



Indépendant & Entreprise

Organe Officiel du Syndicat des Indépendants

15 janvier 2011 - 15 avril 2011 - N° 101



EDITORIAL

Les TPE sur le devant de la scène grâce au SDI

PANORAMA DES TPE

Les TPE à la pointe de l'emploi et de la formation

DOSSIER

Se recentrer sur les TPE : un impératif économique

ACTION

AG2R devant la Cour de Justice de l'Union Européenne

CREDIT AUX TPE

Le SDI fait bouger les lignes

Les TPE sur le devant de la scène grâce au SDI

Ces derniers mois, j'ai multiplié les exemples de mesures inachevées, partielles, ou tout simplement de pure communication, portées par le gouvernement. Vous l'aurez observé, il n'est pas question pour moi de vous bercer d'illusions. Si je considère qu'une mesure est juste et favorable aux TPE, je n'hésite pas à vous en faire part, quelle qu'en soit l'origine, parlementaire ou syndicale. C'est pourquoi je souhaite ici vous faire partager mon enthousiasme au constat des importantes avancées récemment obtenues sur de nombreux sujets portés par le SDI. Vous le savez, les combats que nous menons pour votre compte sont d'autant plus difficiles à faire progresser qu'ils se heurtent à certains préjugés et, surtout, aux intérêts bien compris des barons de la finance et des grandes entreprises.

Grâce à l'outil que constitue le SDI, à son expertise dans le domaine des TPE, et à votre soutien au travers des études que nous lançons, force m'est de constater que les lignes bougent. Ceci est particulièrement le cas en ce qui concerne la problématique cruciale de l'accès au financement des TPE. L'action menée par le SDI, sur la base des éléments recueillis lors de notre enquête de septembre dernier au sujet de la restriction d'accès aux crédits de trésorerie, a porté ses fruits. Au-delà de la proposition de loi déposée par Monsieur le député Huet (Manche) sur le bureau de l'Assemblée nationale en date du 1^{er} février 2011 et co-signée par plusieurs dizaines de parlementaires (cf p. 13 de ce numéro), c'est désormais le Ministère de l'Economie qui se saisit du sujet. Madame le ministre Christine Lagarde a confié pour mission à Gérard Rameix, Médiateur national du crédit, de rédiger un rapport sur le crédit aux TPE en vue de faire des propositions pour améliorer les conditions de prêts à ces entreprises. En parallèle, la médiation du crédit aux entreprises est prolongée de deux années, avec une orientation plus particulière sur l'accès au financement pour les TPE.

Toujours en ce qui concerne ce dernier point, notre action relative aux conditions d'exercice d'une activité sous forme d'EIRL a, elle aussi, enregistré des progrès significatifs. Souvenez-vous que nous avions dénoncé le faux-semblant de ce dispositif ayant pour objet de protéger le patrimoine non professionnel du chef d'entreprise. Le législateur n'avait de fait prévu aucune disposition particulière face aux pratiques bancaires de garanties systématiques sur le patrimoine personnel. Dans ce contexte, la signature d'une convention en date du 4 avril 2011 entre l'Etat, OSEO et la SIAGI, en vue d'apporter des garanties aux banques qui s'interdisent toute appréhension sur le patrimoine non professionnel de l'EIRL, constitue un geste décisif en faveur d'un financement serein des TPE.

Il est toutefois dommageable aux intérêts de l'ensemble des TPE que certaines d'entre elles bénéficient d'avantages particuliers en fonction du statut juridique d'exercice de la profession. Les bonnes pratiques appliquées aux unes doivent aussi l'être aux autres. Je citerai à cet égard l'absence de décalage de charges RSI dont bénéficient les auto-entrepreneurs et non l'ensemble des travailleurs non salariés ; ou bien encore l'accès à des financements exclusifs de l'engagement du patrimoine personnel dont bénéficient les EIRL et non les gérants de SARL.

Malgré ces bémols qui sont autant de justifications à la poursuite de notre mobilisation, la prise en compte des difficultés des TPE (citées en tant que telles !) par les pouvoirs publics ne fait que s'accroître. L'importance de nos petites entreprises dans l'économie française, leurs capacités à produire et embaucher méritent d'être reconnues. Je vous invite à vous reporter en pages 10 et 11 de ce numéro afin de prendre conscience à quel point les TPE sont essentielles à l'économie française, au moins autant, sinon plus, que les grandes entreprises. Sur tous les sujets considérés comme pivot par le gouvernement, à savoir l'investissement, l'emploi, et même les exportations, le segment des TPE, compris comme étant l'ensemble des entreprises de moins de 20 salariés, présente un bilan supérieur à celui des PME (entreprises de 20 à 249 salariés). Nous démontrons de plus, au travers de l'étude menée par le SDI sur la formation et l'emploi (cf p. 8 et 9) que les TPE sont à la pointe en matière de formation des jeunes, plus particulièrement par l'apprentissage. Elles recèlent en outre d'importantes capacités d'embauches. Dans le même temps, les grandes entreprises démontrent depuis une décennie leur incapacité à créer de l'emploi en France, malgré les ponts d'or fiscaux et sociaux dont elles bénéficient de la part des gouvernements successifs. La volonté du gouvernement de contraindre les entreprises de plus de 250 salariés, par un système de quotas, à accueillir plus de jeunes en formation est à ce titre inepte. Les objectifs financiers et boursiers poursuivis par ces structures sont difficilement compatibles avec les fondements de l'apprentissage, conçu par les TPE comme une véritable mission sociale (cf p.8 et 9). Apprendre un métier, au sens noble du terme, ne consiste pas à former aux seuls besoins de l'entreprise. Par le biais de l'apprentissage, les responsables de TPE transmettent un savoir-faire, une passion, une philosophie de qualité du travail et de comportement en société. C'est la raison pour laquelle ils se désolent au constat du manque de motivation des jeunes. Les grandes entreprises ne remplaceront jamais les TPE dans cette approche de la formation, ancrée dans la mémoire du compagnonnage.

Pour l'ensemble de ces raisons, le recentrage de la politique économique sur les TPE justifie toujours autant notre mobilisation et notre action en vue d'obtenir une définition législative de la TPE avec mise en place corrélative d'une politique adaptée. C'est à cette fin que nous travaillons et invitons l'ensemble des professionnels indépendants à rejoindre le SDI.

Enfin, je souhaite et je tiens à adresser ici un remerciement particulier à toutes celles et ceux qui prennent le temps nécessaire de répondre à nos enquêtes. Je remercie de même celles et ceux qui, par leurs remarques déposées sur le site internet du SDI, formulées directement auprès de nos services ou par le biais de commentaires émis à l'occasion de nos enquêtes, font progresser cet outil qui, après tout, est le vôtre : le SDI.

Le Président
Alexis GHIJSENS



**INDEPENDANT
& ENTREPRISE**
Organe Officiel du Syndicat
des Indépendants

REVUE D'INFORMATION DU SDI

16, Av de l'Agent Sarre
92700 Colombes
Tél. 01 48 17 00 58 - 01 49 38 09 67

Site web : www.sdi-pme.com
www.sdi-pme.fr

E-mail : sdi.nice@sdi-pme.fr
sdi.paris@sdi-pme.fr
sdi.lyon@sdi-pme.fr

Directeur de la publication :
M. Marc SANCHEZ

Rédacteurs de la publication :
Mlle Florence SEDOLA,
M. Marc SANCHEZ,
Mlle Carole RICHARD,
M. Jean-Guilhem DARRE,
Mme Marie SEGURA,
Mme Chrystèle DESPIERRE.

Président du SDI : M. Alexis GHIJSENS

Secrétaire Général : M. Marc SANCHEZ

Trésorier : Mme Madeleine MACKELS

Juristes du S.D.I. :
Mlle Florence SEDOLA,
Mme Marie SEGURA,
Mlle Carole RICHARD,
Mme Chrystèle DESPIERRE,
M. Jean-Guilhem DARRE,
M. Marc SANCHEZ.

Création et impression :
GROUPE HORSPISTE
23, rue du Sardon - 42800 Genilac.
ISSN: 1272-9140

La rédaction veille à la fiabilité des informations publiées, lesquelles ne pourraient toutefois engager sa responsabilité.

Location de fauteuil en coiffure



Je suis propriétaire d'un salon de coiffure depuis de nombreuses années. J'ai été démarchée par une jeune coiffeuse qui m'a demandée si j'étais intéressée pour lui louer l'un de mes fauteuils afin qu'elle exerce son activité dans mon salon. Celle-ci m'avance que nous travaillerions en totale indépendance. J'aimerais connaître les risques d'un tel partenariat.

Madame F. Coiffeuse. (43)



Sur le modèle américain, certains propriétaires de salon de coiffure envisagent de louer un ou plusieurs fauteuils à des coiffeurs indépendants. Cette problématique étant de plus en plus évoquée dans le milieu de la coiffure, en raison notamment du développement de l'autoentrepreneuriat, une question ministérielle a été introduite auprès de M. le Secrétaire d'Etat chargé du commerce, de l'artisanat, des petites et moyennes entreprises, du tourisme, des services et de la consommation.

