspiré du chèque-emploi services, déjà utilisé avec succès par les particuliers employant une aide domestique

Le chèque-emploi associatif s'inspire directement des divers « chèques-emploi » ou « titres-emploi » créés au cours de ces dernières années afin de simplifier les formalités administratives et sociales liées à l'embauche (*cf : encadré ci-après*) et, plus particulièrement, du premier et du plus répandu d'entre eux, *le chèque-emploi services*. Le succès de ce dernier, diffusé à plus d'un million d'exemplaires, confirme, si besoin était, l'utilité et la pertinence de ce mode de simplification des formalités sociales.

« Chèque-emploi » et « titre-emploi »

Sont actuellement en vigueur :

Le chèque-emploi services, permettant à un particulier employeur de rémunérer un salarié employé à son domicile, pour une aide occasionnelle à caractère familial ou domestique, et de s'acquitter de la déclaration et du paiement des charges sociales correspondantes.

Le titre emploi simplifié agricole (TESA), pouvant être utilisé par les employeurs de la production agricole (exploitants agricoles, entreprises de travaux agricoles, forestiers, coopératives employant moins de onze salariés permanents, CUMA) afin d'effectuer, au moyen d'un document unique remis par leur caisse de mutualité sociale agricole, dix formalités liées à l'embauche et à l'emploi de leurs salariés saisonniers (sous contrats à durée déterminée).

Dans les départements d'outre-mer uniquement : le titre de travail simplifié (TTS) qui s'adresse aux entreprises de moins de 11 salariés, et pour les emplois dont la durée n'excède pas cent jours par an.

Par ailleurs, l'Assemblée nationale a adopté, à l'occasion de la première lecture du *projet de loi pour l'initiative économique*, un article visant à créer un « **chèque-emploi entreprises** » qui servira à la fois de bulletin de salaire, de formulaire de déclaration d'embauche et de déclaration des charges sociales. Le « chèque-emploi entreprises » est destiné aux entreprises employant au plus trois équivalent temps plein. Il est limité aux salariés dont l'activité n'excède pas cent jours (consécutifs ou non) par année civile.

Le chèque-emploi associatif pourra ainsi être utilisé par les associations afin de rémunérer leurs salariés et d'accomplir, sous une forme simplifiée, les déclarations et paiements afférents aux cotisations et contributions dues au régime de sécurité sociale, au régime d'assurance chômage et aux institutions de retraites complémentaires et de prévoyance. Il se composera, d'une part, d'un véritable chèque, que l'association utilisera pour régler son salarié et, d'autre part, d'un « volet social » qui sera utilisé pour la détermination de ses droits sociaux et le calcul de ses cotisations.

A l'issue de la première lecture de la proposition de loi à l'Assemblée nationale, le chèque-emploi associatif s'applique à *tous les types d'emplois associatifs* (aide à la gestion, par exemple), et non plus aux seuls emplois d'animation, comme le prévoyait sa rédaction initiale.

Par référence au chèque-emploi services, l'association employeur sera dispensée d'établir un contrat de travail écrit en cas de travail à durée déterminée (*article L. 122-3-1 du code du travail*) ou de travail à temps partiel (*art. L. 212-4-3*), pour les emplois dont la durée de travail n'excède pas huit heures par semaine, ou ne dépasse pas quatre semaines consécutives dans l'année.

Le chèque-emploi associatif ne pourra être utilisé qu'*avec l'accord du salarié*, comme cela est déjà le cas pour le chèque-emploi services. De même que pour le chèque-emploi services, sa remise se substitue à celle du bulletin de salaire ¹.

A ce sujet, il convient de souligner que *le but du chèque-emploi associatif n'est pas de simplifier les formalités sociales à la charge des associations employeurs au détriment de la garantie des droits sociaux de leurs salariés*. Une telle solution ne serait pas, tout d'abord, équitable pour les salariés concernés. *Elle pénaliserait, en outre, les petites associations, qui auraient alors les plus grandes difficultés à recruter les compétences nécessaires*.

La rémunération portée sur le chèque inclura une indemnité de congés payés correspondant au 1/10^{ème} de la rémunération totale brute.

