



Contrats de travail et petite entreprise

Lucas Bento de Carvalho

► **To cite this version:**

Lucas Bento de Carvalho. Contrats de travail et petite entreprise. Les Cahiers sociaux, Ordre des avocats à la Cour de Paris-Gazette du Palais-Lextenso, 2018, pp.359. hal-01871501

HAL Id: hal-01871501

<https://hal.umontpellier.fr/hal-01871501>

Submitted on 10 Sep 2018

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Contrats de travail et petite entreprise

A en croire le ministère du travail, les ordonnances « Macron » de 2017 constitueraient « pour la première fois, une réforme du Code du travail qui donne la priorité aux TPE et PME ». Derrière l'effet d'annonce, et pour nous en tenir ici aux dispositifs gravitant dans l'orbite des contrats de travail, l'édification d'un droit du travail adapté à la petite entreprise peine pourtant à convaincre. A l'exception des mesures censées favoriser l'accès ou le retour à l'emploi de publics particuliers, l'hommage à la petite entreprise fait figure d'alibi pour la mise en œuvre d'un moins-disant social indifférent à toute condition d'effectif.

Associer dans un même intitulé « *petite entreprise* » et « *contrats de travail* », suscite parfois une irrésistible envie de prescriptions (avec ou sans ordonnances) : contrats aidés, publics ciblés, baisse des cotisations sociales, crédits d'impôt, exonérations fiscales... Très récemment encore, Emmanuel Macron annonçait « *un geste pour les salariés* », en promettant la suppression du forfait social à compter du 1^{er} janvier 2019 pour les entreprises de moins de 250 salariés^[1]. Les solutions paraissent ainsi toutes trouvées pour une pathologie connue d'avance. La petite entreprise n'est-elle pas régulièrement présentée comme une entité fragile nécessitant des traitements particuliers ? Le ministère du Travail semble en tous cas en être convaincu : « *les TPE-PME sont plus vulnérables aux changements, contraintes ou aléas conjoncturels. Des solutions existent pour vous aider à maîtriser ou passer un cap difficile et faire de l'organisation du travail un levier pour la compétitivité de votre entreprise* »^[2]. Dans le même sens, lors de la présentation des ordonnances en août 2017, Matignon annonçait haut et fort « *pour la première fois, une réforme du Code du travail qui donne la priorité aux TPE et PME* »^[3]. C'est donc tout naturellement que le droit du travail est mis à contribution, sommé de se porter au chevet d'un patient pas tout à fait comme les autres. Or, c'est peu dire que ce diagnostic pose quelques difficultés.

En premier lieu, c'est un lieu commun pour le travailliste que de rappeler l'absence de définition juridique unitaire de l'entreprise^[4]. L'adjonction d'un adjectif ne change rien à l'épineuse identification d'une notion transversale à différentes branches du droit privé^[5]. Pourtant, une définition existe depuis un décret du 18 décembre 2008 relatif aux « *critères permettant de déterminer la catégorie d'appartenance d'une entreprise pour les besoins de l'analyse stratégique et économique* ». A la suite de la loi de modernisation de l'économie^[6], le décret définit la petite entreprise (sans la distinguer de la moyenne), comme l'entreprise qui, d'une part, occupe « *moins de 250 personnes* », d'autre part, réalise « *un chiffre d'affaires annuel n'excédant pas 50 millions d'euros* » ou affiche « *un total de bilan n'excédant pas 43 millions d'euros* ». Au sein de cette typologie, la petite entreprise s'insère entre la micro entreprise (moins de 10 personnes et chiffre d'affaires annuel ou bilan n'excédant pas 2 millions d'euros) et l'entreprise de taille intermédiaire (jusqu'à 5 000 personnes). La question de l'effectif illustre un certain hiatus entre l'approche statistique de la petite entreprise et son appréhension sur le terrain du droit du travail. Tout d'abord, le décret se réfère à un « *nombre d'unités de travail par année (UTA), c'est-à-dire au nombre de personnes ayant travaillé dans l'entreprise ou pour le compte de cette entreprise à temps plein pendant toute l'année considérée* ». A la faveur d'une telle rédaction, ne devrait-on pas inclure dans l'effectif non seulement les salariés de l'entreprise, mais également les prestataires extérieurs ou les sous-traitants liés par un contrat d'exclusivité ? En outre, à ne considérer que les seuls

