



La création d'un statut d'amorçage pour les entreprises d'innovation

À propos de l'auteur



Alexandre Lamy

Avocat au Barreau de Paris depuis 2004, il est spécialisé en Droit du travail, diplômé des Universités de Paris X-Nanterre, Paris II Panthéon-Assas et de Cambridge. Il est associé et co-fondateur du cabinet Arsis Avocats, entièrement dédié au droit social des affaires.



A propos de l'Institut Sapiens

L'Institut Sapiens est un organisme à but non lucratif dont l'objectif est de peser sur le débat économique et social. Il se veut le premier représentant d'une think-tech modernisant radicalement l'approche des think tanks traditionnels. Il souhaite innover par ses méthodes, son ancrage territorial et la diversité des intervenants qu'il mobilise, afin de mieux penser les enjeux vertigineux du siècle.

Sa vocation est triple :

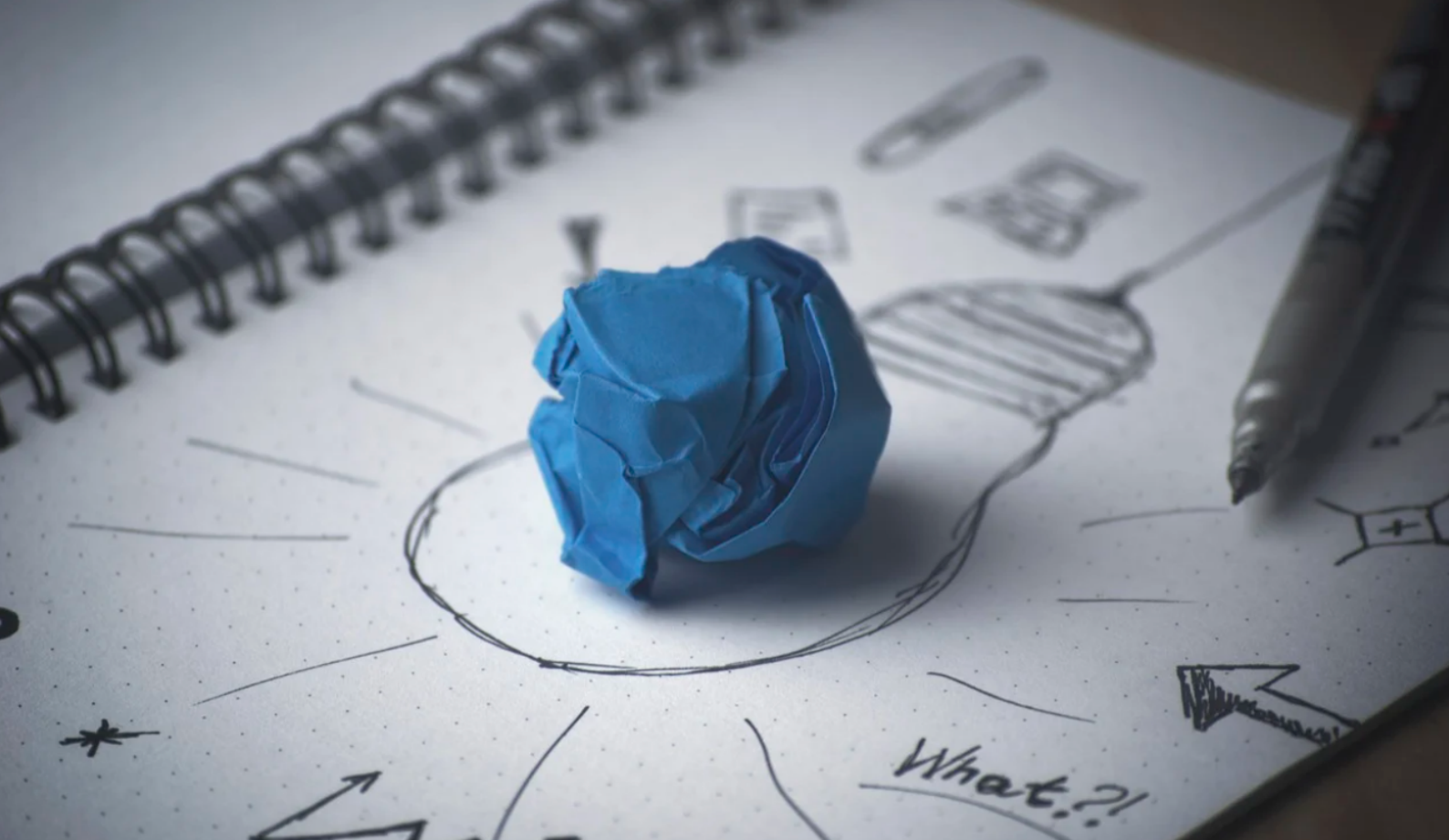
Décrypter — l'Association aide à la prise de recul face à l'actualité afin d'être capable d'en comprendre les grandes questions. L'Institut Sapiens sera un centre de réflexion de pointe sur les grands enjeux économiques contemporains.