Il a été dégagé deux conditions à l'activité de location de fauteuil. Premièrement, le locataire doit être titulaire d'un brevet professionnel ou d'un brevet de maîtrise de coiffure pour pouvoir exercer son activité de manière indépendante. Deuxièmement, le locataire doit exercer son activité en totale indépendance. Ce second point mérite quelques développements.



Il ne doit exister aucun lien de subordination juridique entre le locataire et le propriétaire du salon. Le locataire n'a pas à recevoir d'ordre du propriétaire dans l'exercice de sa profession. Il n'est pas soumis au respect de consignes autres que celles strictement

nécessaires aux exigences de sécurité sur le lieu d'exercice. De plus, le loyer dû par le locataire ne peut pas être fonction de son temps de présence mais forfaitaire. Il est également relevé que la locataire ne sera pas tenu de respecter les horaires de votre salon et ne pourra en aucun cas faire l'objet de reproche ou de « sanction » en cas de retard, d'absence ou de « cliente oubliée ».

Il est de plus fortement conseillé que, sauf équipements importants ou de sécurité, le locataire gère lui-même la fourniture de son matériel et de ses équipements. Le locataire est donc libre de toute initiative dans le déroulement de son travail. A défaut, la relation de location pourra être requalifiée en contrat de travail et ce malgré l'inscription du locataire au Registre des Métiers comme indépendant. En effet, selon une jurisprudence constante, l'appréciation de la relation entre locataire et propriétaire ne dépend pas de la volonté de parties, ni de l'appellation qui leur est donnée mais des conditions factuelles dans lesquelles est exercée l'activité.

Par conséquent, cette location est non seulement contraignante dans sa mise en œuvre mais elle présente également de gros risques sur un plan juridique.

Une requalification en contrat de travail de la relation entre le locataire du fauteuil et le propriétaire du salon pourrait être prononcée par les services de l'URSSAF ou de la DIRECCTE et se traduire, d'une part, par le paiement d'arriérés de salaires, le cas échéant accompagnés de nombreuses heures supplémentaires, de primes, de congés, d'indemnités de toute nature correspondant à un poste équivalent, et, d'autre part, par le paiement d'arriérés de cotisations sociales et ce depuis la date de la signature du contrat de location.

Cette requalification pourrait également être assortie du paiement de dommages et intérêts au bénéfice du locataire et d'éventuelles amendes. Ce dispositif est en effet souvent vu par l'Administration comme un moyen pour le chef d'entreprise d'échapper aux obligations du code du travail et il est donc assimilé à du travail dissimulé.

La location de fauteuil par le propriétaire présente, vous l'aurez compris, bien des risques.

La taxe affectée CODIFAB



« J'ai reçu un document d'un organisme appelé CODIFAB et on me demande de payer une taxe pour l'ameublement et le bois. Cette taxe est elle obligatoire ou est ce une arnaque ? »

M. Gérard V. Menuisier à Feurs (42)



Cette taxe est effectivement obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2010 pour l'industrie du bois (la taxe existait déjà depuis 1971 pour l'industrie de l'ameublement). Les professionnels du bois

ont souhaité s'associer à ceux de l'ameublement pour promouvoir leur filière. Ils se sont donc joints au collectif CODIFA aujourd'hui nommé CODIFAB.

Il s'agit d'une taxe avec un taux de 0.1% sur le CAHT pour toutes les entreprises qui conçoivent, fabriquent ou assemblent les produits issus des opérations taxables dans le domaine du bois et définis par arrêté ministériel ; le taux est de 0.2% pour les entreprises relevant des industries de l'Ameublement.

Si vous ne réalisez aucune opération taxable, votre expert comptable doit remplir une attestation en ce sens à retourner à la CODIFAB.

Journée de solidarité



Mon comptable me demande les modalités de réalisation de la journée de solidarité dans mon entreprise. Cette journée est elle toujours d'actualité ? Comment peut on procéder ?

Monsieur W. gérant d'une société d'informatique (34)



Il a été instauré en juin 2004 une journée de solidarité en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Les employeurs financent cette journée par le paiement d'une cotisation sociale de 0.3% des salaires appelée contribution de

solidarité autonomie ; ce financement est compensé par la réalisation d'une journée supplémentaire de travail non rémunéré pour les salariés.

Depuis le 16 avril 2008, toute référence au lundi de Pentecôte a été supprimée. Les modalités d'accomplissement de cette journée sont fixées par accord d'entreprise, accord de branche ou à défaut, par l'employeur après consultation des représentants du personnel s'ils existent.

L'accord peut prévoir soit le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1^{er} mai soit le travail d'un jour de RTT, soit l'accomplissement de 7 heures de travail supplémentaires (au prorata pour les temps partiels). Attention il n'est pas possible de décompter un jour de congés payés.

La journée de solidarité s'accomplit sur l'année de référence (du 1^{er} juillet de l'année n au 30 juin de l'année n+1).

Le congé maternité des femmes chefs d'entreprise

A l'heure des discussions européennes sur l'allongement du congé maternité, il semble utile de faire le point sur les droits ouverts en France aux dirigeantes d'entreprise. Les artisanes, les commerçantes, les professionnelles libérales et les femmes chefs d'entreprise sont affiliées à titre personnel au Régime Social des indépendants.

Leurs prestations d'assurance maternité diffèrent de celles proposées aux salariées du régime général. Qu'en est-il exactement ?

L'allocation de repos maternel

Cette indemnité est destinée à compenser la diminution d'activité professionnelle. D'un montant total de 2946 euros, elle est versée en deux fois : pour moitié à la fin du 7^{ème} mois de grossesse et pour moitié après l'accouchement (en cas d'adoption seule la somme de 1473 euros est versée à la date d'arrivée de l'enfant dans la famille).

La femme chef d'entreprise n'a pas besoin de cesser son activité pour bénéficier de l'allocation forfaitaire de repos maternel ; il suffit d'envoyer la feuille d'examen prénatal du septième mois pour déclencher le premier versement puis l'attestation de naissance pour le second.

L'indemnité journalière forfaitaire d'interruption d'activité

Pour bénéficier de cette prestation, il convient d'adresser au RSI un certificat d'arrêt de travail et une déclaration sur l'honneur attestant de l'interruption d'activité. (Cette attestation est présente dans le carnet de maternité donné par la caisse lors de la déclaration de grossesse).

Contrairement au régime général, le calcul des indemnités journalières n'est pas fonction du revenu déclaré par les femmes chefs d'entreprise ; il s'agit du versement d'une allocation forfaitaire qui nécessite de stopper toute activité professionnelle au moins 44 jours dont 14 jours impérativement avant la date présumée d'accouchement.

Cet arrêt peut être prolongé par 1 ou 2 périodes de 15 jours consécutifs non fractionnables.

Au 1^{er} janvier 2011, les montants sont les suivants :

Pour 44 jours : 2130.48 euros

Pour 59 jours : 2856.78 euros

Pour 74 jours : 3583.08 euros

En cas d'état pathologique, 30 jours supplémentaires peuvent être pris en charge pour un montant de 1452.60 euros.

En cas d'adoption, l'indemnité journalière est de 2711.52 euros pour une adoption simple et de 4164.12 euros pour une adoption multiples. Pour les interruptions d'activité ayant débuté à partir du 1^{er} décembre 2010 un nouveau mode de calcul de l'indemnité journalière est appliquée : l'indemnité est calculée sur 1/60.84 du plafond mensuel de la sécurité sociale au lieu de 1/60 ce qui a eu pour effet de baisser le montant à verser en décembre 2010 (2086.48 euros au lieu de 2115.52 euros) ; ce nouveau mode de calcul a été adopté par tous les organismes sociaux dans un but d'économie.

Ces deux allocations sont cumulables. Attention cependant : pour pouvoir prétendre à ces prestations, il convient d'être à jour de cotisations auprès de l'organisme.

Les prestations en nature

Elles sont depuis 2001 alignées sur celle des salariées du régime général. Le RSI prend notamment en charge directement et totalement les frais d'hospitalisation si vous décidez d'accoucher dans un établissement conventionné et agréé ; à défaut, il vous reviendra de régler la différence ainsi que les frais annexes qui ne sont pas pris en compte (ex : chambre seule, dépassement d'honoraires..).

Ces frais peuvent cependant être couverts par votre complémentaire santé.

Conseil : mettre à jour sa carte vitale pour bénéficier des taux de remboursement dédiés aux femmes enceintes soit la prise en charge

de tous vos examens et actes médicaux à 100% à partir du 6^{ème} mois dans la limite du tarif conventionnel.

Cas particulier des conjointes collaboratrices

Les conjointes collaboratrices bénéficient de prestations maternité en qualité d'ayant droit du chef d'entreprise mais sans versement de cotisations sociales.

Elles perçoivent l'allocation de repos maternel d'un montant de 2946 euros et peuvent demander une indemnité si elles se font remplacer dans leur activité professionnelle ou ménagère par du personnel salarié. Cette indemnité de remplacement peut être versée au minimum pendant 7 jours et au maximum pendant 28 jours (sur demande cette durée peut être doublée) pour un montant qui ne peut excéder 50.99 euros par jour.