Les chèques seront émis et délivrés, soit par les établissements de crédits, soit par la Banque de France, La Poste, le Trésor public, les caisses d'épargne et les instituts d'émission des DOM-TOM.

¹ Dans les faits, et comme pour le chèque-emploi services, le salarié disposera bien d'un document écrit attestant de la réalité de son travail, de sa rémunération et de l'acquittement des cotisations correspondantes.

Par ailleurs, *les cotisations à la charge de l'association employeur utilisant le chèque-emploi services*, au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, font l'objet d'un abattement dont le taux sera fixé par décret. Les pertes de recettes correspondantes seront compensées à la sécurité sociale, et à due concurrence, par la création d'une taxe additionnelle aux droits de consommation sur les tabacs visés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts (article 2 de la proposition de loi).

b) Une simplification légitimement réservée aux petites associations à but non lucratif

La proposition de loi réserve le bénéfice du chèque-emploi associatif aux associations *à but non lucratif*¹ employant, au plus, *un équivalent temps plein*.

Votre commission approuve le principe de cette disposition. En effet, les associations les plus importantes, ou les associations à but lucratif, disposent des ressources humaines et matérielles nécessaires pour faire face à leurs démarches administratives. Pour être efficace, il convient donc de « cibler » le chèque-emploi associatif sur les petites associations à but non lucratif, afin de répondre à un véritable besoin et de soulager efficacement leurs bénévoles.

De même, *il ne paraît pas opportun à votre commission d'élargir le champ du chèque-emploi associatif à d'autres secteurs d'activités*, dans la mesure où, à l'occasion de l'examen du projet de loi pour l'initiative économique, l'Assemblée nationale a adopté un article visant à créer un « chèque-emploi entreprises » pour les petites entreprises du secteur concurrentiel et artisanal.

En outre, *il convient de rappeler que plus de la moitié des associations employeurs ne comptent qu'un ou deux salariés*. Loin d'être réducteur, le champ d'application ainsi défini pour le chèque-emploi associatif permettra, tout au contraire, de valoriser au mieux les « gisements d'emplois » que recèle le secteur associatif.

Enfin, il est nécessaire de préciser, afin d'éviter toute confusion, que l'utilisation du chèque-emploi associatif ne sera pas limitée aux seules associations qui, n'employant actuellement aucun salarié, profiteraient des nouvelles facilités offertes par le chèque-emploi associatif pour « franchir le pas ». Bien entendu, *les associations à but non lucratif employant déjà des salariés dans la limite d'un équivalent temps plein pourront également, si elles le souhaitent, choisir ce nouveau mode de gestion*.

¹ *Le caractère lucratif ou non lucratif d'une association est déterminé à partir de critères définis par l'administration fiscale, qui a publié diverses instructions destinées à en préciser la définition et la portée au cours des dernières années.*

2. Des adaptations nécessaires pour garantir l'effectivité et le succès du chèque-emploi associatif

Votre commission souscrit totalement aux objectifs poursuivis par l'auteur de la présente proposition de loi.

Afin d'en garantir l'effectivité, et *de fournir aux petites associations un outil véritablement opérationnel*, il lui paraît toutefois indispensable d'en modifier la rédaction sur quatre points essentiels :

a) Élargir le champ d'application du chèque-emploi associatif à l'ensemble des formalités sociales à la charge des associations

A la différence du particulier employeur d'une aide domestique payée avec le chèque-emploi services, dont les formalités sociales sont relativement limitées, une association est soumise, comme tout employeur de droit commun, à une plus grande diversité de procédures, de déclarations et d'obligations (*cf. II ci-dessus*).

Or, la rédaction de la proposition de loi adoptée par l'Assemblée nationale, *directement démarquée de la disposition législative relative au chèque-emploi services*, ne couvre pas l'ensemble de ces formalités et de ces déclarations. Son maintien en l'état conduirait donc l'association employeur :

- d'une part, à utiliser le chèque-emploi associatif pour les formalités et déclarations exclusivement liées au paiement des cotisations sociales ;

- et, d'autre part, à devoir se soumettre aux formalités de droit commun pour l'ensemble des autres obligations qui lui incombent au titre du droit du travail.

