



INDEPENDANT & ENTREPRISE

ORGANE OFFICIEL DU SYNDICAT DES INDEPENDANTS

EDITORIAL

Une reconnaissance
du rôle des TPE
gratifiante mais...

PROFESSION

La réforme des CCPDB :
la pression maintenue !

DOSSIER

Les réformes de la
rentrée pour les TPE

ACTION

Relations Banques - PME :
le SDI force de proposition

PETITION NATIONALE

Halte aux abus bancaires :
notre mobilisation
doit continuer !

PARTENARIAT

Un audit social
pour les indépendants



“L’information indispensable des indépendants, commerçants,
professions libérales, artisans, chef d’entreprises...”

Ensemble pour réussir





**INDEPENDANT
& ENTREPRISE**

Organe Officiel du Syndicat
des Indépendants

REVUE D'INFORMATION DU SDI

46, Rue d'Estienne d'Orves
92270 Bois 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.paris@wanadoo.fr
sdi.lyon@wanadoo.fr
sdi.nice@wanadoo.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,
Mlle Bérengère PEIGNAUX,
Mme Chrystèle DESPIERRE.

Président du SDI : M. Raymond PARAS

Secrétaire Général : M. Marc SANCHEZ

Trésorier : M. Alexis GHIJSENS

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

Imprimeur :
Imprimerie du Gier
Le Sardon - 42800 Genilac.

Commission Paritaire : 0908 G 83984

ISSN : 1272-9140
Titre-clé : Indépendant & Entreprise

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

Une reconnaissance du rôle des TPE gratifiante mais des mesures encore inappropriées !



Que d'événements depuis mon dernier éditorial sur le séisme électoral du 29 mai. Ainsi, nos dirigeants ont voulu nous démontrer qu'ils avaient compris le message des urnes avec la mise en place d'un nouveau Premier ministre, M. Dominique de Villepin, d'un nouveau gouvernement (illustration exemplaire du jeu des chaises musicales), et d'un changement de cap dont le leitmotiv est la relance économique de la France à travers une de ses forces vives essentielles les Petites et Moyennes Entreprises (PME), et plus particulière-

ment les Très Petites Entreprises (TPE). A ce stade, en tant que Chef d'entreprise et Président du SDI j'ai, je ne vous le cache pas, une certaine satisfaction du devoir accompli, s'agissant essentiellement de la reconnaissance officielle, apportée par les plus hautes instances dirigeantes, du rôle déterminant de nos structures à la stabilité et au développement économique et social de la France et ce malgré l'ensemble des contraintes de tout genre que nous devons endurer quotidiennement. L'une des raisons fondatrices du SDI à savoir la défense et la promotion des TPE devient donc aujourd'hui le souci permanent de nos pouvoirs publics et je m'en félicite !

Ce postulat étant pour le moment acquis, il convient donc de veiller à ce que le cap soit maintenu et surtout que les mesures proposées aient un réel impact sur nos activités en terme de développement de nos chiffres d'affaires et par voie de conséquence d'emplois et sur ce point les réformes proposées me laissent encore dubitatif...

En effet, le raisonnement du nouveau gouvernement est plus structurel qu'économique. Son objectif est, pour satisfaire le plus grand nombre rapidement, de développer l'emploi par la mise en place de mesures incitatives avec comme annonce axiale la création du Contrat Nouvelle Embauche (CNE) qui permet pour les entreprises de moins de 20 salariés de bénéficier lors de sa signature, d'une période de deux années pour évaluer le salarié et à qui on accorde pour se faire, la possibilité de procéder à la rupture de ce même contrat sans formalisme procédural particulier sauf à respecter un délai de préavis variable en fonction de l'ancienneté.

Or selon moi, ce type de mesures certainement positive ne peut être approprié pour une entreprise quelle que soit sa taille qu'à partir du moment où elle arrive à avoir un chiffre d'affaire en développement. L'Etat ne pourra certainement pas nous obliger à embaucher, quelles que soient par ailleurs les propositions qu'il fera, si nous n'avons pas la possibilité de garder nos marchés et nos clients dans un contexte concurrentiel de plus en plus difficile. L'augmentation de nos activités est donc plus à même de provoquer des recrutements que la simple évolution des contrats. Les priorités sont donc bien ailleurs et il est primordial pour nous, en ces temps où les vents semblent nous être favorables, des les souligner voir même de les imposer comme des évidences incontournables.