Des disparités encore importantes

Au sein du régime français de protection sociale des disparités importantes existent encore entre les femmes chefs d'entreprise ressortissantes du RSI et les femmes salariées notamment au regard de la durée du congé maternité.

En effet, la durée minimum indemnisée de congé maternité d'une dirigeante d'entreprise est de 44 jours au RSI contre 63 pour les salariées du régime général. Le RSI indemnise au maximum 74 jours, hors congé pathologique, contre 112 à la CNAMTS.

De plus contrairement aux salariées, les femmes chefs d'entreprise ne bénéficient pas de congés supplémentaires en fonction du nombre d'enfants déjà à charge. De même le RSI accorde moins de jours supplémentaires que le régime général en cas de naissances multiples.

Une enquête réalisée du 15 juin au 31 juillet 2007 auprès de femmes chef d'entreprises révèle que 26% des femmes n'interrompent pas leur activité avant l'accouchement et 17% des femmes à qui un arrêt de travail a été recommandé en raison d'un problème médical n'ont pleurs conditions de travail ont présenté ou pourraient présenter une situation à risque pour leur grossesse.

C'est face à ces constats et dans une démarche de santé publique visant à prévenir les naissances prématurées qu'en 2009 le congé maternité des femmes chef d'entreprise a été rallongé de 14 jours.

Cependant les assurées témoignent qu'elles n'ont pas interrompu leur activité professionnelle essentiellement pour des raisons financières et qu'elles souhaitent s'arrêter plus longtemps.

Concomitamment aux réflexions menées sur un plan européen, il y aurait également lieu à poursuivre l'amélioration des prestations maternité pour les femmes chef d'entreprise.....



Département (68) : vends cause maladie, grande maison 960 m² habitable, possibilité de chambre d'hôtes et restaurant. 7 chambres à thème, appartement privatif. Salle de 60 places, 2 terrasses, grand parking, le tout sur 33 ares de terrain dont une partie constructible, à l'écart de la circulation. L'ensemble est situé à ½ heures de Colmar, et à 15 minutes de la station de ski du lac blanc. Bâtiment entièrement rénové, cuisine Pro. Prix Fonds : 120 000 € + loyer de 1 600 € / mois
Vente totale : 550 000 € à débattre.

Tél : 03.89.71.20.04
www.lesautdelatruite.com

Département (34) : vends ou loue en location vente, magnifique salon de coiffure situé en plein centre historique de Caveirac. Salon refait à neuf d'environ 100 m², loyer modéré, foncier inclus. Très belle clientèle - Prix très intéressant.

Tél : 06.15.73.11.69

Département (39) : Cause santé, vends salon de coiffure mixte, situé en centre ville.
Surface : 50 m² + réserve : 5 m². Etat neuf.
Loyer : 350 €
Prix : 40 000 €

Tél : 06.70.06.37.73

Département (68) : Vends Auto -Ecoles, 2 bureaux dans 2 villes différentes.

CA 2010 : 204000 € pour les 2 bureaux
Inscription A : 55 - Inscription B : 127 - Inscription AAC : 34 -
Inscription BSR : 39 - Inscription EB : 7
Prix de vente 70 000 €.

Tél : 06.30.19.84.24

Département (74) Vends entreprise artisanale de Menuiserie - Agencement.

Année de création 1988. Bonne clientèle fidélisée.
Machines récentes dont centre d'usinage.
Atelier 300 m² en location avec possibilité d'achat des murs.
Prix intéressant.

Tél : 06.81.77.13.99

Département (42) : vends cause déménagement Bar Restaurant Epicerie, seul commerce du village, proximité autoroute et lieux touristiques.

Salle de Bar : 20 places, salle de restauration 45 couverts, Terrasse 45 couverts. F5 à l'étage.
Loyer : 500 €
Prix : 80 000 €

Tél : 06.10.76.13.95



Les chiffres utiles

Sécurité Sociale :

Plafond mensuel de la sécurité sociale : 2946 €

Taux d'intérêt légal 2010 : 0,38% (2011 non encore publié)

SMIC AU 01/01/2011

Taux horaire légal du SMIC : 9,00 €

SMIC BRUT 35 h : 1.365 €

SMIC NET 35 h : 1.073 €

Construction :

La loi de modernisation de l'économie a mis en place depuis le mois d'août 2008 un nouvel indice appelé indice des loyers commerciaux (ILC). Ce nouvel indice est composé pour 50 % des prix de la consommation, 25 % de l'indice du coût de la construction et 25 % du chiffre d'affaires du commerce de détail. Sa mise en oeuvre résulte du libre choix du locataire et du bailleur.

Indices du coût de la construction trimestriel

	1 ^{er} trimestre	2 ^{ème} trimestre	3 ^{ème} trimestre	4 ^{ème} trimestre
1998	1058	1058	1057	1074
1999	1071	1074	1080	1065
2000	1083	1089	1093	1127
2001	1125	1139	1145	1140
2002	1159	1163	1170	1172
2003	1183	1202	1203	1214
2004	1225	1267	1272	1269
2005	1270	1276	1278	1332
2006	1362	1366	1381	1406
2007	1385	1435	1443	1474
2008	1487	1562	1594	1523
2009	1503	1498	1502	1507
2010	1508	1517	1520	

Indices des loyers commerciaux

	1 ^{er} trimestre	2 ^{ème} trimestre	3 ^{ème} trimestre	4 ^{ème} trimestre
2004	-	90,11	90,79	91,44
2005	91,99	92,30	92,69	93,30
2006	94,08	94,89	95,72	96,33
2007	96,75	97,40	98,04	98,87
2008	100,00	101,20	102,46	103,01
2009	102,73	102,05	101,21	101,07
2010	101,36	101,83	102,36	

Exemple de calcul avec indice du coût de la construction :

Loyer consenti le 1^{er} janvier 2004

- montant : 1000 €

- Indice du coût de la construction INSEE lors de la signature du bail : 1225

Révision triennale au 1^{er} janvier 2007

- Indice du coût de la construction INSEE lors de la demande de révision : 1385

- montant du nouveau loyer : $\frac{1000 \times 1385}{1225}$ soit 1130,60 €

NB : les indices pris en considération sont normalement les derniers publiés par l'INSEE et peuvent être diffusés avec un ou deux trimestres de retard.

Cession de fonds de commerce :

Droits exigibles sur cession de fonds de commerce et clientèle modifié par la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008.

Fraction de prix	Taux
- de 23.000 €	Exonéré
de 23.000 € à 200.000 €	3,00 %
+ de 200.000 €	5,00%

! : Un régime spécial a été instauré pour les zones prioritaires d'aménagement du territoire en milieu rural ainsi que pour les zones de redynamisation urbaine. Se renseigner auprès de la Préfecture et de votre Centre des Impôts.

Prendre également en considération les mesures fiscales temporaires permettant la cession de fonds de commerce de proximité à taux zéro dans certaines conditions.

Exemple de calcul :

Cession d'un fonds de commerce d'un montant de 230.000 €:

Jusqu'à 23.000 € : exonéré

(200.000 € - 23.000 €) x 3,00 % : 5310

(230.000 € - 200.000 €) x 5,00 % : 1500

Total **6810**

Evaluation des dépenses d'automobile en Euros :

Barème fiscal de remboursement des frais kilométriques pour 2011 (barème pour 2011 non encore publié)

d = la distance parcourue à titre professionnel en 2010

Puissance Administrative	Jusqu'à 5.000 Km	de 5.001 Km à 20.000 Km	Au delà de 20.000 Km
3CV et moins	0,393 €	783 € + (d x 0,236)	0,275
4CV	0,473 €	1038 € + (d x 0,266)	0,318
5CV	0,520 €	1 143 € + (d x 0,291)	0,348
6CV	0,544 €	1 198 € + (d x 0,305)	0,365
7CV	0,569 €	1 223 € + (d x 0,324)	0,385
8CV	0,601 €	1 298 € + (d x 0,342)	0,407
9CV	0,616 €	1 298 € + (d x 0,357)	0,422
10CV	0,649 €	1 343 € + (d x 0,380)	0,447
11CV	0,661 €	1 318 € + (d x 0,398)	0,464
12CV	0,695 €	1 403 € + (d x 0,414)	0,484
13 CV et plus	0,707 €	1 383 € + (d x 0,430)	0,499

Exemple de calcul :

- Pour un véhicule de 5 CV

Distance parcourue dans l'année : 4000 Km
4000 x 0,512 = 2048 €

Distance parcourue dans l'année : 15.000 Km
1123 + (15.000 x 0,287) = 5428 €

Distance parcourue dans l'année : 24.000 Km
24.000 x 0,343 = 8232 €

Enquête sur l'emploi et la formation dans les TPE

Du 8 au 18 mars 2011, le SDI a lancé une enquête auprès de ses adhérents, visant à apporter la contribution des TPE aux projets gouvernementaux de renforcement des filières de formation professionnelle et, plus globalement, de l'emploi.