Décloisonner et faire dialoguer — l'Association veut mettre en relation des mondes professionnels trop souvent séparés : universitaires, membres de la sphère publique, praticiens de l'entreprise ou simples citoyens, ils doivent pouvoir se rencontrer pour réfléchir et dialoguer. Afin d'être réellement représentatifs de toutes les compétences et expériences, les groupes de travail associent systématiquement des personnes d'horizons professionnels divers (de l'ouvrier au dirigeant de société cotée) et peu important leur lieu de vie (Métropole, Outre-mer).

Former — Le XXI^e siècle est le siècle de l'information ; il doit devenir pour l'individu celui du savoir. Comprendre le monde implique une capacité à faire un retour sur notre histoire, à connaître le mouvement millénaire des idées, à posséder ces Humanités dont l'importance est plus grande que jamais. Parce qu'il veut faire accéder à une compréhension du monde, l'Institut Sapiens se fixe aussi pour objectif de promouvoir cette culture générale sans laquelle demain plus personne ne pourra comprendre son environnement.

Plus d'informations sur institutsapiens.fr





La crise accélère l'utilisation et l'éclosion d'innovations

Or, les enjeux d'innovation interrogent directement l'organisation du travail, en exigeant une flexibilité pour accompagner les différentes phases de développement.

Ces enjeux méritent que soient définis les processus adéquats de fonctionnement, permettant une régulation optimale des fluctuations d'activité et l'augmentation des capacités et de l'amplitude de travail.

Ces enjeux apparaissent d'autant plus prégnants que la création d'entreprise fera partie des réponses à la crise et que l'innovation sera clef dans le cadre des nouveaux modèles économiques qui seront déployés par la relance, portés par les enjeux technologiques et environnementaux.

Si la gestion de la crise a révélé une tension sur nos capacités d'innovation, elles devront pleinement s'exprimer lors de la relance.

A ce titre d'ailleurs, le constat de la fuite de nos « innovateurs », notamment dans le domaine de la santé, pour innover avec succès à l'étranger, exhorte à ce que, au-delà de la seule question des investissements, soit créé un écosystème favorable à l'éclosion et au développement de ces activités innovantes.

Enfin, un récent rapport du cabinet McKinsey est venu dire que la crise sanitaire avait mis en lumière l'obsolescence et les dysfonctionnements organisationnels pour faire face aux défis actuels. Parmi les pistes dessinées pour aider les organisations à se transformer en profondeur pour préparer l'avenir, la vitesse, la flexibilité et l'adaptation constante sont identifiées comme constituant les champs d'actions prioritaires.

Ce sont précisément ces champs que nous proposons d'investir au soutien de l'innovation.

Les modalités d'organisation de l'entreprise ont un impact sur les performances innovatrices

Elles doivent en effet permettre de renforcer les capacités d'absorption des fluctuations de l'activité et de dépasser les difficultés rencontrées dans le processus d'innovation, qui, par nature, n'est pas linéaire.

L'innovation suppose ainsi une nécessaire flexibilité du travail, permettant une régulation optimale des fluctuations d'activité et l'augmentation des capacités et de l'amplitude de travail quand nécessaire.

Si la primauté donnée par la loi à l'accord collectif d'entreprise pour la régulation sociale de l'activité est de nature à permettre cette flexibilité, il apparaît pourtant que le temps, la structuration et la maturité nécessaires à la négociation collective ne sont pas nécessairement présents en phase d'amorçage.

La création d'un statut juridique d'amorçage efficace en matière d'aménagement du temps de travail, correspondant aux besoins de développement de l'entreprise innovante, notamment via une simplification de la réglementation existante, mérite ainsi d'être considérée.

L'objectif est d'offrir les stimuli nécessaires, et libérer ainsi les énergies créatrices

Il est ainsi proposé que les entreprises puissent bénéficier, en phase d'amorçage, des dispositions légales et réglementaires supplétives et dérogatoires en matière de temps de travail (1), s'agissant :

- De la durée quotidienne maximale de travail effectif,
- Des durées hebdomadaires maximales de travail effectif,
- Des modalités particulières d'aménagement du temps de travail.

Il n'est d'ailleurs pas anodin que dans le cadre du régime d'état d'urgence sanitaire, l'application de ces mesures dérogatoires a été autorisée par voie d'Ordonnance pour soutenir l'activité économique (Ordonnance du 16 décembre 2020).