L'objectif fixé à savoir la redynamisation des TPE est donc le bon, mais les solutions préconisées, dont principalement le CNE, ne sont certainement pas les plus déterminantes. Il suffit pour ce faire de s'intéresser par exemple à l'image que peuvent avoir certains entrepreneurs étrangers de notre économie pour s'en convaincre. Ainsi, dans un rapport remis à M. Jean-Louis BORLOO, Ministre de la cohésion sociale, au mois de janvier dernier sur les raisons des délocalisations nombreuses dont est victime notre économie et dont je vous livre la primeur (il n'a jamais été rendu officiel !), l'économie française est délaissée pour notamment l'interventionnisme systématique du gouvernement et des pouvoirs publics en général, ce qui entraîne une multiplication et une instabilité des lois qui génèrent de fait un climat peu propice aux affaires, des lourdeurs administratives permanentes, des coûts de licenciement économiques trop élevés, un poids des charges et notamment de la taxe professionnelle trop important, et la liste n'est pas exhaustive. De plus, ce même rapport franchit le Rubicon en remettant en cause la compétence et la motivation des salariés français. En effet, ces derniers sont considérés comme étant beaucoup moins " optimum " qu'il y a une quarantaine d'année (on comprend pourquoi ce rapport n'a pas été rendu public). Ainsi des salariés européens (espagnols, portugais, polonais etc...), mais aussi asiatiques et africains sont considérés, par ces mêmes chefs d'entreprise étrangers, comme plus compétents et à ce stade le coût de leurs rémunérations n'est même pas en cause.

Ce constat est d'ailleurs partagé par un grand nombre de chefs d'entreprise hexagonaux qui ont des difficultés plus que croissantes à trouver de la main d'œuvre qualifiée et motivée et ce quelle que soit la taille de l'entreprise considérée. Dès lors, leurs objectifs ne sont pas principalement de s'en séparer facilement mais surtout de les attirer et de les retenir...

En conclusion, nous pouvons donc affirmer que le cap est bon mais que les mesures proposées restent encore bien loin de nos priorités quotidiennes à charge donc pour le SDI et ses représentants, avec l'appui indéfectible de ses adhérents, des les souligner et de les imposer aux instances qui nous gouvernent !

Raymond PARAS,
Président

Indemnité de fin de contrat due à un agent commercial



Madame Françoise F., Commerçante à ROQUETTES (31)

Je souhaite me séparer de mon agent commercial mais ce dernier me réclame une indemnité de fin de contrat. Est ce normal ? Merci de me renseigner au mieux.



L'agent commercial a effectivement le droit à une indemnité compensatrice en cas de rupture de ses relations contractuelles avec le mandant suite au préjudice qu'il subit. A noter qu'ici les relations ne sont pas employeur employé mais mandant mandataire. Cette indemnité est due que le contrat soit conclu pour une durée déterminée ou indéterminée et se reporte sur les ayants droits lorsque la cessation est due au décès de l'agent commercial. Sauf exception, l'usage fixe à deux ans de commissions brutes le montant de l'indemnité due à l'agent par le mandant. Cette disposition est d'ordre public. Ainsi, les parties ne peuvent prévoir dans le contrat une clause limitant le montant de l'indemnité ou stipulant qu'un comportement déterminé constituera une faute grave tel que par exemple un résultat insuffisant ou encore prévoir que l'indemnisation de l'agent sera comprise dans le montant des commissions dues. Cette indemnité doit être réclamée dans le délai d'un an à compter de la cessation du contrat faute de quoi, l'agent perd son droit à réparation. Il convient toutefois de noter que cette indemnité de fin de contrat n'est pas due lorsque l'agent a commis une faute grave, ou décide de céder ses droits et obligations ou encore que la cessation du contrat résulte de l'initiative de l'agent sauf maladie ou infirmité ou rupture imputable au comportement du mandant. Les exceptions au paiement de cette indemnité sont donc relativement restreintes.

Statut du local accessoire



Monsieur Pierre G., chef d'entreprise à Colmar (68)

J'occupe deux locaux situés à proximité l'un de l'autre sachant que le deuxième est un accessoire au premier. Mon propriétaire refuse de renouveler le bail de ce second local au motif que je ne peux prétendre aux dispositions applicables aux baux commerciaux. Es- il dans son droit ?