Les résultats du Panorama des TPE sur l'emploi et la formation

800.000 embauches possibles dans les TPE en 2011

20% des entreprises ne comprenant aucun salarié envisagent au moins une embauche sur l'année 2011. Ce chiffre progresse avec la taille de l'entreprise, pour atteindre 68% d'intention d'embauches dans la catégorie des entreprises de 11 à 19 salariés. Au global, ce sont 32% des entreprises de moins de 20 salariés qui déclarent avoir un projet d'embauche sur 2011. Compte tenu de leur supériorité numérique dans l'ensemble des entreprises en France, les 2,5 millions de TPE laissent ainsi entrevoir une capacité d'embauche évaluée à 800.000 postes en 2011.

Ces chiffres sont d'autant plus importants et révélateurs de la capacité des TPE à participer activement à la création d'emplois dans notre pays que, dans le même temps, les grandes entreprises confirment ne plus être en capacité de créer de nouveaux postes.

Nous ajouterons que ces intentions d'embauches ne supposaient, dans le cadre de la question posée, aucune aide particulière. Nous verrons par la suite qu'il est aisément possible d'augmenter ce chiffre de 800.000 emplois potentiels, par une politique adaptée de soutien aux TPE.

Les aides à l'embauche, réponse partielle au coût élevé des charges sociales

Sans surprise, les responsables de TPE estiment à 44% que le premier frein à l'embauche est le coût du travail. Ce pourcentage est commun à l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur taille.

Si 43% des responsables de TPE se déclarent prêts à embaucher un salarié sans bénéficier d'aucune aide particulière, il n'en reste pas moins que 82% d'entre eux ne sont pas indifférents à une opportunité de cette nature, soit comme un critère d'embauche parmi d'autres (47%), soit comme critère essentiel à l'embauche (35%).

L'octroi d'allègements sociaux ou d'aides de l'Etat est-il, pour vous, un élément déterminant dans la décision d'embauche ?



s'ajouter les charges annexes afférentes (médecine du travail, complémentaires santé obligatoires, taxe sur le dialogue social, cotisations à la Caisse de congés payés pour les artisans du bâtiment, taxes sur la formation,...).

Dans ce contexte, il est préférable de ne pas ajouter à ces problématiques le risque de "rater" son recrutement par l'embauche d'une personne dont les chefs d'entreprise ne maîtrisent ni les compétences ni la motivation. Pour autant, seuls 19% des responsables de TPE confieraient un projet de recrutement à Pôle Emploi.

39% d'entre eux préfèrent actionner leur réseau ou bien embaucher un apprenti (30%). Plus la structure est petite, plus le chef d'entreprise a besoin d'être conforté dans son choix.

Néanmoins, les responsables de TPE restent parfaitement conscients des différences de finalités entre une embauche classique et la conclusion d'un contrat d'apprentissage, puisque seuls 22% d'entre eux ont recours à l'apprentissage aux fins de palier un accroissement d'activité.

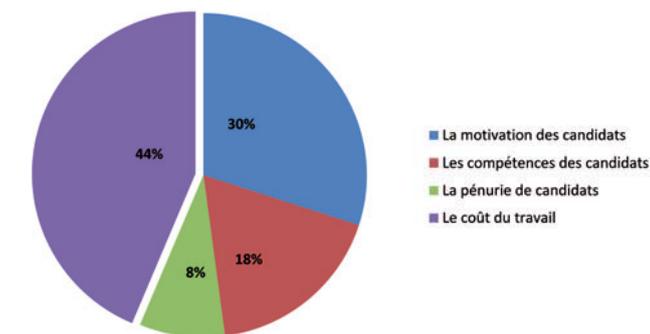
De fait, les patrons de TPE abordent l'apprentissage comme la réalisation d'une mission sociale.

Les responsables de TPE misent sur les jeunes pour leur avenir commun

Contrairement à une idée largement répandue, seules 22% des TPE déclarent choisir l'apprentissage comme forme de recrutement en vue de palier un accroissement d'activité. La notion d'apprentissage, dans l'esprit des responsables de TPE, et plus particulièrement des artisans, reste encore fortement liée à celle de transmission d'un métier, conformément à l'esprit du compagnonnage.

Fiers de leurs métiers, ils souhaitent, par la voie de l'apprentissage, transmettre un savoir-faire (45%). Par ce biais, les artisans et commerçants assurent la continuité de leurs métiers par les nouvelles générations, voire la continuité de leur activité par la formation d'un éventuel repreneur.

Pour vous, quelle est la difficulté majeure pour tout recrutement ?



Il convient de distinguer l'approche des "micro-entreprises" (jusqu'à 5 salariés) de celle des entreprises de plus grande taille.

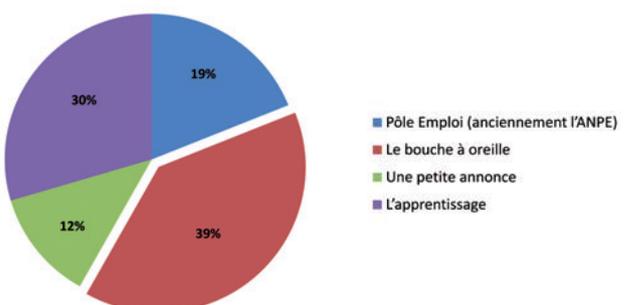
Pour les premières, les aides à l'embauche constituent l'élément déclencheur d'un recrutement.

Pour les autres, le principe de la création de poste étant acquis, l'aide n'est plus qu'un critère parmi d'autres. Les allègements de charges ne constituent toutefois qu'une réponse partielle pour les responsables de TPE, puisque notamment le manque de motivation des candidats, ainsi que leur manque de formation, figurent en bonne place parmi les freins évoqués.

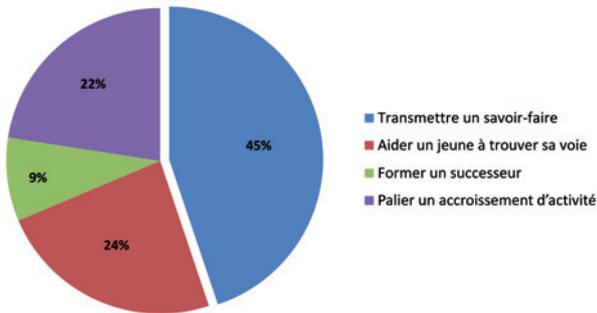
Le "réseau" et l'apprentissage, filières privilégiées de recrutement

Le recrutement reste un acte à haut risque pour les chefs d'entreprise. Aux difficultés de gestion du personnel et au maquis du droit social viennent

Quel est, ou quel serait, votre canal privilégié de recrutement ?



Quelle serait votre motivation essentielle pour l'embauche d'un apprenti ?



Ils sont enfin 24% à être motivés par une mission sociale visant à aider un jeune à démarrer son parcours professionnel.

La mission de maître d'apprentissage revêt d'autant plus un caractère social, que le responsable de TPE doit lutter contre le manque de motivation des jeunes. Cette carence étant considérée comme le premier obstacle à la conclusion d'un contrat d'apprentissage (50%). De fait, l'expérience de l'apprentissage laisse bien souvent un goût amer selon les témoignages de nos adhérents.

Au-delà de la seule mission de transmission d'un métier, ils sont souvent confrontés à des jeunes dont le parcours scolaire est beaucoup plus subi que choisi.

Les chefs d'entreprises doivent bien souvent palier des carences d'éducation, de respect des consignes et de l'autorité, de respect des règles de vie en société et dans le monde du travail. Les maîtres d'apprentissage sont non seulement des formateurs, mais aussi, bien souvent, des éducateurs sociaux.

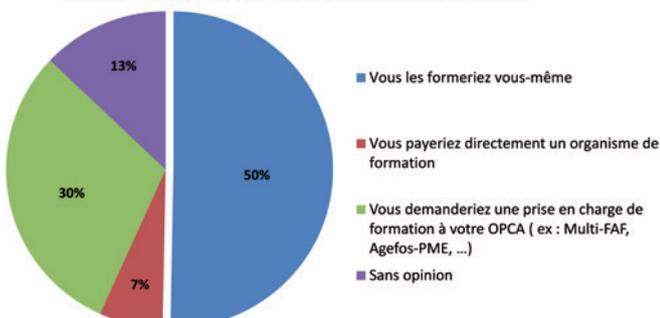
Les OPCA, acteurs oubliés pour le financement de la formation des salariés des TPE

À 50%, les responsables de TPE préfèrent former eux-mêmes leurs salariés, preuve qu'ils n'ont guère confiance en les quelques 14.000 organismes de formation professionnelle que compte notre pays. 30% seulement font appel à leur OPCA pour le financement de la formation de leur personnel.

Ce chiffre est d'autant plus inquiétant que les entreprises de moins de 10 salariés n'ont d'autre choix que de verser à leur OPCA leur contribution à l'effort de formation, sans pouvoir en déduire, comme les entreprises de plus de 10 salariés, le coût d'éventuelles formations internes. Ce fait explique certainement la piètre opinion des entreprises à l'égard des OPCA, alimentée par ailleurs par bien des scandales financiers relevés par la Cour des comptes.

Il n'en reste pas moins que le financement des formations est un droit acquis pour lequel les entreprises versent des cotisations multiples et dont il est pour le moins dommage qu'elles n'en obtiennent qu'un retour partiel à défaut de solliciter leur OPCA.