Cela vient confirmer deux points : ces mesures sont considérées comme clefs pour répondre à des enjeux économiques et une intervention textuelle est nécessaire pour confirmer l'existence de circonstances exceptionnelles prévues par la loi pour leur application.

Par ailleurs, les modalités de décompte et de contrôle de la durée du travail fondées sur une distinction obsolète entre horaire collectif et horaires individualisés apparaissent inadaptées aux contraintes et réalités de l'activité de l'entreprise innovante (2).

Champ d'application

La création d'un statut juridique d'amorçage efficace en matière d'aménagement du temps de travail aurait vocation à concerner les entreprises ayant le statut de jeune entreprise innovante.

Toutefois, la définition juridique actuelle de la Jeune Entreprise Innovante ne couvre pas la réalité et la totalité des activités d'innovation, dès lors qu'elle est limitée aux seules activités de R&D.

Cette définition de la JEI renvoie en effet aux seules dépenses de R&D retenues pour le crédit d'impôt recherche.

En conséquence, le statut juridique de la Jeune Entreprise Innovante pourrait utilement être étendu aux activités innovantes éligibles au crédit d'impôt prévu au k du II de l'article 244 quater B du Code Général des Impôts, pour l'éligibilité à un régime juridique dérogatoire en matière d'aménagement du temps de travail proposé.

Pour déterminer l'éligibilité de l'entreprise au régime dérogatoire, une procédure de rescrit social pourrait être utilement mise en œuvre, dans le cadre de laquelle, dans les 10 premiers mois de son activité, l'entrepreneur pourra demander, au moyen d'un questionnaire adapté, s'il peut bénéficier du régime dérogatoire en matière d'aménagement du temps de travail. L'absence de réponse à la demande de rescrit dans les 3 mois vaudra accord tacite. L'accord – exprès ou tacite – issu de la procédure de rescrit social sera opposable à l'administration du travail.

Objet des propositions

1. Les dispositions légales en matière de durée du travail issues de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 prévoient des dérogations à titre supplétif, en l'absence d'accord collectif d'entreprise.

La majorité de ces dérogations prévues par la loi en l'absence d'accord collectif repose sur des circonstances exceptionnelles donnant lieu à un surcroît d'activité.

S'agissant des entreprises innovantes, les périodes de surcroît d'activité doivent être considérées comme consubstantielles aux périodes d'amorçage et de développement de leurs activités.

En revanche, la seule référence légales aux circonstances exceptionnelles pourrait conduire à exclure l'activité des entreprises innovantes, ou, à tout le moins, ne porte pas la sécurité juridique nécessaire pour permettre à ces entreprises de bénéficier d'une organisation leur permettant de renforcer leurs capacités d'actions.

Comme évoqué plus haut, il a fallu l'intervention d'une Ordonnance pour confirmer la mobilisation de ces mesures en période d'état d'urgence sanitaire.

En conséquence, il est proposé que les cas d'ouverture des dérogations prévues par la loi visent expressément les entreprises innovantes dès lors que les phases de surcroît temporaire d'activité visées par les dispositions légales et réglementaires sont de nature à correspondre au développement de l'activité de ces entreprises, notamment en phase d'amorçage.

• **Dérogations à la durée quotidienne de travail effectif**

En application des articles L. 3121-18, D. 3121-4 et suivants du Code du travail, le dépassement de la durée quotidienne de travail effectif prévue à l'article L. 3121-18 du Code du travail, et fixée à 10 heures, peut être autorisé par l'inspection du travail dans les cas où un surcroît d'activité est imposé notamment pour l'un des motifs suivants :

- Travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise et des engagements contractés par celle-ci
- Travaux saisonniers
- Travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année

Il est proposé que le statut d'entreprise innovante soit expressément visé parmi les cas de dérogations prévues par l'article L. 3121-18 du Code du travail.

• **Dérogations à la durée hebdomadaire maximale de travail effectif**

En application des articles L. 3121-21, R. 3121-10, L. 3121-24, L. 3121-25, R. 3121-12 et suivants du Code du travail :

- La durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures peut être dépassée sur autorisation administrative en cas de circonstances exceptionnelles entraînant temporairement un surcroît extraordinaire de travail dans la limite de 60 heures
- La durée hebdomadaire maximale moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives fixée à 44 heures peut être dépassée sur autorisation administrative en cas de circonstances exceptionnelles entraînant temporairement un surcroît extraordinaire de travail dans la limite d'une durée totale maximale de 46 heures.

Cette limite totale maximale de 46 heures peut être dépassée pendant des périodes déterminées.

Pour une entreprise ne relevant pas d'un secteur couvert par une décision administrative d'autorisation de dépassement, le dépassement de la limite maximale de 46 heures est autorisé par la DIRECCTE pour faire face à des situations exceptionnelles.