travailleurs salariés, aucune distinction n'est opérée selon que ces derniers sont salariés de l'entreprise pour le compte de laquelle ils travaillent ou d'une entreprise de mise à disposition. Or, c'est peu dire qu'en matière de relations triangulaires de travail le décompte des effectifs de l'entreprise utilisatrice obéit à des règles spécifiques. Ensuite, selon de décret, la fixation des effectifs s'opère par référence à une moyenne annuelle. Là encore, la méthode de calcul diverge de celle retenue par le Code du travail, laquelle vient d'ailleurs d'être modifiée par les ordonnances de septembre et décembre 2017^[7]. Enfin, pour terminer par le constat le plus évident, l'identification de la petite entreprise en droit du travail se limite à une condition d'effectifs, sans aucun égard pour un quelconque indicateur de performance économique tel que le chiffre d'affaires.

Avec les ordonnances Macron de 2017, la prescription d'un droit du travail au soutien de la petite entreprise ne semble souffrir d'aucune hésitation sous la plume de l'exécutif. Dans le même temps, et en deuxième lieu, l'approximation des représentations économiques dont celle-ci fait l'objet amène à douter de l'opportunité des traitements juridiques annoncés. Premièrement, lier la protection de la petite entreprise à l'adaptation des règles du code du travail repose sur le postulat, mainte fois allégué^[8], mais jamais démontré^[9], qu'un droit du travail plus flexible entraînerait une réduction du taux de chômage, ou à tout le moins de meilleures performances économiques. Deuxièmement, le diagnostic dressé par le ministère du Travail ne tient pas compte de la diversité des petites entreprises, qu'il s'agisse de leur chiffre d'affaires, de leurs marges bénéficiaires, de leur endettement, de leur trésorerie, de leur secteur d'activité ou de leur compétitivité. Troisièmement, si les petites entreprises, par-delà leur hétérogénéité, souffrent effectivement de faiblesses structurelles, le droit du travail n'y est pas pour grand-chose. Parmi les principaux facteurs de vulnérabilité identifiés^[10], ce sont surtout les retards de paiement qui portent atteinte à la trésorerie des petites entreprises et les menacent de la faillite. Le rapport annuel de l'Observatoire des délais de paiement, publié en 2017, indique ainsi que pour 2016 « *si aucun retard de paiement n'était constaté (...) les PME bénéficieraient d'un supplément net de trésorerie de 16 milliards* »^[11].

En troisième lieu, c'est l'idée même d'un droit du travail adapté à la petite entreprise qui pose difficulté. Tout d'abord, l'adaptation du droit du travail à la petite entreprise se traduit parfois par un moins-disant social. Il suffit de songer à certains droits ou contreparties dues aux salariés dont le bénéfice est subordonné à une condition d'effectif (par exemple en matière d'indemnités minimales en cas de licenciement injustifié). Depuis plusieurs décennies, avec une accélération depuis 2008, la protection de l'emploi justifie l'extension de l'ordre public dérogatoire^[12], les atteintes à la force obligatoire du contrat^[13], la limitation de l'accès au juge^[14], ou encore les entorses à la participation des salariés à la détermination des conditions de travail par l'intermédiaire de leurs délégués^[15]. Pour autant, la protection de la petite entreprise ne saurait conduire à un « petit droit du travail ». Ensuite, les problématiques liées au contrat de travail varient sensiblement selon le type de structure ciblée. Entre l'entreprise familiale de fabrication de charpentes métalliques et la startup qui propose des applications numériques innovantes^[16], le rapport entretenu avec le contrat de travail s'inscrit parfois dans des logiques opposées. Pour la première, il pourra être tentant d'y échapper en recourant à l'auto-entrepreneuriat ou à la sous-traitance dans l'optique d'une réduction de la masse salariale. Pour la seconde, il arrive que le contrat de travail soit surtout plébiscité par l'employeur désireux de s'attacher les services d'une main-d'œuvre qualifiée et volatile, potentiellement attirée quant à elle par un statut de travailleur indépendant. Mais là encore, ne tombons pas dans la caricature, et proposons simplement d'affiner le diagnostic social de la