Pour bénéficier du statut protecteur des baux commerciaux et notamment du droit au renouvellement du bail, les locaux dans lesquels un commerçant exerce son activité doivent être immatriculés au registre du commerce. Si l'entreprise exploite plusieurs établissements, tous doivent donc être immatriculés. Pour éviter tout conflit, mieux vaut que les locaux dits accessoires tels qu'entrepôt, parking ou hangar soient également mentionnés au RCS ou au répertoire des métiers même si le commerçant n'y exerce pas réellement son activité professionnelle. Pour bénéficier du droit au renouvellement du bail, le local doit être immatriculé au jour où le bailleur donne congé. Ce congé doit, en principe, parvenir au locataire 6 mois avant le terme de son bail. Toutefois le bailleur peut valablement délivrer congé bien avant. Il faut donc veiller à immatriculer ses locaux accessoires au plus tôt, d'autant plus qu'une fois le congé notifié, il est impossible de régulariser la situation. Si vous n'avez pas procédé à l'immatriculation de votre local secondaire, il est possible d'invoquer la protection du statut des baux commerciaux pour un local accessoire non immatriculé, en prouvant à la fois que :

- la privation de ce local compromet l'activité (ce qui exclut la protection de locaux simplement utiles ou commodes) ; il suffit que le local soit nécessaire, peu importe qu'il puisse être remplacé ;
- la clientèle n'y a pas accès et le commerçant n'y exerce aucune activité autonome ;
- le propriétaire de ce local annexe, s'il diffère du bailleur principal, a donné son accord afin d'utiliser conjointement les deux locaux.



Mise à disposition professionnelle d'un véhicule



Madame Vanessa D., Artisan aux PENNES MIRABEAU(13)

Je fournis à mes salariés un véhicule de fonction pour leur trajet domicile lieu de travail mais ils n'ont pas le droit de s'en servir pour usage personnel. Je souhaiterais savoir s'il s'agit d'un avantage en nature ou non en cas de contrôle de l'URSSAF.



Si vos salariés utilisent leur véhicule uniquement pour raisons professionnelles comme par exemple dans le cadre d'un trajet domicile lieu de travail, il n'y a pas juridiquement avantage en nature. Il en va de même si le salarié utilise ce véhicule pour aller d'un lieu de travail à un autre. Il incombe à l'employeur d'apporter la preuve que l'utilisation du véhicule est nécessaire à l'exercice de l'activité professionnelle et que celui-ci n'est pas à la disposition permanente du salarié. L'employeur peut également être tenu de justifier que le salarié ne peut de part ses horaires de travail ou le lieu de son entreprise, utiliser les transports en commun. Le véhicule peut le cas échéant être laissé en permanence au salarié à la condition de stipuler dans le contrat de travail que l'employé a l'interdiction formelle d'utiliser le véhicule de la société durant ses congés ou en dehors de ses heures de travail. Si ces dispositions ne sont pas précisées lors de l'embauche ou spécifiées par écrit dans un avenant au contrat, il est certain que l'URSSAF estimera que le véhicule laissé à disposition du salarié constitue un avantage en nature et procédera à une régularisation.

Licenciement économique : la convention de reclassement personnalisée

Les salariés licenciés pour motif économique dans les entreprises de moins de 1000 salariés peuvent désormais bénéficier de la convention de reclassement personnalisée sous certaines conditions. Cette convention ouvre droit à des prestations d'aide au reclassement et à une allocation spécifique. L'entrée en vigueur de cette mesure, gérée par les Assedic, concerne les procédures de licenciement économique engagées à partir du 31 mai 2005.

Les employeurs et salariés concernés

La convention de reclassement personnalisée (CRP) vise à permettre aux salariés de bénéficier, après la rupture de leur contrat, d'un ensemble de mesures favorisant leur reclassement. Seules les entreprises de moins de 1000 salariés sont tenues par cette obligation qui se substitue à l'ancienne obligation de proposer un pré-PARE.

Les salariés auxquels l'employeur doit proposer une convention de reclassement personnalisée sont ceux qu'il envisage de licencier pour un motif économique et qui répondent aux conditions suivantes : totaliser 2 ans d'ancienneté chez l'employeur ; justifier des périodes d'affiliation nécessaires pour ouvrir droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi ; être physiquement apte à l'exercice d'un emploi ; ne pas bénéficier de l'allocation de retour à l'emploi ; être totalement privé d'emploi.