Pour rendre effective la simplification recherchée, il est donc indispensable d'*inclure, dans le champ du chèque-emploi associatif, l'ensemble des formalités sociales auxquelles sont astreintes, au même titre que tout employeur de droit privé, les associations.*

Par ailleurs, et s'agissant de l'exonération de l'obligation d'établir un contrat de travail écrit, uniquement en cas de travail à durée déterminée ou à temps partiel d'une durée inférieure à huit heures par semaine (ou quatre semaines consécutives dans l'année), *votre commission relève que cette précision est superflue en ce qui concerne le chèque-emploi associatif*. Elle est, en effet, directement « recopiée » de la disposition législative spécifique au chèque-emploi services, pour lequel elle correspond, notamment, à *une réalité fiscale*. En revanche, ces seuils ne présentent guère d'intérêt pour la gestion du salarié d'une association.

b) Désigner les URSSAF comme interlocuteur direct et unique des associations utilisant le chèque-emploi associatif

Il est également nécessaire de désigner l'organisme qui sera compétent pour réceptionner et traiter le « volet social » du chèque-emploi associatif. A défaut de cette désignation, en effet, l'association employeur serait contrainte d'envoyer autant de volets sociaux qu'il y a d'organismes compétents, que ce soit en matière de sécurité sociale, de chômage, de retraite complémentaire, de prévoyance ou de médecine du travail.

Votre commission vous propose donc de désigner la branche recouvrement du régime général de sécurité sociale, c'est-à-dire les URSSAF, comme destinataire du « volet social » du chèque-emploi associatif.

En effet, *elle estime qu'il serait dommageable aux intérêts bien compris des associations d'opposer l'outil informatique « Impact emploi associations », développé par les URSSAF, au « chèque-emploi associatif ».* Bien contraire, il lui paraît préférable d'utiliser ce dernier pour pallier certaines limites de la solution mise en place par les URSSAF.

En effet, et comme cela a déjà été précédemment indiqué, cette solution oblige actuellement l'association à recourir aux services d'un tiers de confiance moyennant une rémunération pouvant, parfois, atteindre 25 euros par document édité. De tels frais sont, à l'évidence, hors de portée des petites associations.

Votre commission vous propose donc de modifier la rédaction de la proposition de loi afin que les URSSAF puissent traiter directement et gratuitement, à l'aide du logiciel « Impact emploi associations », les volets sociaux qui leur seront envoyés par les associations choisissant d'utiliser le chèque-emploi associatif.

Par ailleurs, cette solution ne « dépossède » nullement chacun des organismes sociaux concernés du contrôle de ses données et de ses cotisations. L'URSSAF ne jouera, à leur égard, que le rôle d'une « boîte aux lettres électronique », chargée de retransmettre les informations à chacun de leurs destinataires. La mise en œuvre du chèque-emploi associatif permettra ainsi d'éviter la désignation, sous une forme physique, d'un nouveau « guichet unique », ce qui est toujours une source inutile de conflits entre les partenaires sociaux.

c) Ne pas retenir le principe d'un allègement de charges dont la portée s'avère symbolique, au regard des allègements de droit commun dont bénéficient déjà les associations

Dans sa rédaction adoptée par l'Assemblée nationale en première lecture, la proposition de loi prévoit l'octroi, au bénéfice des associations utilisatrices du chèque-emploi associatif, d'un abattement spécifique sur leurs cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales, dont le taux sera fixé par décret.

Votre commission vous propose de ne pas retenir le principe de cet abattement. Non pas qu'elle ignore les contraintes budgétaires des petites associations, ou qu'elle conteste l'utilité des allègements de charges sociales, bien au contraire !

Votre commission s'interroge, tout d'abord, sur la conformité de cette mesure au principe, à valeur constitutionnelle, d'égalité devant les charges publiques. En effet, l'octroi de l'abattement est uniquement subordonné à l'utilisation d'une procédure administrative, à savoir le recours au chèque-emploi associatif, dont le bénéficiaire est, en outre limité à une catégorie restreinte d'utilisateurs. Il est donc à craindre que cette mesure ne puisse être, éventuellement, censurée au motif d'une rupture d'égalité devant les charges publiques.