petite entreprise en tenant compte de la grande diversité de ses activités et de ses salariés.

Tandis que diagnostic gouvernemental pêche par manque de finesse, la pharmacopée travailliste se traduit quant à elle une préférence affichée en direction du droit de la représentation et de la négociation collective^[17]. L'enthousiasme pour la liberté et la confiance prétendument retrouvées dans la technique contractuelle embrasse en effet davantage les relations collectives de travail que la figure du contrat individuel. Pour autant, toute référence au contrat de travail n'est pas abandonnée au moment de s'interroger sur l'existence, et dans l'affirmative sur ses traductions, d'un droit du travail particulier à la petite entreprise. Les mesures législatives peuvent être ordonnées autour de trois objectifs : aménager les conditions de recrutement (I), réduire le coût des licenciements (II) et développer l'emploi de publics ciblés (III).

I. Aménager les conditions de recrutement

Le terme de recrutement est ici entendu au sens large. Il s'agit de simplifier les formalités d'embauches pour les petites entreprises (A), tout en leur permettant de bénéficier plus facilement de prêts de main-d'œuvre à but non lucratif (B).

A. Simplifier les formalités d'embauche

L'adaptation du droit du travail se traduit ici par la possibilité offerte aux petites entreprises de recourir au Titre Emploi Service Entreprise (TESE). Celui-ci permet ainsi aux entreprises de moins de 20 salariés de simplifier les formalités sociales liées à l'embauche, quel que soit le type de contrat conclu (CDI, CDD, contrat d'apprentissage). Le TESE connaît une déclinaison dans le secteur agricole, avec le Titre Emploi Simplifié Agricole, mais le dispositif ne s'y trouve soumis à aucune condition d'effectif maximum. Rappelons cependant que si le TESE assouplit les démarches administratives consécutives à l'embauche, l'employeur n'est pas pour autant exonéré de tout formalisme en la matière. La chambre sociale l'a précisé dans un arrêt du 3 mai 2016 en requalifiant un CDD conclut sous la forme du TESE en CDI^[18]. En l'espèce, l'employeur avait communiqué hors délais le volet d'identification portant mention, notamment, des conditions de rémunération. Cette transmission tardive équivalait, selon la chambre sociale, à une absence d'écrit^[19]. Dans le même sens, la simplification générée par le TESE ne dispense pas l'employeur de justifier de l'existence d'un des cas de recours visés aux articles L. 1242-1 et suivants s'il entend conclure un contrat à durée déterminée.

Concrètement, le TESE prévoit le remplissage d'un formulaire en ligne valant déclaration préalable d'embauche et contrat de travail. La déclaration suffit pour s'acquitter des formalités d'embauche à l'égard des organismes de protection sociale gestionnaires des régimes collectifs obligatoires : l'Urssaf, l'assurance chômage, les caisses de congés payés, les caisses de retraites et autres organismes de prévoyance institués au sein du secteur d'activité. Depuis 2018 l'adhésion au dispositif thèse permet la déclaration sociale nominative (DSN) qui remplace la majorité des déclarations sociales précitées. Le centre national du TESE établit en outre les bulletins de paie du salarié, leurs attestations fiscales et les déclarations sociales annuelles. Il est même projeté que le centre gère prochainement l'émission des attestations employeur pour Pôle emploi et les déclarations d'arrêt de travail ou de maladie professionnels. Parallèlement à la simplification des formalités d'embauche, les petites entreprises pourront désormais bénéficier de l'assouplissement

du prêt de main d'œuvre à but non lucratif.