Les salariés qui ne totalisent pas les 2 ans d'ancienneté peuvent bénéficier de cette convention à condition de remplir les autres conditions requises. L'employeur est donc également tenu de leur proposer le dispositif. Toutefois, certaines règles particulières doivent leur être appliquées : ils ont droit au versement de l'indemnité compensatrice de préavis, s'ils bénéficient d'un préavis, à la rupture du contrat de travail.

Obligation de proposer la convention au départ du salarié

L'employeur doit se procurer les documents nécessaires à la mise en œuvre de la CRP auprès de l'Assedic de l'établissement. Il doit informer chaque salarié ayant droit à cette convention, individuellement et par écrit.

Le document remis par l'employeur au salarié porte mention : de la date de remise du document faisant courir le délai de réflexion ; du délai de 14 jours imparti au salarié pour donner sa réponse et de la date à partir de laquelle, en cas d'acceptation de la convention de reclassement personnalisée, le contrat de travail est rompu. Le document remis au salarié comporte également un volet " bulletin d'acceptation " détachable, à compléter par le salarié.



Lorsque le licenciement pour motif économique doit être précédé d'un entretien préalable au licenciement, il convient de remettre au salarié le document écrit d'information au cours de cet entretien préalable, contre récépissé. Le salarié dispose d'un délai de 14 jours pour accepter ou refuser la CRP. Ce délai se décompte à partir de la date de la remise du document proposant la convention au salarié.

Si le délai de réflexion n'est pas expiré à la date prévue pour l'envoi des

lettres de licenciement, l'employeur doit adresser aux salariés concernés une LRAR leur rappelant la date d'expiration du délai de 14 jours et leur précisant qu'en cas de refus de la convention de reclassement personnalisée, cette lettre recommandée constituera la notification de son licenciement. L'absence de réponse au terme du délai de réflexion est assimilée à un refus du salarié. Pour formaliser son accord, le salarié doit remettre à l'employeur le bulletin d'acceptation dûment complété et signé.

Lorsque le salarié a adhéré à la convention, l'employeur communique immédiatement à l'Assedic le bulletin d'acceptation accompagné d'une attestation d'employeur, de la demande d'allocations et des pièces nécessaires à l'examen des droits du salarié et au paiement des sommes dues par l'employeur.

L'employeur qui licencie un salarié pour un motif économique sans lui avoir proposé de convention de reclassement personnalisée alors qu'il en avait l'obligation doit verser à l'Assedic une contribution égale à 2 mois du salaire brut moyen des 12 derniers mois travaillés.

Rupture du contrat de travail et départ du salarié

En cas d'acceptation du salarié, le contrat de travail est réputé rompu du commun accord des parties à la date d'expiration du délai de réflexion de 14 jours. C'est donc cette date qui doit servir de référence pour le solde de tout compte et la régularisation des cotisations.

L'employeur doit verser au salarié l'indemnité de licenciement. Cette rupture ne comporte pas de préavis et n'ouvre pas davantage droit à une indemnité compensatrice de préavis. Il existe toutefois deux cas particuliers qui entraînent pour l'employeur l'obligation de verser une somme représentative de tout ou partie du préavis dont le salarié aurait bénéficié s'il n'avait pas adhéré à la convention de reclassement personnalisée : si le préavis était supérieur à 2 mois ou si le salarié n'a pas 2 ans d'ancienneté.

La convention de reclassement personnalisée prend effet dès le lendemain de la fin du contrat de travail.

Financement : les sommes à verser à l'Assedic

Les conventions de reclassement personnalisées sont financées par l'Unedic, mais également par l'employeur qui doit s'acquitter de deux sommes : une contribution spécifique de 2 mois de salaire correspondant à l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié d'une CRP, et une somme représentative du reliquat de DIF (Droit Individuel à la Formation) dont bénéficie le salarié. L'allocation de formation correspondante n'est pas versée au salarié puisqu'elle est affectée au financement de la convention.

Pour les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté, l'employeur doit leur verser le montant de l'indemnité compensatrice de préavis dès la rupture de leur contrat de travail. Il n'y a donc pas de contribution patronale spécifique à verser à l'Assedic.