Il est proposé que le statut d'entreprise innovante constitue expressément un cas d'exonération à la durée maximale hebdomadaire, à la durée hebdomadaire maximale moyenne sur une période de 12 semaines, y compris au-delà de la limite de 46 heures.

• Modalités particulières d'aménagement du temps de travail

La loi du 20 août 2008 a considérablement simplifié les modalités d'aménagement pluri-hebdomadaires du temps de travail en créant un dispositif unique se substituant aux modalités antérieures relatives à la modulation, l'annualisation via l'attribution de jours de repos, le cycle ou le temps partiel modulé.

Pour autant, la mise en œuvre de modalités d'aménagement du temps de travail, impliquant des variations des durées de travail, adaptées aux besoins de l'activité, est réservée à la voie de l'accord collectif.

A défaut d'accord, la répartition de la durée du travail sur une période pluri-hebdomadaire ne peut se faire que dans un cadre plus rigide et limité à quatre semaines.

La seule exception concerne les entreprises à feu continu, dans lesquelles ces modalités d'aménagement organisationnel peuvent résulter d'une simple décision unilatérale, étant toutefois rappelé que la mise en place du travail continu reste subordonnée à l'existence d'un accord de branche ou d'entreprise l'autorisant.

Face aux enjeux des activités d'innovation, il est proposé de permettre aux entreprises innovantes de faire varier, pendant une durée déterminée et sans relai d'un accord, la durée du travail, selon les besoins et contraintes de l'entreprise et des salariés, sur plusieurs semaines, sur tout ou partie de l'année, ou aménager une durée du travail à temps partiel

2. Modalités renouvelées et simplifiées de contrôle et de décompte du temps de travail

Les dispositions des articles L. 3171-2 et D. 3171-8 du Code du travail, imposant un relevé quotidien des heures de travail accomplies ainsi qu'un récapitulatif hebdomadaire pour chaque salarié ne travaillant pas selon le même horaire collectif, n'apparaissent adaptées ni aux modalités d'organisation du travail des entreprises innovantes ni aux aspirations individuelles des salariés.

L'individualisation des horaires est dans la grande majorité des cas une somme d'horaires fixes individuels notamment en lien avec les choix personnels de chaque salarié.

En d'autres termes, l'individualisation des horaires n'est pas celle visée par le Code du travail (article L. 3121-48 du Code du travail), définie comme étant un dispositif permettant un report d'heures d'une semaine à l'autre.

Au surplus, l'obligation de décompte quotidien par enregistrement des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail accomplies n'est pas en adéquation avec les modalités actuelles d'organisation par le salarié, en autonomie, d'une journée de travail, qui se caractérise par une absence de linéarité.

Face à ces constats, il est proposé de réintroduire les dispositions de l'article D. 3171-9 2° du Code du travail, prévoyant que les dispositions réglementaires relatives à un strict décompte horaire linéaire ne sont pas applicables aux salariés pour lesquels les modalités internes d'organisation prévoient une quantification préalablement déterminées du temps de travail reposant sur des critères objectifs et fixant les modalités de contrôle de la durée du travail.

Il pourra ainsi être prévu la fixation d'un planning horaire individuel défini en fonction des missions et de la charge prévisionnelle de travail, avec la définition d'une procédure de suivi régulier de l'amplitude et de la charge de travail.

Le temps de travail reposerait ainsi sur une quantification forfaitaire sur la base de critères objectifs au regard des missions exercées.

Les conditions de la relance au sortir de la crise sanitaire, notre capacité à accompagner les initiatives dans le cadre d'une économie d'innovation et de progrès, accompagnant une réindustrialisation 4.0, seront essentielles.

La loi PACTE est déjà venue limiter les seuils d'effectifs et les obligations sociales s'y rapportant pour fluidifier la croissance.

Ainsi, depuis le 1er janvier 2020, la multiplicité des seuils d'effectifs est réduite et les impacts du franchissement de seuils limités, les obligations étant gelées pendant 5 ans lors des franchissements. Selon le Trésor, l'objectif est de favoriser la croissance des entreprises grâce à une meilleure allocation des facteurs de production, en redonnant de la souplesse à l'embauche.

Cette dynamique mérite d'être poursuivie, au regard des enjeux de la relance, et approfondie, en mobilisant les outils sociaux au soutien des performances économiques, et non plus uniquement en

cherchant à éviter leur application.

A l'heure de la reprise et des mutations digitales de l'économie et des effets disruptifs qu'elles portent, le besoin de politique, dans son sens premier de science d'organisation, n'a jamais été aussi prégnant.

La politique sociale comme science d'organisation de l'entreprise est au cœur des enjeux à venir.