B. Assouplir le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif

Le nouvel article L. 8241-3 du code du travail introduit une dérogation au principe énoncé par l'article L. 8241-1 au terme duquel « *toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'oeuvre est interdite* ». Dorénavant, une entreprise peut mettre à disposition de manière temporaire ses salariés auprès d'une jeune ou d'une petite ou moyenne entreprise, afin de lui permettre d'améliorer la qualification de sa main-d'œuvre, de favoriser les transitions professionnelles ou de constituer un partenariat d'affaires ou d'intérêt commun^[20]. Le dispositif est applicable aux jeunes entreprises qui ont moins de huit ans d'existence au moment de la mise à disposition et aux petites ou moyennes entreprises d'au maximum deux cent cinquante salariés.

Cette mise à l'écart du prêt de main d'œuvre illicite est précisée par le II de l'article L. 8241-3. Celui-ci dispose que « *les opérations de prêt de main-d'oeuvre réalisées sur le fondement du présent article n'ont pas de but lucratif au sens de l'article L. 8241-1 pour les entreprises utilisatrices* ». Il en va ainsi « *même lorsque le montant facturé par l'entreprise prêteuse à l'entreprise utilisatrice est inférieur aux salaires versés au salarié, aux charges sociales afférentes et aux frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de sa mise à disposition temporaire ou est égal à zéro* ». On remarquera que la collectivité – à travers un manque à gagner pour l'UNEDIC – pourra être mise à contribution pour financer un partenariat d'affaire ou d'intérêt commun dont le bénéfice n'est manifestement pas réservé à la petite entreprise et profite également à une grande entreprise, l'article L. 8241-3 visant au titre des entreprises prêteuses celles qui comptent ou appartiennent à un groupe comportant au moins 5 000 salariés ! Cette ambivalence de l'aide à la petite entreprise se manifeste avec encore plus de netteté d'agissant des mécanismes permettant de réduire le coût des licenciements.

II. Réduire le coût des licenciements

Il convient de distinguer ici selon que le législateur entend adapter la procédure de licenciement pour motif économique (A) ou plafonner les indemnités versées en réparation d'un licenciement injustifié (B).

A. Adapter la procédure de licenciement pour motif économique

L'étendue des obligations mises à la charge de l'employeur dans le cadre de licenciements collectifs pour motif économique dépend étroitement de la taille de l'entreprise. Tout d'abord, les entreprises dont la taille – moins de onze salariés – n'impose pas la mise en place d'institutions représentatives du personnel échappent à toute obligation de consultation en cas de licenciement. Du reste, si la procédure gagne en densité lorsqu'intervient le licenciement de 10 salariés ou plus sur une période de 30 jours, on perçoit aisément qu'un tel seuil sera d'autant moins facilement atteint que les effectifs de l'entreprise seront réduits. Ensuite, et en pareille situation, seules les entreprises de plus de 50 salariés doivent élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi. Enfin, le contenu du PSE est apprécié au regard des moyens dont dispose l'entreprise^[21]. Or, si l'effectif n'est pas en soit un signe extérieur de richesse, la faiblesse du nombre de salariés limite de toute évidence les possibilités de reclasser ceux dont le licenciement est envisagé. Dans une moindre

mesure, l'encadrement des indemnités en cas de licenciement injustifié exprime lui aussi une forme de retenue du législateur envers la petite entreprise.