La convention de reclassement vise à permettre à son bénéficiaire d'accéder à des prestations pour l'aider à retrouver au plus vite un emploi. Ces engagements sont formalisés dans une convention signée entre le bénéficiaire et l'Assedic qui établit un plan de reclassement personnalisé. Pendant une durée maximale de 8 mois, l'Assedic verse au bénéficiaire une allocation spécifique de reclassement.

LES CHIFFRES UTILES

1 € = 6.55957 F

Sécurité Sociale : Plafond mensuel de la sécurité sociale : 2.516 €

Taux d'intérêt légal : 2,05 %

Travail :

Taux horaire légal : 8,03 €

SMIC 35 heures au 1/7/05 (151,67 heures)	1.217,88 €
--	-------------------

Pour les entreprises de moins de 20 salariés qui ont maintenu un horaire collectif à 39 h le SMIC mensuel brut est de 1370,99 €
(majoration de 10 % de la 36ème heure à la 39ème heure)

Pour les entreprises de plus de 20 salariés qui ont maintenu un horaire collectif à 39 h le SMIC mensuel brut est de 1391,87 €
(majoration de 25 % de la 36ème heure à la 39ème heure)

Attention, vérifier attentivement vos conventions collectives qui peuvent déroger à ces dispositions.

Construction : Indices du coût de la construction trimestriel publié par l'INSEE

	1 ^{er} trimestre	2 ^{ème} trimestre	3 ^{ème} trimestre	4 ^{ème} trimestre
1994	1016	1018	1020	1019
1995	1011	1023	1024	1013
1996	1038	1029	1030	1046
1997	1047	1060	1067	1068
1998	1058	1058	1057	1074
1999	1071	1074	1080	1065
2000	1083	1089	1093	1127
2001	1125	1039	1145	1140
2002	1159	1163	1170	1172
2003	1183	1202	1203	1214
2004	1125	1267	1272	1269
2005	1270			

EXEMPLE DE CALCUL

Loyer consenti le 1er janvier 2000

- montant : 1000 €

- Indice du coût de la construction INSEE lors de la signature du bail : 1083

Révision triennale au 1^{er} janvier 2003

- Indice du coût de la construction INSEE lors de la demande de révision : 1183

- montant du nouveau loyer : $\frac{1000 \times 1183}{1083}$ soit 1092,34 €

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 de mutation sur cession de fonds de commerce et clientèle

Fraction de prix	droit budgétaire	taxe départementale	taxe communale	total
- de 23.000 €	exonéré	exonéré	exonéré	exonéré
de 23.000 € à 107.000 €	4,00%	0,60 %	0,40 %	5,00%
+ de 107.000 €	2,60%	1,40 %	1,00%	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 130.000 €:

Jusqu'à 23.000 € : exonéré

(107.000 € - 23.000 €) x 5,00 % : 4200

(130.000 € - 107.000 €) x 5,00 % : 1150

Total : 5350

Evaluation des dépenses d'automobile en Euros :

Barème fiscal de remboursement des frais kilométriques pour 2004

d = la distance parcourue à titre professionnel en 2004

Puissance Administrative	Jusqu'à 5.000 Km	de 5.001 Km à 20.000 Km	Au delà de 20.000 Km
3CV et moins	0,352	700 + (d x 0,212)	0,247
4CV	0,425	935 + (d x 0,239)	0,286
5CV	0,468	1038 + (d x 0,261)	0,313
6CV	0,489	1075 + (d x 0,275)	0,329
7CV	0,511	1100 + (d x 0,291)	0,346
8CV	0,540	1160 + (d x 0,308)	0,366
9CV	0,554	1175 + (d x 0,320)	0,379
10CV	0,583	1200 + (d x 0,343)	0,403
11CV	0,594	1195 + (d x 0,356)	0,416
12CV	0,624	1258 + (d x 0,373)	0,436
13 CV et plus	0,635	1240 + (d x 0,387)	0,449

EXEMPLE DE CALCUL

- Pour un véhicule de 5 CV

Distance parcourue dans l'année : 4000 Km

$4000 \times 0,468 = 1872$ €

Distance parcourue dans l'année : 15.000 Km

$1038 + (15.000 \times 0,261) = 4953$ €

Distance parcourue dans l'année : 24.000 Km

$24.000 \times 0,313 = 7512$ €

Annonces des adhérents du S.D.I.