Si vous deviez développer les compétences de vos salariés :



Les TPE à la pointe de la formation par l'apprentissage

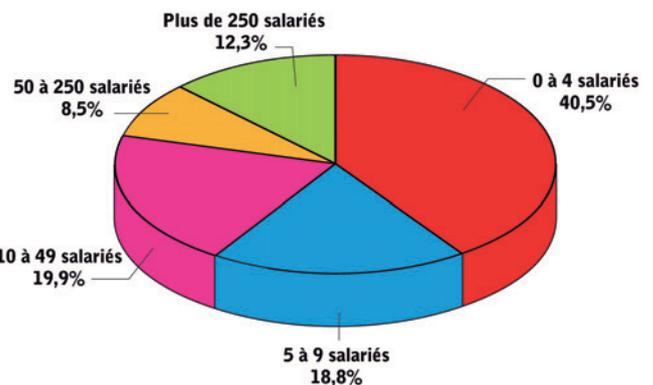
En préambule, il convient de rappeler que l'apprentissage relève de la formation initiale, sur la base de programmes préétablis par le ministère de l'Éducation nationale. Les enseignements théoriques sont dispensés dans des CFA (Centre de Formation d'Apprentis). L'apprentissage est partiellement financé par une taxe collectée par les OCTA1.

La formation professionnelle, basée sur des « contrats de professionnalisation », est organisée en fonction des besoins spécifiques de l'entreprise. Elle est également financée par la taxe, collectée par les OPCA2.

Les entreprises de moins de 20 salariés forment 70% des jeunes en apprentissage

Il est pour le moins singulier, alors qu'elles signent 70% des contrats d'apprentissage, qu'elles expriment leur volonté de transmettre un savoir-faire et citent pour 33% d'entre elles le manque d'aides financières comme frein à l'embauche d'apprentis, que les TPE soient exclues de tout dispositif de long terme visant à prolonger et amplifier leur participation à la formation des jeunes en alternance.

Répartition des contrats d'apprentissage selon la taille des entreprises



Les fonds de l'apprentissage détournés ?

À ce jour, l'apprentissage n'est plus réservé aux seuls jeunes formés en alternance dans le domaine des « métiers », au sens artisanal du terme. L'apprentissage ne prépare plus seulement à des formations courtes de niveau V (CAP-BEP) mais aussi, et pour une part de plus en plus importante, à des formations de niveau IV (Bac) et niveau III et + (Bac+2 et +).

Cette dernière population tend d'ailleurs à croître alors que les deux premières stagnent.

À cette première forme de détournement de fonds dans l'affectation des sommes initialement à destination des CFA et réaffectées aux écoles de commerce à titre principal, s'ajoutent des problématiques de déperdition d'argent par manipulation (légale !) des fonds collectés. Formons l'espoir que ces pratiques soient amenées à diminuer suite au principe de limite en valeur de la part « hors quota », le surplus lié à l'effet naturel de l'augmentation de la masse salariale devant être consacré aux seuls CFA.

Ces problématiques de répartition des ressources de la taxe d'apprentissage conduisent les CFA à solliciter directement les entreprises ou les familles en vue du financement des formations, élément considéré comme un frein pour 11% des TPE.

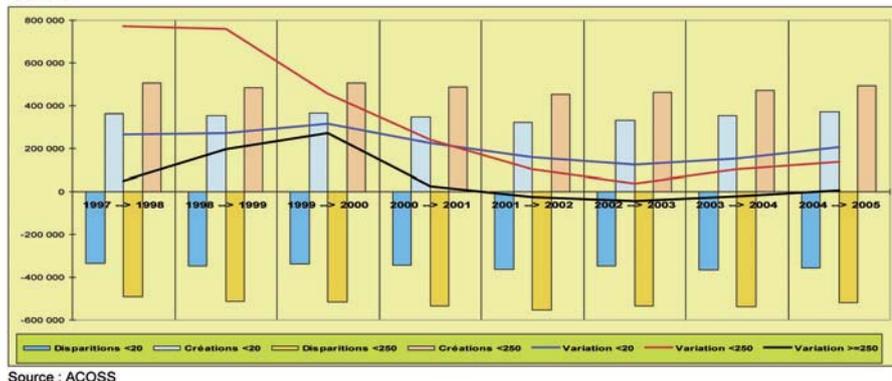
- 1 - Organisme Collecteur de la Taxe d'Apprentissage
- 2 - Organisme Paritaire Collecteur Agréé

Se recentrer sur les TPE : un impératif économique

Depuis 2007, et singulièrement dans le prolongement de la crise économique de 2008, le gouvernement donne la priorité aux grandes entreprises, et plus particulièrement aux entreprises industrielles (mise en place du FSI, réforme de la taxe professionnelle, régimes fiscaux dérogatoires, aides à l'export, mise en place du réseau OSEO Excellence). Si cette option économique se justifie pour la compétitivité des entreprises exportatrices dans un contexte d'économie mondialisée, elle reste sans effets tangibles sur la production et l'emploi en France, autant à court terme qu'à long terme.

Les grandes entreprises ne sont plus en capacité de créer d'emplois

Graphique 2 : Variations annuelles des effectifs salariés des tranches d'entreprises selon leur effectif en début d'année



De 1997 à 2005 (derniers chiffres connus), les TPE, ainsi que les PME dans une moindre mesure, ont été chaque année créatrices net d'emplois lorsque les grandes entreprises détruisaient de l'emploi ou restaient stables.

1,9 millions d'emplois perdus dans l'industrie en 30 ans

La mission commune d'information du Sénat sur la désindustrialisation, mise en place en mai 2010, est en cours de finalisation de son rapport. Pour l'heure, le constat porte sur une perte de 1,9 million d'emplois (36% des effectifs) entre 1980 et 2007, avec un recul dans la part du PIB de 24% à 13% et une contribution dans la part de la valeur ajoutée réduite à 16% contre 22,4% en moyenne en zone euro, et 30% en Allemagne. Selon une étude de la DGT publiée en juin 2010, 25% de ces pertes d'emplois peuvent s'expliquer par un recours renforcé à l'interim et près de 30% par des gains de productivité. Plus l'industrie est en capacité d'investir, moins elle a besoin de main d'œuvre.

Les délocalisations : une tendance inéluctable ?

Selon une étude de Natixis du 14 mars 2011, la désindustrialisation en France, comparée à l'exemple Allemand, ne relève ni d'une problématique de coût de main d'œuvre, ni d'une problématique d'innovation, mais d'une problématique d'externalisation des coûts de production. En d'autres termes, la compétitivité des entreprises allemandes sur les marchés

internationaux est directement liée à l'intégration, dans sa production, de biens intermédiaires à moindre coût en provenance de pays émergents. Dans ce contexte, soit l'industrie française poursuit et amplifie sa politique de délocalisation, soit elle est en capacité de trouver sur le territoire des partenaires sous-traitants lui permettant de renforcer sa compétitivité.

Balayer les faux-semblants

La réalité des avantages concurrentiels des grandes entreprises en France

Le MEDEF dénonce régulièrement le poids des charges pour justifier du différentiel de compétitivité de la France à l'international. La situation atteint désormais un paroxysme, lorsque Mme Parisot se pique de défendre aussi les TPE sur ce sujet.

Cette manipulation cynique du poids effectif des charges qui pèsent sur les TPE cache mal l'objectif final de cette organisation patronale, à savoir le maintien, voire l'augmentation, à l'égard de ses ressortissants, des largesses fiscales

et sociales dont ils bénéficient par leur chantage à l'emploi. Les S.O.S de Mme Parisot se noient sous les flots d'euros déversés par l'État sur les grandes entreprises, sans que personne ne semble s'en émouvoir outre mesure.

Le coût du travail, un effet marginal pour les grandes entreprises

Des discussions sont en cours afin de savoir dans quelle mesure le coût du travail constitue un élément justifiant cette désindustrialisation, avec l'exemple allemand en ligne de mire. Pour autant, plusieurs études récentes ont d'ores et déjà apporté la réponse à cette question.

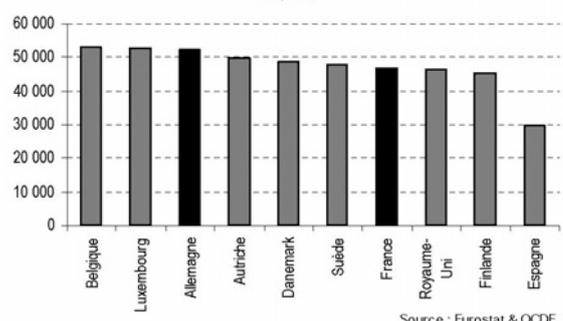
Le coût du travail annuel par salarié est supérieur de 12% en Allemagne par rapport à la France, cette dernière bénéficiant au surplus d'une productivité supérieure par heure travaillée de 5,25%.