B. Encadrer les indemnités en cas licenciement injustifié

Le plafonnement des indemnités en cas de licenciement injustifié est certainement l'une des mesures les plus emblématiques de la sécurisation (sic) du contentieux prud'homal entrepris par les ordonnances Macron. Lors de la conférence de presse du 31 août 2017, les services du Premier ministre Edouard Philippe expliquaient que la fixation d'un barème impératif allait « *libérer la création d'emploi dans les TPE/PME* »^[22]. En dépit des ambitions affichées en direction des petites entreprises, il n'aura échappé à personne que le plafonnement des indemnités dues en cas de cause réelle et sérieuse s'applique à toute entreprise, quelle que soit sa taille. Ainsi, l'annonce de mesures prétendument destinées aux sujets de droit les plus vulnérables économiquement, légitime une dégradation des droits de tous les salariés : après le texte, et derrière le contexte, la petite entreprise fait surtout figure de prétexte ! Le cas du plafonnement est loin d'être le seul exemple de cette hypocrisie. Qu'il s'agisse du « *commerçant qui est obligé de licencier* »^[23], à propos de la sanction des vices de forme, ou de « *l'artisan (qui) ne bénéficie de toute l'aide juridique utile quand il doit licencier* »^[24], en matière de motivation de la rupture, le registre de la fragilité est mobilisé à l'envi pour justifier des réformes dont la portée n'est à aucun moment cantonnée à la petite entreprise.

La seule mesure véritablement réservée à la petite entreprise est beaucoup plus modeste. Elle tient à la fixation des planchers d'indemnisation moins élevés pour les entreprises de moins de 11 salariés. Et encore, ces planchers dérogatoires ne visent que les salariés ayant au plus 10 ans d'ancienneté puisqu'au-delà le barème de droit commun s'appliquera. A la réflexion, l'idée d'un droit des contrats de travail adapté aux petites entreprises s'exprime surtout lorsque le législateur voit dans ces dernières le maillon d'une chaîne tournée vers le développement de l'emploi de publics particuliers.

III. Développer l'emploi de publics particuliers

Les publics visés ici par les dispositifs de soutien à l'emploi sont ciblés en fonction de critères géographiques (A) ou de leur âge (B).

A. En fonction de critères géographiques

La petite entreprise est mise à contribution pour développer l'emploi des salariés dont l'exécution exerçant partiellement ou en totalité leur activité dans une entreprise ou organisme d'intérêt général situé, en zone franche urbaine (1) ou en zone de revitalisation rurale (2).

1. Les zones franches urbaines

Les entreprises de moins de 50 salariés installées dans les zones franches urbaines (ZFU) bénéficient, sous certaines conditions, d'une exonération d'impôt sur les bénéfices^[25]. La mise en œuvre du dispositif est pour moitié liée à la composition des effectifs puisqu'il cible également le lieu de résidence des salariés. L'exonération vise ainsi deux types de situations, toutes les deux se référant à la résidence d'au moins 50% de l'effectif de la petite entreprise dans une ZFU ou dans

une quartier prioritaire de la ville de l'unité urbaine au sein de laquelle est située la ZFU¹²⁶. Ce type de mécanisme d'incitation à l'emploi en zone urbaine se décline également dans certains milieux ruraux avec les zones de revitalisation rurale (ZRR).

2. Les zones de revitalisation rurale

Le législateur prévoit que les entreprises de moins de 50 salariés dont le siège social est fixé en ZRR pourront prétendre à des exonérations de cotisations patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales¹²⁷. Contrairement au dispositif des ZFU qui ne distingue pas selon la date de recrutement des salariés, l'exonération ne vise que les nouvelles embauches.

Par ailleurs, le licenciement du salarié met fin à l'exonération et prive l'employeur de ce droit pour les embauches ultérieures intervenant dans le délai de 12 mois s'il a été prononcé pour motif économique. Dans le même sens, la petite entreprise qui cesse volontairement son activité en ZRR, en la délocalisant dans un autre lieu non situé en ZRR, et ce, moins de 5 ans après avoir bénéficié d'exonérations au titre de son implantation en ZRR, est tenu de s'acquitter de la totalité des cotisations exonérées. TRANSITION : d'autres dispositifs d'aide aux petites entreprises sont assis, cette fois, sur une condition d'âge du salarié.