Berlaimont (59) : Vends pour cause de départ à la retraite, commerce de boucherie, magasin de 25 m² avec accès sur deux rues, labo de 30 m², clientèle fidélisée, large possibilité de développer en traiteur, CA de 151.511 € avec maison de 7 pièces sur deux niveaux avec cour. Proximité de Valenciennes et de la frontière belge.
Prix du fonds : 42.700 € / Prix des murs : 99.000 €
Tél : 03.27.67.34.31

Sénas (13) : Vends pour cause de départ à la retraite Pressing, nettoyage à sec, laverie. Situé au cœur d'un petit village de 6000 habitants entre les Alpilles et la Durance, avec un parking de 800 places. Existence d'un forage et de le matériel nécessaire à son exploitation (machine à sec neuve et aux normes 2345). Clientèle locale et touristique. Surface du magasin de 120 m².
Loyer mensuel de 747,39 € charges comprises. CA de 78.276 € HT en 2003 et 82.600 HT en 2004.
Prix : 84.000 € à débattre / E-mail : phil.fen@wanadoo.fr
Tél : 04.90.57.24.80

Riorges (42) : Vends pour cause de départ à la retraite, Bar-Restaurant. Menu unique le lundi, emploie deux personnes. CA 2004 de 102.190 €. Bénéfices de 23.100 €. Appartement de 6 pièces en bon état. Parking. Loyer de 420 € par mois.
Prix : 75.000 € à débattre
Tél : 04.77.71.87.80

Moirans-en-montagne (39) : Vends pour cause de départ à la retraite fonds de commerce d'articles de chasse, pêche, coutellerie, situé à Moirans à proximité du Lac de Vouglans et des rivières à truites. Parking privé de 15 places. Surface de vente de 110 m² et annexe de 130 m². Possibilité de développer l'activité de cycles. CA de 105.000 €. Loyer de 620 € par mois (bail tout commerce sauf alimentaire).
Prix : à débattre
Tél : 03.84.42.00.46

Pollionnay (69) : Vends entreprise de peinture industrielle, clients sérieux.
Tél. : 04.78.48.13.49

Saint6Mihiel (55) : Vends Hôtel-Bar-Restaurant proche de Verdun. Restaurant de 50 couverts avec terrasse, Hôtel de 8 chambres et logement de fonction.
Prix des murs et du fonds : 160.000 €
Tél. : 03.29.89.00.44

Vends fonds de commerce de boulangerie pâtisserie et locaux d'exploitation et appartement d'habitation neuf (magasin 100 m², fournil et stockage 130 m²). Magasin de deux vitrines en bordure de route départementale (sis dans village de 1500 habitants en plein essor, près de la frontière allemande et suisse, dans le Haut-Rhin. CA 2004 de 289.111 €. Clientèle fidélisée.
Tél. : contacter le SDI

Selomcourt (25) : Vends Maison de Presse à proximité de Montbéliard, loto, librairie, papeterie, jouets, cadeaux, clés minute, commerce moderne et informatisé sur route principale, avec vaste parking, CA 253.000 € HT.
Tél. : 03.81.34.13.18 aux heures de magasin

Besançon (25) : Vends local commercial de 100 m², magasin avec vitrine et deux bureaux, parking.
Loyer 600 €, prix du droit au bail de 31.500 €.
Tél : 01.81.47.37.75

Vallauris (06) : Proche du parc de Sophia-Antipolis, cède part d'atelier équipé entreprise de Menuiserie, Agenceur d'intérieur, bonne clientèle, pour personne motivée, arrangement possible, prix à débattre.
Tél : 04.93.65.35.17

L'Isle-sur-le-Doubs (25) : Vends fonds de commerce de fleurs bien situé, centre-ville, parking, libre de suite.
Prix à débattre
Tél. : 03.81.92.70.67

Pinsaguel (31) : Vends fonds de commerce, magasin de fleurs ou tout autre commerce, centre du village, avec une clientèle fidélisée, d'une superficie de 22 m² avec un local d'exposition d'articles funéraires de 10 m² et une pièce de travail. Chiffre d'affaires : 34.000 €, loyer : 390 € par mois
Prix : 10.000 €
Tél. : 05.61.72.55.04

Quelques rappels juridiques bien utiles...

Paiement en espèces par un commerçant.

Le seuil au-delà duquel les commerçants doivent payer par chèque leurs achats, services et travaux est actuellement fixé à 750 euros. Ce seuil s'applique au montant total de chaque transaction.