Surtout, votre commission constate que l'avantage financier résultant, pour les associations concernées, de cet abattement restera symbolique, dans la mesure où les associations peuvent déjà bénéficier, et au même titre que les autres employeurs privés, de réductions substantielles de leurs charges patronales.

Les associations bénéficieront ainsi de l'allègement « Fillon » applicable, à compter du 1^{er} juillet 2003, aux salaires inférieurs à 1,7 fois le SMIC. Pour une rémunération équivalente au SMIC, cet allègement représente, dès 2003, 66 % du montant des charges patronales. Au 1^{er} juillet 2005, date de la fin de l'harmonisation progressive des différents SMIC, et « en régime de croisière », cet allègement représentera, au niveau du SMIC, environ 85 % des charges patronales.

Par ailleurs, les associations peuvent également, toujours au même titre que les autres employeurs, cumuler l'allègement « Fillon » avec, d'une part, l'allègement de charges patronales propres au contrat de travail à temps partiel et, d'autre part, le soutien accordé, au titre des charges patronales, dans le cadre des « emplois jeunes en entreprise ». Ce cumul aboutit, dans la plupart des cas, à exonérer totalement l'association de ses charges patronales.

Enfin, les associations peuvent également bénéficier des allègements de charge liés à certaines catégories d'emplois particuliers. Il s'agit, notamment, des *contrats emploi-solidarité* (CES) et *contrats emplois consolidés* (CEC), dont les associations sont parmi les plus importants utilisateurs, et qui s'accompagnent, dans la plupart des cas, d'une exonération totale des charges patronales.

Pour ces raisons, et sauf à vouloir réduire le rôle du législateur à de simples « effets de manche », votre commission vous propose donc de ne pas retenir les dispositions concernant cet abattement dans la présente proposition de loi.

d) Fixer au 1^{er} janvier 2004 la date d'entrée en vigueur du chèque-emploi associatif

Enfin, votre commission estime utile de prévoir une date d'entrée en vigueur pour cette proposition de loi, date qu'elle vous propose de fixer au 1^{er} janvier 2004. Les autorités administratives compétentes auront ainsi le temps, d'une part, de définir les conditions d'application du chèque-emploi associatif et, d'autre part, d'assurer à cette nouvelle simplification administrative toute la publicité qu'elle mérite.

*

* *

Au bénéfice des observations exposées ci-dessus, votre commission vous propose d'adopter la présente proposition de loi ainsi amendée qui, en simplifiant les tâches des gestionnaires des petites associations, permettra au Sénat de manifester, une fois de plus, tout l'intérêt qu'il accorde au mouvement associatif et la haute considération dans laquelle il tient l'engagement de ses bénévoles.

EXAMEN DES ARTICLES

Article premier

(art. L. 128-1 et L. 128-2 nouveaux du code du travail)

Création d'un chèque emploi associatif et définition d'un abattement de charges sociales en faveur des associations utilisatrices

Cet article modifie l'intitulé du chapitre VIII (« Associations à but non lucratif ») du titre II (« Contrat de travail ») du livre 1^{er} (« Conventions relatives au travail ») du code du travail et y insère deux nouveaux articles, à savoir :

L'article *L. 128-1 (nouveau)* créant un chèque-emploi associatif, et dont la rédaction s'inspire directement de celle de la disposition législative relative au chèque-emploi services utilisé par les particuliers employant une aide domestique (article L. 129-2 du code du travail).

Parmi les *similitudes constatées entre ces deux rédactions*, on relève notamment que :

- la remise du chèque-emploi associatif se substitue également à celle du bulletin de paie prévue à l'article L. 143-3 du code du travail ;

- en cas de travail à durée déterminée (article L. 122-3-1 du code du travail) ou à temps partiel (article L. 212-4-3), et pour les emplois dont la durée ne dépasse pas huit heures par semaine ou quatre semaines consécutives dans l'année, il n'y a pas lieu d'établir de contrat de travail écrit entre l'employeur et le salarié ;

- les chèques-emplois associatifs seront émis et délivrés, soit par les établissements de crédits, soit par la Banque de France, La Poste, le Trésor public, les caisses d'épargne et les instituts d'émission des DOM-TOM.