B. En fonction de l'âge des salariés

Je serai ici très rapide, notamment parce que la mesure concerne ici les entreprises de moins de 11 salariés. A s'en tenir à la taxinomie retenue par l'INSEE, il s'agit là non pas de petites, mais de très petites entreprises. Le droit du travail n'étant pas aussi sélectif, nous pouvons alors mentionner l'existence d'une aide financière de l'Etat pour les TPE qui embauchent, en contrat d'apprentissage, un jeune de moins de 18 ans. L'aide s'élève à 1 100 € par trimestre d'exécution du contrat et est versée sur la base d'une attestation de l'employeur justifiant l'exécution du contrat. Elle est attribuée dans la limite des 12 premiers mois pour un total de 4 400 €.

Au terme de ces développements, un constat un peu surprenant mérite d'être dressé. On vient d'observer, en effet, que les mesures visant réellement, c'est-à-dire d'un point de vue juridique, les petites entreprises sont la plupart du temps assorties de contreparties en termes de création ou de maintien d'emplois. En revanche, s'agissant des dispositifs pour lesquelles l'image de la petite entreprise fait surtout figure de prétexte, en ce sens que les avantages sont finalement octroyés à toutes les entreprises, les aides accordées par l'Etat n'appellent aucune contribution de la part des employeurs. Voilà qui mérite sans doute d'être rappelé au moment où se succèdent les hommages à la petite entreprise pour justifier une énième réforme du droit du travail.

Lucas Bento de Carvalho

Professeur à l'université de Montpellier – Ecole de droit social de Montpellier (EDSM)