Les aides fiscales :

En incluant plus largement la notion de « coût de production », il convient aussi de souligner la part écrasante représentée par les entreprises de 250 salariés et plus dans les 106,6 milliards d'euros d'allègements fiscaux (hors impact de la réforme de la taxe professionnelle) annuellement consentis aux entreprises. Sur cette somme, les grandes entreprises se taillent la part du lion avec 62,4 milliards d'euros affectés à la seule baisse de leur IS. C'est ainsi que les entreprises du CAC acquittent un taux réel d'IS de 8,1%, contre 30% pour les TPE-PME, ce qui place la France en bien meilleure position que l'Irlande et ses 12,5% d'IS.

Allons plus loin en citant l'exemple du groupe TOTAL. Cette entreprise franco-française a réalisé de confortables bénéfices en 2009 (7,6 Mds€) et 2010 (10,6 Mds€). Pour autant, en

Graphique 2 : Coût annuel moyen du travail en Europe en 2007 (pour un salarié travaillant à temps plein dans l'industrie ou les services et rémunéré au niveau du salaire moyen)



toute légalité et par le biais des optimisations fiscales, pas un seul euro d'IS n'a été versé à l'administration fiscale française au titre de ces deux années.

La véritable place des TPE en France

Si les pouvoirs publics s'emploient à privilégier les grandes entreprises les grandes entreprises et à préserver les PME, en laissant de côté les TPE, est-ce parce que ces dernières sont incapables d'investir, d'exporter, de créer de la richesse, de l'emploi ?

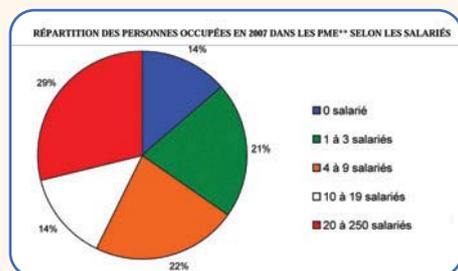
La réponse à ces questions est clairement NON.

Dans l'ensemble des PME, la catégorie des TPE (entreprises de moins de 20 salariés) présente même un bilan supérieur à celui des entreprises de 20 à 249 salariés sur tous les sujets cités.

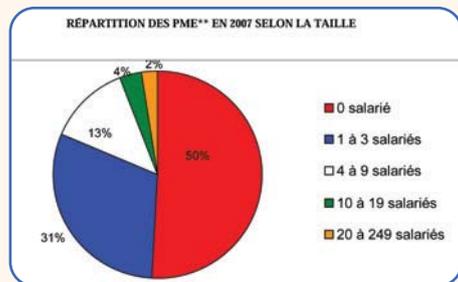
Les TPE embauchent, investissent et exportent plus que les PME

Puisque les chiffres sont le seul langage compris par nos élus, parlons chiffres.

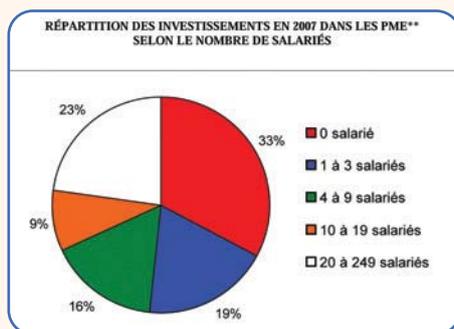
Les TPE (entreprises de moins de 20 salariés) représentaient, en 2007, 71% de l'emploi salarié et non salarié de la large catégorie des « PME ».



C'est pour cette raison que le SDI milite en faveur d'une reconnaissance des TPE comme segment particulier des PME, justifiant de la mise en place de règles adaptées à leur situation qui leur soit spécifiquement applicable. Une proposition de loi portée par Monsieur le député Dupont-Aignan a été déposée en ce sens en octobre 2010.



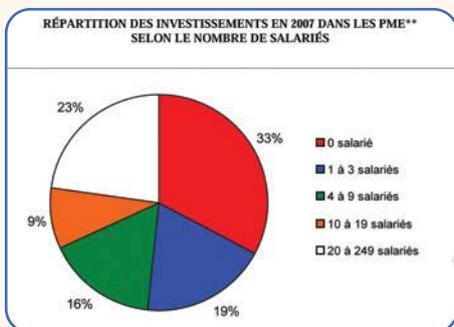
Les TPE représentent, en nombre, 98% des PME, soit environ 2,5 millions d'entreprises familiales. Les 50% d'entreprises ne comprenant aucun salarié constituent un gigantesque vivier de création d'emplois. L'enquête du SDI sur l'emploi et la formation (cf p.8 et 9) démontre ainsi qu'il existe des leviers



très simples à mettre en œuvre pour obtenir des résultats déterminants sur l'emploi, dès lors que la volonté politique est au rendez-vous.

Au sein de la catégorie des PME, les TPE représentent 77% des investissements. Ces chiffres datant de 2007, force nous est d'en déduire que le dynamisme des TPE sur les années 2009-2010 n'a pu que décroître compte tenu des constats dressés à de multiples reprises de la restriction d'accès aux crédits, qu'il s'agisse des crédits d'investissement ou des crédits de trésorerie.

La mise en place d'un « médiateur » en octobre 2008 n'aura que partiellement permis de contrôler le recentrage des établissements bancaires sur leurs intérêts propres au détriment de ceux de l'ensemble de l'économie.



S'il est un sujet sur lequel les TPE ne sont pas attendues, c'est bien celui des exportations. À force d'encenser nos « champions internationaux », d'exalter les capacités des ETI (Entreprises de Taille Intermédiaire – 251 à 5.000 salariés), de mettre en place de multiples outils à disposition des PME de 20 à 249 salariés, les pouvoirs publics oublient que plus de 50% des exportations de cette dernière catégorie sont le fait d'entreprises de moins de 20 salariés.

Les TPE, formidable levier de croissance et d'emploi

La capacité des TPE à créer de l'emploi reconnue par le Conseil des Prélèvements Obligatoires (CPO)

Dans le cadre de son rapport d'octobre 2010, le CPO démontre que l'effet de levier sur

l'emploi d'un abaissement de charges sociales est inversement proportionnel à la taille des entreprises : « la hausse de l'emploi consécutive aux allègements de charges (...) sera donc plus forte dans les micro-entreprises, les PME et les entreprises de services ».

L'exemple du zéro charges :

En 18 mois, cette mesure réservée aux entreprises de moins de 10 salariés sur la période de janvier 2009 à juin 2010, aura permis de générer un flux d'1 million d'emplois et de créer 110.000 emplois stables.

Analysée en détail, cette mesure a produit les résultats suivants :

- 70% des emplois créés l'ont été à temps plein
- 50% des emplois créés l'ont été en CDI
- Plus de 33% des emplois créés l'ont été par des entreprises ne comportant aucun salarié. Plus le nombre de salariés est important, moins l'entreprise a sollicité l'aide du « zéro charges »
- 25% des utilisateurs de l'aide ont créé leur entreprise depuis moins de 2 ans, et 66% depuis moins de 10 ans

Les TPE en pointe sur la formation par l'apprentissage

Les TPE sont à l'origine de 70% des contrats d'apprentissage signés chaque année, et ce malgré les obstacles financiers placés par les chambres de métiers et les CFA, lesquels exigent désormais une participation des chefs d'entreprise respectivement à l'élaboration des contrats d'apprentissage et aux frais de formation.

Il est possible de s'interroger sur l'emploi réel des taxes à destination des chambres consulaires et de la taxe d'apprentissage.

Il est important de toujours conserver à l'esprit que les TPE sont des entreprises patrimoniales. L'activité constitue ainsi, pour le chef d'entreprise, son outil de travail et sa source de revenus, intimement liée à l'évolution de son patrimoine personnel. Il est donc tenu de gérer cette activité en « bon père de famille », selon la formule juridique.

Tel n'est pas le cas des responsables de grandes entreprises, salariés, certes de luxe, mais néanmoins simples salariés de l'entreprise dont la mission consiste avant tout à maximiser les profits pour le compte des actionnaires. C'est ainsi que la moitié des 80 milliards d'euros de profits engrangés par les entreprises du CAC 40 sur l'année 2010 ont été distribués aux actionnaires.

Il est de la responsabilité du SDI, avec le soutien de ses adhérents, d'obtenir le recentrage des soutiens publics sur les TPE, lesquelles représentent objectivement les plus fortes capacités de croissance. ■

Pétition nationale



Les TPE représentent le tiers de l'économie française. A défaut de définition légale permettant de les identifier clairement, les politiques fiscales, sociales et réglementaires mises en œuvre par les pouvoirs publics tiennent insuffisamment compte de la spécificité de nos petites entreprises.

Par la signature de la présente pétition, je mandate le SDI afin qu'il intercède auprès des parlementaires en vue de la mise en œuvre d'une législation visant à l'évaluation systématique de l'impact des politiques publiques sur les TPE.

Pour une reconnaissance législative de la TPE



RAISON SOCIALE :

ACTIVITE :

NOMBRE DE SALARIES :

PRENOM :

NOM :

ADRESSE :

.....

.....

CODE POSTAL :

VILLE :

TELEPHONE :

E-MAIL :

FAX :

FAIT A : LE :



sdi-pme.fr
sdi-pme.com

S.D.I.

Parc de la Chauderaie
2, rue de la Chauderaie
69340 Francheville
Tél : 04.78.34.65.97
Fax : 04.78.34.78.07
E-mail : sdi.lyon@sdi-pme.fr

S.D.I.