L'article *L. 128-2 (nouveau)* accorde, au bénéfice des associations utilisant le chèque-emploi associatif, un abattement sur les charges patronales dues au titre des assurances sociales (maladie-maternité-vieillesse-invalidité-décès), des accidents du travail et des allocations familiales. Le taux de cet abattement, qui est propre au chèque-emploi associatif, sera fixé par décret.

Afin de garantir le succès et l'effectivité du chèque-emploi associatif, et pour les raisons développées dans l'exposé général du présent rapport, votre commission vous propose :

- d'élargir le champ d'application du chèque-emploi associatif à l'ensemble des formalités sociales auxquelles sont astreintes les associations, au même titre que tout employeur de droit privé ;

- de désigner les URSSAF comme interlocuteur direct et unique des associations utilisant le chèque-emploi associatif ;

- de ne pas retenir le principe d'un allègement de charges dont la portée s'avère symbolique, au regard des allègements de droit commun dont bénéficient déjà les associations.

Votre commission vous propose d'adopter cet article ainsi amendé.

Art. 2

**Gage de la perte de recettes résultant, pour la sécurité sociale,
de l'abattement de charges accordé aux associations
utilisant le chèque-emploi associatif**

Conformément aux dispositions de l'article 40 de la Constitution, cet article vise à compenser aux régimes de sécurité sociale la perte de recettes résultant de l'abattement, défini à l'article premier, sur les charges sociales des associations utilisant le chèque-emploi associatif.

Cette compensation est assurée par la création d'une taxe additionnelle aux droits de consommation sur les tabacs visés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

Votre commission n'ayant pas retenu, à l'article premier, le principe même de cet abattement de charges sociales, il est donc nécessaire de modifier, par coordination, la rédaction du présent article en supprimant le gage prévu à titre de compensation ; elle vous propose, par la même occasion, de fixer au 1^{er} janvier 2004 la date d'entrée en vigueur du chèque-emploi associatif.

Votre commission vous propose d'adopter cet article ainsi amendé.

TRAVAUX DE LA COMMISSION

Réunie le **mardi 4 mars 2003**, sous la présidence de **M. Nicolas About**, président, la commission a procédé à l'examen du rapport de **Mme Sylvie Desmarescaux** sur la proposition de loi n° 19 (2002-2003), adoptée par l'Assemblée nationale, relative à la création d'un chèque-emploi associatif.

Mme Sylvie Desmarescaux, rapporteur, a indiqué que la proposition de loi, dont l'initiative revient à **M. Jean-Pierre Decool**, député du Nord, vise à satisfaire une revendication ancienne des associations, et notamment des plus petites d'entre elles, à savoir la simplification des formalités sociales liées à l'embauche de leurs salariés.

Elle a rappelé l'importance des associations dans la vie économique et sociale de notre pays. Elle a notamment souligné la diversité de l'emploi associatif qui représentait, en 1999, près de 5 % de l'emploi salarié total. Elle a également relevé que plus de la moitié des associations employeurs n'ont qu'un à deux salariés et que, dans la majorité des cas, il s'agit d'emplois à temps partiel. Elle a précisé, en outre, que l'emploi associatif joue un rôle essentiel dans le dynamisme de certains dispositifs de la politique de l'emploi, le milieu associatif représentant ainsi, par exemple, 35 % des contrats emplois solidarité (CES).

Compte tenu de l'importance de la contribution de l'emploi associatif à la vie sociale de notre pays, **Mme Sylvie Desmarescaux, rapporteur**, a donc estimé indispensable de définir une politique plus favorable à l'embauche au profit des associations. Elle a souligné les difficultés auxquelles étaient plus particulièrement confrontées, en ce domaine, les petites associations. Elle a ainsi jugé particulièrement utile et bienvenue la proposition de loi, comme le confirme le large accord que cette dernière a rencontré, en première lecture, à l'Assemblée nationale, notamment de la part du Gouvernement.