- ^[1] Le Figaro.fr Economie, PME : « Les primes d'intéressement seront exonérées de cotisations, annonce Macron », 12 avril 2018.
- ^[2] Site internet du ministère du travail.
- ^[3] Conférence de presse, Hôtel de Matignon, 31 août 2017, dossier disponible sur http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dossier_de_presse_-_conference_de_presse_31082017.pdf
- ^[4] Il est non moins commun de citer en ce sens la thèse du doyen Despax, « L'entreprise et le droit », LGDJ, Bibliothèque de droit privé, 1957. Voir également, Teyssié, B., Césaro, J-F., Martinon, A., Droit du travail – Relations individuelles, Lexis-Nexis, 2014, n°118 et s.
- ^[5] V. Tisseyre, S. (dir.), La petite entreprise, LGDJ, Droit et économie, 2017, spé. p. 11.
- ^[6] LOI n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie
- ^[7] Récemment, l'article 1^{er} 39° de l'ordonnance « balai » n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 est venu préciser que les effectifs nécessaires à la mise en place du CSE devaient être atteints pendant une période « consécutive » de douze mois. Auparavant, l'article L. 2232-29-2 du code du travail visait une période de douze mois consécutifs ou non. Le changement est identique en matière d'effectif permettant la désignation d'un délégué syndical (article L. 2311-2 du code du travail)
- ^[8] Blanchard, O., et Tirole, J. Protection de l'emploi et procédure de licenciement, La documentation Française, 2003 ; MEDEF, Moderniser le code du travail. Les 44 propositions du MEDEF, 2004, www.medef.fr ; Rapport de la commission de Virville, Pour un Code du travail plus efficace, janvier 2004 ; J. Barthélémy, J., Cette, G., Refondation du droit social : concilier protection des travailleurs et efficacité économique, Conseil d'analyse économique, janvier 2010.
- ^[9] du Marais, B., « Des indicateurs pour mesurer le droit. Les limites méthodologiques des rapports Doing Business », www.fondation-droitcontinental.org/Documents/limites_doing_business_du_marais.pdf, p. 19 ; C. Jamin, Ch., « Les pièges de l'évaluation économique de la réglementation ». in G. Canivet, M.-A. Frison-Roche et M. Klein (dir.), Mesurer l'efficacité économique du droit, LGDJ, 2005, p. 108.
- ^[10] En ce sens Amann, B., Jaussaud, J., « La petite entreprise : perspective économique et de gestion ». in La petite entreprise, LGDJ, Droit et économie, 2017
- ^[11] Rapport annuel de l'Observatoire des délais de paiement, 2018, p. 26, disponible sur : https://publications.banque-france.fr/sites/default/files/medias/documents/odp2018_book_web2603.pdf
- ^[12] Géa, F., « Au nom de l'emploi ». RDT 2016, p. 813 ; du même auteur « Les soubassements de la réforme ». RDT 2017, p. 593
- ^[13] Akandji-Kombé, J.-F., « La modulation du temps de travail : regard sur une validation constitutionnelle ». SSL 2012, n° 1534, p. 10 ; plus récemment, sur les accords de performance collective, Dirringer, J., Ferkane, I., « L'économie générale des « accords de compétitivité » mise sens dessus dessous ». Dr. ouvr. 2017, p. 716.
- ^[14] Batard, F., Grévy, M., « *Securitas omnia corrumpit* ». RDT 2017, p. 663.
- ^[15] Fabre, A., « Inépuisable droit à l'emploi... qui justifie tout et ne protège rien ». RDT 2017, p. 720.
- ^[16] Au sens – débattu – d'une jeune entreprise de haute technologie à laquelle on prête un fort potentiel de croissance.
- ^[17] V. en ce sens Enjolras, L., « Petite entreprise et collectivité de travail (aspect représentation du personnel) » et J. Icard, « La négociation collective et la petite entreprise » ; antérieurement aux ordonnances, François, G., « La petite entreprise et l'accès à la négociation collective ». in *La petite entreprise*, Tisseyre, S., (dir.), *op. cit.*, p. 1ç.
- ^[18] Cass. soc., 3 mai 2016, n°14-29317, publié au bulletin, Cah. soc. juin 2016, n° 118u2, p. 301, obs. Icard, J.
- ^[19] La solution devrait évoluer avec l'entrée en vigueur de ordonnances du 22 septembre 2017 et la nouvelle rédaction de l'article L. 1245-1 du code du travail dont l'alinéa 2 dispose désormais que « *la méconnaissance de l'obligation de transmission du contrat de mission au salarié dans le délai fixé par l'article L. 1242-13 ne saurait, à elle seule, entraîner la requalification en contrat à durée indéterminée* ». Sur une possible anticipation de l'application de cette disposition v. Cass. soc. 31 janvier 2018, n° 17-13.131, inédit, et nos observations, RDT 2018, p. 373.
- ^[20] Le projet de loi d'habilitation préalable aux ordonnances dressait le constat que « *le droit en vigueur crée des freins au développement de la pratique des prêts de main-d'œuvre entre grands groupes et start-up. Le code du travail impose la refacturation par l'entreprise utilisatrice du salarié mis à disposition de l'ensemble des charges afférentes à la rémunération de ce salarié. Cette condition représente une forte charge pour une start-up* ».
- ^[21] Malgré la nouvelle rédaction de l'article L. 1235-10 du code du travail laissant penser que le caractère suffisant du PSE établi par voir d'accord majoritaire n'a plus à être contrôlé. V. en ce sens CE 22 juillet 2015, n° 38-3481.
- ^[22] http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dossier_de_presse_-_conference_de_presse_31082017.pdf, point n°4.
- ^[23] *Ibidem*, point n°5.
- ^[24] *Ibid*, point n°6.
- ^[25] Sur l'identification des ZFU voir <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F31149>.
- ^[26] Articles 12 et 13 de la loi n° 96-987 du 14 novembre 1996, article 157 de la loi de finances pour 2012 n° 2011-

1977 du 28 novembre 2011

[1271](#) Articles L. 131-4-2 et L. 131-4-3 code de la Sécurité sociale et 200 I du code général des impôts, décret n° 2008-1478 du 30 décembre 2008.