Il en résulte que si le montant total d'une transaction dépasse 750 euros, le commerçant doit payer par chèque tous les règlements afférents à celle-ci, quel que soit leur montant, qu'il s'agisse d'acomptes ou du solde du prix. *Notons qu'en revanche les particuliers non commerçants, qui sont tenus de payer par chèque les achats et services supérieurs à 3 000 euros, peuvent payer en espèces (dans la limite de 460 euros) un acompte sur une transaction qui excède ce seuil.*

Transport de marchandises : expéditeur et destinataire sont garants du paiement du prix du transport

Illustration par l'exemple.

Un entrepreneur s'adresse à une entreprise de transport pour expédier des marchandises. Le transporteur confie le transport à un sous-traitant et se fait régler par l'expéditeur. Ce dernier reçoit ultérieurement une demande en paiement de la part du sous-traitant, au motif qu'il n'a pas été payé par le transporteur initial mis entre-temps en liquidation judiciaire. L'expéditeur est-il tenu de payer le transporteur sous-traitant ?

L'article L 132-8 du Code de commerce prévoit que l'expéditeur et le destinataire sont garants du paiement du prix du transport.

Il en résulte que l'expéditeur peut être amené à régler au transporteur le prix du transport, même si l'envoi est à la charge du destinataire, et inversement, le destinataire peut se voir réclamer le prix du transport même si l'envoi est à la charge de l'expéditeur.

Cette règle selon laquelle l'expéditeur et le destinataire sont garants du prix du transport envers le voiturier peut également être invoquée par un transporteur agissant en sous-traitance.

En principe, le sous-traitant est payé par le transporteur qui l'a affrété.



Mais en cas d'impayé, notamment en raison d'un dépôt de bilan, il peut réclamer le prix du transport directement à l'expéditeur ou au destinataire en invoquant l'article L 132-8, même s'ils n'ont pas accepté la sous-traitance.

La Cour de cassation est allée très loin dans l'application de cette règle puisqu'elle a jugé que le transporteur sous-traitant peut réclamer le paiement du prix du transport alors même qu'il a déjà été payé au transporteur initial.

Il existe une limite à cette action en paiement direct : elle doit être exercée dans un délai d'un an à compter de la date du transport.

Dernière précision : l'article L 132-8 du Code commerce est d'ordre public. Il n'est donc pas possible d'y déroger.

Cessation d'activité et liquidation du stock : les formalités à accomplir.

Un commerçant qui envisage de cesser son activité et de liquider son stock doit respecter la réglementation des ventes en liquidation dès lors qu'il envisage, suite à la cessation de son activité, d'écouler rapidement son stock de marchandises avec réductions de prix et publicité.



Les ventes en liquidation soumises à la réglementation sont définies comme des ventes accompagnées ou précédées de publicité, et annoncées comme tendant, par une réduction de prix, à l'écoulement accéléré de la totalité ou d'une partie des marchandises d'un établissement commercial à la suite d'une décision de cessation, de suspension saisonnière ou de changement d'activité, ou encore de modification substantielle des conditions d'exploitation.

Le régime des ventes en liquidation a été modifié par une ordonnance du 25 mars 2004 : l'obligation d'obtention d'une autorisation préalable accordée par le préfet a été remplacée par une déclaration préalable auprès de ce dernier. La déclaration préalable doit être adressée au préfet, par lettre recommandée avec accusé de réception, deux mois au moins avant la date prévue pour le début de la vente. Elle doit être établie conformément à un modèle fixé par un arrêté. Elle doit comporter le motif de la liquidation, sa date de début et sa durée.

Le motif de la liquidation, justifié par une pièce jointe à la déclaration, doit être l'un des événements suivants :

- cessation d'activité,
- suspension saisonnière d'activité,
- changement d'activité,
- modification substantielle des conditions d'exploitation.

La déclaration doit être accompagnée d'un inventaire détaillé des marchandises comportant les renseignements suivants :

- nature et dénomination précises des articles,
- quantités,
- prix de vente,
- prix d'achat moyen hors taxe.

Comme auparavant, la durée de la liquidation ne peut excéder 2 mois (15 jours en cas de suspension saisonnière d'activité). Le préfet délivre un récépissé de la déclaration de liquidation dans un délai maximum de 15 jours à compter de sa réception. La vente en liquidation ne peut pas intervenir tant que le préfet n'a pas délivré de récépissé.