Mme Sylvie Desmarescaux, rapporteur, a ensuite présenté le dispositif proposé, qui s'inspire directement de celui du chèque-emploi services, déjà utilisé par les particuliers employant une aide domestique. Elle a souligné que le but du chèque-emploi associatif n'était pas de définir, au détriment des salariés des petites associations, un statut social « au rabais », mais de décharger, dans toute la mesure du possible, les bénévoles gérant les associations des tâches matérielles liées à l'accomplissement des formalités sociales. Elle a également justifié la limitation du chèque-emploi associatif aux associations à but non lucratif employant, au plus, un équivalent temps plein. Elle a, en outre, écarté l'éventualité d'élargir le chèque-emploi

associatif à d'autres secteurs d'activité, compte tenu, notamment, de l'adoption, à l'Assemblée nationale, d'un amendement au projet de loi pour l'initiative économique visant à créer un « chèque-emploi entreprises » pour les petites entreprises du secteur concurrentiel et artisanal.

*Tout en réaffirmant son plein accord de principe avec les objectifs définis dans la proposition de loi, **Mme Sylvie Desmarescaux, rapporteur**, a toutefois jugé nécessaire, dans un souci d'efficacité, d'en préciser la rédaction sur quatre points :*

- l'élargissement du champ du chèque-emploi associatif à l'ensemble des formalités sociales qui incombent aux associations, formalités qui, à l'instar des autres employeurs de droit commun, sont plus nombreuses que celles imparties à un particulier utilisant un chèque-emploi services pour rémunérer une aide domestique ;

*- la désignation des unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) comme interlocuteur direct et unique des associations utilisant le chèque-emploi associatif. Ces associations pourront ainsi bénéficier directement, et gratuitement, de l'outil informatique développé par les URSSAF afin de simplifier les démarches administratives des associations (« Impact emploi associations), dont **Mme Sylvie Desmarescaux, rapporteur**, a indiqué qu'elle avait pu vérifier « in situ » la pertinence et l'efficacité ;*

- la suppression de l'abattement de charges sociales prévu dans la rédaction initiale de la proposition de loi en faveur des associations utilisant le chèque-emploi associatif, qui n'aurait qu'une portée symbolique, compte tenu des abattements de droit commun dont bénéficient déjà les associations ;

- la détermination d'une date d'entrée en vigueur pour la proposition de loi, fixée au 1^{er} janvier 2004.

*Tout en soulignant l'intérêt, pour les associations, du chèque-emploi associatif, et illustrant leurs propos d'exemples tirés de leur expérience locale ou personnelle, **MM. Paul Blanc, Michel Esneu, Mmes Françoise Henneron, Nelly Olin et Valérie Létard** ont souligné l'inconvénient que représente, selon eux, la limitation de son utilisation aux seules associations employant, au plus, un équivalent temps plein.*

***M. Jean Chérioux** a souhaité connaître le nombre d'emplois que pourrait permettre de créer le chèque-emploi associatif, avant de suggérer au rapporteur de resituer, à l'occasion de son rapport écrit, ce dispositif particulier dans le contexte plus général de l'emploi associatif, dont une part non négligeable est financée, directement ou indirectement, par des fonds publics.*

Mme Gisèle Printz a estimé que la création du chèque-emploi associatif n'était, en fait, qu'une mesure symbolique, destinée à faire oublier les graves conséquences, pour les associations, de la suppression des emplois-jeunes décidée par le Gouvernement. Elle s'est également interrogée sur la convention collective et l'organisme de retraite complémentaire dont relèveront les salariés rémunérés à l'aide d'un chèque-emploi associatif, ainsi que sur les raisons pour lesquelles l'accord préalable desdits salariés sera obligatoire pour pouvoir utiliser ce chèque. En outre, elle a demandé si les associations avaient été consultées sur ce projet.