Immeuble Space Bât B
208/212 Route de Grenoble
06200 Nice
Tél : 04.92.29.85.90
Fax : 04.92.29.04.22
E-mail : sdi.nice@sdi-pme.fr

S.D.I.

16 avenue de l'Agent Sarre
92700 Colombes
Tél : 01.48.17.00.58
Fax : 01.49.38.09.67
E-mail : sdi.paris@sdi-pme.fr



Crédit aux TPE: le SDI fait bouger les lignes!

Depuis 2007, et singulièrement dans le prolongement de la crise économique de 2008, le gouvernement donne la priorité aux grandes entreprises, et plus particulièrement aux entreprises industrielles (mise en place du FSI, réforme de la taxe professionnelle, régimes fiscaux dérogatoires, aides à l'export, mise en place du réseau OSEO Excellence). Si cette option économique se justifie pour la compétitivité des entreprises exportatrices dans un contexte d'économie mondialisée, elle reste sans effets tangibles sur la production et l'emploi en France, autant à court terme qu'à long terme.



N° 3133

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

TREIZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 1^{er} février 2011.

PROPOSITION DE LOI

visant à réglementer les relations entre les professionnels et les établissements bancaires et à favoriser l'accès au crédit des entreprises,

(Renvoyée à la commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire, à défaut de constitution d'une commission spéciale dans les délais prévus par les articles 30 et 31 du Règlement.)

présentée par Mesdames et Messieurs

Guénaél HUET, Abdoulatifou ALY, Jean AUCLAIR, Jacques Alain BÉNISTI, Marc BERNIER, Véronique BESSE, Claude BODIN, Patrice CALMÉJANE, Philippe COCHET, Georges COLOMBIER, Alain COUSIN, Jean-Yves COUSIN, Jean-Michel COUVE, Jean-Pierre DECOOL, Jean-Pierre DOOR, Raymond DURAND, Daniel FASQUELLE, Yannick FAVENNEC, Marie-Louise FORT, Marc FRANCINA, Sauveur GANDOLFI-SCHEIT, Claude GATIGNOL, Gérard GAUDRON, Guy GEOFFROY, François-Michel GONNOT, Jean-Pierre GRAND, Anne GRÖMMERCH, Jean-Claude GUIBAL, Michel HEINRICH, Françoise HOSTALIER, Jacqueline IRLES, Yves JÉGO, Marguerite LAMOUR, Charles de LA VERPILLIÈRE, Thierry LAZARO, Jean-Marc LEFRANC, Guy LEFRAND, Lionnel LUCA, Jean-Pierre MARCON, Didier QUENTIN, Jean-Marie SERMIER, Daniel SPAGNOU, Jean UEBERSCHLAG et Michel VOISIN,

députés.

Une proposition de loi

Monsieur Guénaél HUET, député de la Manche, a déposé le 1^{er} février 2011 une proposition de loi. Cette dernière vise à réglementer les relations entre les professionnels et les établissements bancaires et à favoriser l'accès au crédit des entreprises.

Il a été rejoint par plusieurs dizaines de parlementaires, tous convaincus de la nécessité de traiter la problématique d'accès aux crédits de trésorerie soulevée par le SDI dans le prolongement de son étude (Panorama des TPE) de septembre 2010.

Cette proposition vise en substance à mettre un terme à une pratique bancaire largement constatée et consistant à restreindre l'accès aux crédits de faible montant tout en maintenant la perception de frais et agios faramineux rendant plus difficile encore le rétablissement de l'entreprise.

Une prise en compte par les pouvoirs publics

Dans le prolongement de nos entretiens avec Monsieur le ministre Frédéric Lefebvre ainsi que les conseillers de Madame le ministre Christine Lagarde, cette dernière a récemment convenu qu'il existe une problématique d'accès aux crédits de faible montant, plus particulièrement pour les TPE, en estimant que ces crédits sont situés « en dessous du radar ».

De fait, s'il existe des statistiques d'ordre général déterminant le volume global de crédit accordé aux entreprises avec une possible distinction entre les grandes entreprises et les PME, les banques ne sont pas tenues de fournir de chiffres précis en ce qui concerne les crédits d'un montant inférieur à 25.000 euros.

Or, conformément aux conclusions de l'enquête menée par le SDI, le montant moyen des crédits de trésorerie sollicités par les TPE et largement refusés par les banques se situe à 15.000 euros.

Une mission confiée à Gérard RAMEIX, médiateur national du crédit

Pour mémoire, le système de la médiation du crédit fut mis en place en octobre 2008, au moment où l'État a sauvé le système bancaire par une injection massive d'euros, exigeant en contrepartie un maintien du financement de l'économie par les établissements bancaires bénéficiaires. Les médiateurs du crédit présents sur tous les départements, avaient pour mission de vérifier que ce dernier engagement était bien respecté. Le bilan de cette médiation, reconduite jusqu'en 2013, est en demi-teinte selon le SDI.

En effet, si 66% des dossiers déposés ont permis de débloquent une situation, il n'en reste pas moins que le médiateur ne dispose d'aucun pouvoir de contrainte à l'égard de la banque. Il convient par ailleurs de préciser que les établissements bancaires ont une très fâcheuse tendance à bloquer la situation en rejetant des opérations par chèque, ce qui place l'entreprise dans l'incapacité totale d'espérer le moindre secours du médiateur, et encore moins d'espérer une mobilité bancaire.

Quoi qu'il en soit, Christine Lagarde a confié à M. Rameix le soin de rédiger un rapport sur les conditions d'accès aux crédits d'un montant inférieur à 25.000 euros pour les TPE, et de formuler des propositions visant à palier les difficultés détectées. M. Rameix dispose d'ores et déjà du dossier constitué à cet effet par le SDI, cité dans son pré-rapport. Il n'en reste pas moins qu'il conviendra de veiller à la traduction concrète et tangible de propositions immédiatement applicables et facilement accessibles aux TPE.

AG2R en Cour de Justice de l'Union Européenne

La saga de la structure AG2R a connu de récents développements dans le cadre d'une décision de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) en date du 3 mars 2011. AG2R a immédiatement déduit de l'arrêt de la Cour que les différents régimes de complémentaire santé obligatoires imposés aux salariés des entreprises de nombreuses branches professionnelles étaient parfaitement justifiés et fondamentalement légaux. C'est, en l'occurrence, aller un peu vite en besogne, puisque d'une part cette décision n'est pas définitive car elle doit encore trouver sa transposition par examen des juridictions françaises et que, d'autre part, la justice européenne reconnaît une faille potentielle dans le système.

L'obligation d'affiliation justifiée par la solidarité

AG2R et les entreprises soumises à des contraintes réciproques

L'argument essentiellement développé par les salariés refusant le principe d'une adhésion obligatoire tient au fait que nombre d'entre eux disposent de couvertures identiques, voire supérieures, à un coût équivalent, ou bien encore sont ayants droit de leur conjoint. Il convient cependant de préciser que, sur le papier, AG2R n'a aucun but lucratif et est tenue à un certain nombre d'obligations que seule l'adhésion de l'ensemble des salariés d'une branche professionnelle peut économiquement justifier.

Ainsi, le montant des cotisations est uniforme, quels que soient l'âge ou l'état de santé du salarié bénéficiaire.

Par ailleurs, et contrairement à une pratique courante constatée chez AG2R, cette dernière n'a pas la possibilité de suspendre les garanties, ni de dénoncer l'adhésion d'une entreprise au régime, sous prétexte de défaut de paiement des cotisations dues à cette institution.

En conséquence de quoi, le principe sous-jacent de solidarité qui prévaut dans les complémentaires santé AG2R justifie l'obligation d'adhésion ainsi que, par extension, l'annulation de conventions, même à niveaux de garanties supérieurs, antérieurement conclues par les chefs d'entreprise au bénéfice de leurs salariés.

La solidarité sous contrôle des partenaires sociaux

Qui, mieux que les partenaires sociaux, sont capables de déterminer ce qui est bon pour les partenaires sociaux ? L'architecture française de la construction du droit du travail, exclusivement fondée sur le principe de l'abnégation vertueuse des partenaires sociaux dans la recherche du bien commun est pour le moins curieuse.

Ce sont les partenaires sociaux qui négocient la mise en place des complémentaires santé obligatoires, ce qui semble effectivement légitime. Mais ces « négociations » ont lieu avec des organismes, tel qu'AG2R, dirigés par lesdits partenaires sociaux. Il est dès lors possible d'émettre un doute sérieux sur l'indépendance des négociateurs.

S'agissant de la boulangerie, rappelons que le président de l'organisation syndicale patronale à l'origine des négociations est devenu administrateur d'AG2R dans la foulée.

Dans ces circonstances, peut-on au moins compter sur l'indépendance républicaine de l'autorité gouvernementale (le Ministère du travail) en charge de rendre obligatoire, par le biais

d'un arrêté d'extension, le régime négocié ? En réalité, juridiquement, le Ministre ou l'un quelconque de ses chefs de cabinet par délégation, appose sa signature sur un arrêté d'extension après avis de la Commission nationale de la négociation collective composée notamment des partenaires sociaux. Un contrôle a posteriori des conditions d'évolution ou de fonctionnement du régime est-il



mis en œuvre ? Absolument : par un collège composé des partenaires sociaux.