M. Guy Fisher a, notamment, souhaité savoir si l'utilisation du chèque-emploi associatif sera limitée aux seules associations décidant d'embaucher à l'aide de ce nouveau dispositif, comme pourraient le laisser penser les déclarations de l'auteur de la proposition de loi, ou si le chèque-emploi associatif pourra également être utilisé par des associations employant, déjà, des salariés dans la limite d'un équivalent temps plein. Il s'est également interrogé sur la coordination de ce dispositif avec le « chèque-emploi entreprises » adopté, par l'Assemblée nationale, dans le projet de loi pour l'initiative économique.

Sur ce dernier point, M. Paul Blanc a souhaité connaître dans quelle mesure le bénéfice du « chèque-emploi entreprises » pourrait être étendu aux associations à but lucratif.

En réponse, Mme Sylvie Desmarescaux, rapporteur, a notamment fourni les précisions ou appréciations suivantes :

- sur un total d'environ 900.000 associations, seulement 145.000 employaient, en 1999, des salariés. Le potentiel de création d'emplois que pourrait révéler le chèque-emploi associatif est donc important ;

- par souci d'efficacité, il paraît indispensable de « cibler » ce dispositif sur les très petites associations, étant rappelé que 54 % des associations employeurs n'ont qu'un ou deux salariés souvent à temps partiel. Les associations plus importantes pourront toujours recourir, par l'intermédiaire d'un tiers de confiance, aux facilités offertes par la solution « Impact emploi associations », même si cette dernière est, effectivement, encore trop peu connue ;

- la condition exigée d'un équivalent temps plein signifie, dans les faits, que l'association utilisant le chèque-emploi associatif pourra employer cinq à dix salariés environ ;

- la détermination de la convention collective et de l'organisme de retraite complémentaire applicables aux salariés rémunérés à l'aide d'un chèque-emploi associatif pourra être effectuée dans le cadre de procédures simplifiées, comparables à celles qui existent, par exemple, dans le cadre du « titre emploi simplifié agricole » ;

- l'accord préalable du salarié est déjà une condition prévue pour l'utilisation du chèque-emploi services ;

- la rédaction de l'article du projet de loi pour l'initiative économique visant à créer un « chèque-emploi entreprises » a été modifiée, à l'Assemblée nationale, afin d'en exclure les associations ;

- une association employant déjà des salariés dans la limite d'un équivalent temps plein pourra utiliser le chèque-emploi associatif ;

- les représentants du monde associatif ont, bien entendu, été consultés sur le chèque-emploi associatif et s'y sont déclarés favorables.

Puis la commission est passée à l'examen des amendements présentés par le rapporteur.

A l'article premier (création d'un chèque-emploi associatif), elle a adopté un amendement précisant le champ d'application du chèque-emploi associatif, désignant les URSSAF comme interlocuteur direct et unique des associations utilisatrices, et supprimant l'abattement de charges initialement défini en leur faveur.

A l'article 2 (gage de la perte de recettes résultant, pour la sécurité sociale, de l'abattement de charges), elle a adopté un amendement de coordination qui fixe au 1^{er} janvier 2004 la date d'entrée en vigueur de la proposition de loi et se substitue au gage dont était initialement assortie la proposition de loi, devenu sans objet du fait de l'amendement précédent.

La commission a **adopté l'ensemble de la proposition de loi ainsi amendée.**

TABLEAU COMPARATIF

Texte en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>-----</p> <p>Proposition de loi relative à la création d'un chèque-emploi associatif</p> <p>Article 1^{er}</p> <p>Il est inséré, dans le titre II du livre I^{er} du code du travail, un chapitre VIII ainsi rédigé :</p> <p>« <i>CHAPITRE VIII</i></p> <p>« <i>Associations à but non lucratif</i></p> <p>« <i>Art. L. 128.</i> - Un chèque-emploi associatif peut être utilisé par les associations à but non lucratif pour rémunérer des salariés occupant des emplois d'animation et pour simplifier les déclarations.</p> <p>« Le chèque-emploi associatif ne peut être utilisé qu'avec l'accord du salarié. Sa remise se substitue à celle du bulletin de paie, prévue par l'article L. 143-1.</p> <p>« Le chèque-emploi associatif s'adresse aux associations employant au plus un équivalent temps plein. Pour les emplois dont la durée de travail n'excède</p>	<p>-----</p> <p>Proposition de loi relative à la création d'un chèque-emploi associatif</p> <p>Article 1^{er}</p> <p>Le chapitre VIII du titre II du livre I^{er} du code du travail est ainsi rédigé :</p> <p>Division et intitulé</p> <p>sans modification</p> <p>« <i>Art. L. 128-1.</i> – Un chèque-emploi ...</p> <p>... pour rémunérer des salariés et pour simplifier les déclarations et paiements afférents aux cotisations et contributions dues au régime de sécurité sociale, au régime d'assurance chômage et aux institutions de retraites complémentaires et de prévoyance.</p> <p>« Le ...</p> <p>... l'article L. 143-3.</p> <p>Alinéa sans modification</p>	<p>-----</p> <p>Proposition de loi relative à la création d'un chèque-emploi associatif</p> <p>Article 1^{er}</p> <p>I. – Le ...</p> <p>... rédigé :</p> <p>Division et intitulé</p> <p>sans modification</p> <p>« <i>Art. L. 128-1.</i> – Un chèque-emploi ...</p> <p>... non lucratif employant au plus un équivalent temps plein, pour rémunérer ...</p> <p>... prévoyance.</p> <p>« Le ...</p> <p>... salarié. <i>Il se substitue à la remise</i> du bulletin de paie prévue par ...</p> <p>... L. 143-3.</p> <p>« <i>Les associations utilisant le chèque-emploi associatif sont réputées satisfaire à l'ensemble des formalités liées à l'embauche et à l'emploi de leurs</i></p>	

Texte en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
---	---	---	---
	<p>pas huit heures par semaine ou ne dépasse pas quatre semaines consécutives dans l'année, l'employeur et le salarié qui utilisent le chèque-emploi associatif sont réputés satisfaire aux obligations mises à la charge de l'un ou de l'autre par les articles L. 122-3-1 et L. 212-4-3.</p>		<p><i>salariés, notamment celles prévues aux articles L. 122-3-1, L. 212-4-3, L. 320, aux déclarations au titre de la médecine du travail et du régime des prestations mentionnées à l'article L. 351-2, ainsi qu'à l'obligation prévue à l'article L. 620-3.</i></p>
	<p>« La rémunération portée sur le chèque inclut une indemnité de congés payés dont le montant est égal au dixième de la rémunération totale brute due au salarié pour les prestations effectuées.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>« La chèque-emploi associatif inclut ...</p> <p>... effectuées.</p>
	<p>« Les chèques-emploi associatifs sont émis et délivrés par les établissements de crédit, ou par les institutions ou services énumérés à l'article 8 de la loi n° 84-46 du 24 janvier 1984 relative à l'activité et au contrôle des établissements de crédit, qui ont passé convention avec l'Etat.</p>	<p>« Les chèques crédit ou l'article L. 518-1 du code monétaire et financier qui ont passé convention avec l'Etat.</p>	<p>« Les organismes de recouvrement du régime général de sécurité sociale organisent directement, et à titre gratuit, la gestion du chèque-emploi associatif au profit des associations.</p> <p>Alinéa sans modification</p>
	<p>« Les mentions figurant sur le chèque-emploi associatif ainsi que ses modalités d'utilisation sont fixées par décret.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p><i>II. – Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article.</i></p>

Texte en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
---	---	---	---
	<p>« Art. L. 128-1. - Les cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales qui sont assises sur les rémunérations versées sous la forme de chèques-emploi associatifs font l'objet d'un abattement dont le taux est fixé par décret. »</p>	<p>« Art. L. 128-2. - Les cotisations ...</p> <p>... décret. »</p>	<p>« Art. L. 128-2. - Supprimé</p>
	Article 2	Article 2	Article 2
Code général des impôts	Les pertes de recettes résultant pour la sécurité sociale de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article 1 ^{er} de la présente loi sont compensées, à due concurrence, par la création d'une taxe additionnelle aux droits visés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.	Alinéa sans modification	Alinéa supprimé
CHAPITRE IV			
Tabacs, allumettes, briquets			
II. REGIME FISCAL			
			<p><i>La présente loi entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2004.</i></p>