Dans le cadre de la mise en place des régimes de complémentaire santé obligatoires, les partenaires sociaux sont donc demandeurs, offreurs, négociateurs, encaisseurs et contrôleurs. Il n'est qu'un seul rôle qu'ils ne jouent pas : celui des payeurs. La finalité de la « solidarité » semble justifier ces moyens régalien.

AG2R : une entreprise comme une autre ?

L'éventuelle faille du système

Dans le contexte du droit européen de la concurrence, la notion d'entreprise comprend toute entité exerçant une activité économique, indépendamment du statut juridique de cette entité et de son mode de financement. Constitue par ailleurs une activité économique toute activité consistant à offrir des biens ou des services sur un marché donné. Or, si AG2R doit être considérée comme une entreprise agissant sur un marché concurrentiel, il convient de déterminer dans quelle mesure l'étendue et les conditions d'exercice de son activité n'entrent pas en contradiction avec le droit européen de la concurrence. Telle est la faille éventuelle du système qui verrait les partenaires sociaux contraints de procéder par appel d'offre pour le choix de la structure en charge de la gestion du régime mis en place.

AG2R en concurrence sur le marché de la complémentaire santé

De fait, la santé est un « marché » partagé par des institutions gérées sous forme paritaire comme AG2R, mais aussi des mutuelles ainsi que des compagnies d'assurance. Maître Uroz, avocat au barreau de Lyon, initiateur de la procédure devant la CJUE avec le soutien de l'association ABELA et défenseur de professionnels de la boulangerie en but à des procédures judiciaires lancées à leur encontre, souligne ainsi que : « Si la Cour dit pour droit que le droit communautaire ne s'oppose pas à ce que les pouvoirs publics investissent un organisme de prévoyance du droit exclusif de gérer ce régime, sans aucune possibilité pour les entreprises du secteur d'activité concerné d'être dispensées de s'affilier audit régime, elle rappelle que bien que n'ayant pas de but lucratif et agissant sur le fondement du principe de solidarité, l'AG2R est susceptible d'être qualifié d'entreprise exerçant une activité économique qui a été choisie par les partenaires sociaux, sur la base de considérations financières et économiques, parmi d'autres entreprises avec lesquelles elle est en concurrence sur le marché des services de prévoyance qu'elle propose ». La question soulevée est dès lors de savoir dans quelle mesure AG2R n'est pas en position dominante sur le marché, avec les risques d'abus induits.

Ce dossier n'est en conséquence pas encore clos, contrairement aux affirmations péremptoires et claironnantes d'AG2R, même si la CJUE a fragilisé la position des entreprises en refus frontal d'adhésion au régime.

Afin d'éviter toute suspicion sur le choix de la structure attributaire de la gestion du régime, il est impératif que de véritables "appels d'offre" aient lieu. Ces derniers pourraient utilement s'inspirer des règles applicables aux marchés publics. C'est bien en effet en raison de leur caractère dérogatoire au droit commun des contrats, justifié par la solidarité collective, que ces accords s'imposent à tous, employeurs comme salariés.

OPCA : la fin des dérives ?

Le SDI avait eu l'occasion de relayer le mécontentement de ses adhérents à l'égard des OPCA, suspectées de dérives financières. Trop nombreuses, mal gérées, affectées d'une comptabilité opaque, incontrôlées par les autorités de tutelle : les motifs ne manquent pas pour dénoncer la gestion des plus de 6 milliards d'euros collectés chaque année par le biais de taxes obligatoires dédiées à la formation professionnelle.

Les constats sans appel de la Cour des comptes en 2008

Un réseau complexe

Il existe, encore à ce jour, une centaine d'organismes collecteurs agréés. Il faut noter que ce nombre est nettement inférieur à celui constaté dans les années 90, où l'on avait compté jusqu'à 600 organismes collecteurs. Le législateur était alors intervenu afin de fixer un seuil minimum de collecte justifiant de l'existence d'un OPCA distinct. La multiplicité du nombre d'OPCA est par ailleurs favorisée par la législation elle-même. En effet, les OPCA sont spécialisées selon trois critères : professionnels, territoriaux et technique. Il en résulte une grande variété d'organismes lorsque les partenaires sociaux, chargés de créer chaque OPCA, combinent ces trois critères. Enfin, certains OPCA ne sont pas collecteurs directs des taxes mais procèdent par délégation auprès d'associations ou d'organisations patronales. La multiplicité des OPCA, ajoutée à la multiplicité des organismes collecteurs, conduit nécessairement à des confusions au niveau des entreprises et à un éparpillement de moyens coûteux.

Un encadrement inefficace de l'utilisation de la collecte

Sur le papier, ce sont les pouvoirs publics qui définissent les taux de cotisation ainsi que l'affectation des fonds collectés.

Les frais de gestion

En principe, les OPCA voient leurs frais de gestion plafonnés par la réglementation. C'est le ministre chargé de l'emploi qui, en 1996, a limité à 9,9 % de la collecte le montant de cette gestion. Ce taux est même porté à 11,9 % pour certains OPCA en raison de contraintes spécifiques à la collecte auprès des entreprises de moins de 10 salariés. Vu l'absence de contrôle a priori, et de modalités de calcul de la base financière sur laquelle ces pourcentages doivent s'appliquer, la Cour en déduit une « aisance financière » au travers de laquelle il n'est pas étonnant de constater certaines dérives : « dépenses de personnelles trop généreuses, rémunérations et indemnités confortables, coûts informatiques mal maîtrisés ».

Une mutualisation très faible

Bien que la mutualisation soit la raison d'être des OPCA, la Cour constate qu'elle est inopérante. En effet, les OPCA font bénéficier aux entreprises moyennes et de grande taille un « droit de tirage » au moins équivalent au montant de leur contribution, car la collecte est facultative pour les entreprises de plus de 10 salariés (qui peuvent choisir de former en interne si elles ne veulent pas payer) alors qu'elle est obligatoire pour les entreprises de moins de 10 salariés.



Une participation élevée et difficilement justifiable au financement du paritarisme

0,75 % du produit de la collecte peut être versé aux organisations professionnelles en contrepartie des charges qu'elles subissent au titre de la responsabilité de gestionnaires des OPCA. De plus, les organisations professionnelles membres des conseils d'administration des OPCA peuvent percevoir, dans une limite de 0,75 % des fonds collectés, une rémunération pour charges de gestion. Cela peut donc porter à 1,5 % au maximum de la collecte la contribution directement perçue par les organisations professionnelles au titre de leurs responsabilités de gestionnaires. La Cour des comptes avait déjà eu l'occasion lors de rapports publics de 2002 et de 2007 de douter de la justification de tels prélèvements. En 2008, la Cour relevait que : « Concernant les prestations effectivement accomplies par les organisations professionnelles, rares sont les pièces qui permettent d'en attester. Ainsi, dans les OPCA contrôlés par la Cour, l'utilisation des sommes perçues pour le financement du paritarisme par les organisations membres du conseil d'administration ne fait l'objet que d'un état déclaratif sommaire dépourvu de toute référence à la matérialité des dépenses, voire même complètement déconnectée de l'activité de l'OPCA. »

Une réforme pour ... 2012

Une réforme financière

Diminuer de façon drastique le nombre d'OPCA

D'une certaine actuellement, le nombre d'OPCA devrait être réduit à 15 par le jeu d'un nouveau plancher annuel de collecte minimum, fixé à 100 millions d'euros contre 15,2 actuellement. Il devrait en résulter une baisse significative des frais de gestion.

Définir de nouvelles règles de gestion

Une section particulière doit être créée au sein des OPCA pour les fonds issus des entreprises de 10 à 50 salariés et mutualisés dès leur collecte. L'objectif est de sanctuariser les fonds versés par ces entreprises tout en permettant d'y affecter les versements effectués par les entreprises de plus de 50 salariés.

Un nouveau calcul du plafonnement des frais de gestion et d'information sera défini, et comportera notamment une part variable fixée dans une convention cadre avec l'État.

Une réforme structurelle des objectifs à atteindre

De nouvelles conditions d'agrément

Les OPCA devront conclure avec l'État une convention triennale d'objectifs et de moyens pour définir les modalités de financement et de mise en œuvre de leurs missions. Les agréments seront accordés en fonction de la capacité financière, des performances de gestion, de la cohérence du champ géographique et professionnel (ou interprofessionnel) et de l'aptitude à assurer les missions suivantes :

- prise en charge des dépenses des employeurs
- information, sensibilisation et accompagnement des entreprises dans l'analyse des définitions de leurs besoins de formation professionnelle
- participation à l'identification des compétences et qualifications mobilisables dans l'entreprise

Un rôle renforcé auprès des TPE-PME

Les OPCA agréés devront assurer un service de proximité au TPE/PME avec la possibilité de financer les certifications ainsi que les coûts de diagnostic.

Chefs d'entreprise - Indépendants - Artisans

Ensemble pour Réussir