Vous souhaitez en savoir plus : rapprochez-vous de votre syndicat qui saura vous guider dans votre réflexion avec le concours de FIDUCIAL.

Baisse de la TVA dans la restauration : il faudra encore attendre la fin de l'année !

Nous vous avons à plusieurs reprises relaté dans ces colonnes, le combat du SDI pour aboutir, au niveau européen, à un taux de TVA réduit à 5,5 % pour les entreprises de restauration. Ainsi cette mesure, promesse du candidat Jacques Chirac, compte aujourd'hui de moins en moins d'opposants. C'est du moins ce qu'il res-



sort des déclarations du Ministre des finances M. Thierry Breton qui estimait le 7 juin 2005 " Nous avons fait un grand pas en avant (...), nous n'avons jamais été aussi proche d'un accord. " Le seul point d'achoppement étant selon ce dernier la multitude de demandes identiques pour d'autres secteurs d'activités formulées par d'autres pays de l'Union européenne. Cette situation confortant la position du Danemark seul opposant déterminé à cette mesure, or comme la décision doit être prise à l'unanimité...

En conséquence, selon les dirigeants français, un accord global devrait néanmoins être finalisé en novembre ou en décembre 2005 au moment où les Vingt-Cinq devront proroger le système actuel de taux réduits qui expire à la fin de cette année. Il nous faudra donc être une nouvelle fois patients mais certes pas attentistes, les représentants européens du SDI en sont bien évidemment plus que conscients !

Possibilité de rompre plus tard la période d'essai

La rupture du contrat de travail pendant la période d'essai n'est en général soumise à aucune contrainte tant au niveau de la forme que du motif qui conduit l'une des parties à cette décision. La période d'essai peut donc être rompue à tout moment (sauf disposition particulière de votre convention collective) par une simple notification verbale même si la rédaction d'un écrit est préférable en terme de preuve. Jusqu'à ce jour pour être valable, la rupture devait être portée à la connaissance du salarié avant la date d'expiration de la période d'essai. Ainsi, en

cas d'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception, il convenait de retenir la date de première présentation au salarié. Désormais **par un arrêt récent du 11 mai 2005, la chambre sociale de la Cour de Cassation situe la rupture du contrat de travail au moment où l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin**, soit au jour de l'envoi du courrier recommandé notifiant la rupture. Cette nouvelle lecture du droit du travail est plus favorable à l'employeur mais nous souhaitons toutefois tempérer cette jurisprudence. En effet, informer un salarié le jour même de la fin de sa période d'essai peut présenter un problème pratique si le salarié n'est pas avisé immédiatement en parallèle de l'envoi de ce courrier. Ce dernier pourrait en toute bonne foi revenir à son poste de travail après la fin de la période d'essai. Dans ce cas, il sera considéré comme n'étant plus salarié de l'entreprise puisque le contrat aura été rompu sauf à ce que les tribunaux estiment que le salarié étant venu travailler après sa période d'essai est définitivement embauché..... Nous vous conseillons donc d'utiliser cette nouvelle souplesse avec parcimonie et d'informer au plus tôt tout salarié à l'essai qui ne vous donnerait pas satisfaction.

Chômeurs créateurs d'entreprises : des exonérations prolongées

Les demandeurs d'emploi qui créent ou reprennent une entreprise soumise au régime de la micro entreprise peuvent **bénéficier d'une exonération de cotisations sociales pour une durée qui vient d'être fixée par décret du 27 mai 2005 à 36 mois au lieu de 12 mois. Cette mesure destinée à aider d'avantage les créateurs d'entreprise** est réservée aux micro entrepreneurs dont le revenu professionnel annuel ne dépasse pas 14.614 €. L'exonération porte sur la part de ce revenu inférieure au montant annuel de RMI pour une personne isolée (soit 5105 €) sur la totalité des cotisations d'assurance maladie maternité vieillesse invalidité décès et allocations familiales et pour la part excédant ce montant sur la moitié de ces cotisations. Si le revenu est inférieur au montant annuel de l'allocation de RMI, l'exonération est totale. L'exonération doit être formulée par écrit auprès des organismes chargés du recouvrement des cotisations concernées au plus tard à la date d'échéance du premier avis d'appel de cotisation suivant le douzième mois de l'exonération et doit être renouvelée dans les mêmes conditions à l'issue de chaque prolongation. Les micro entrepreneurs qui sont déjà admis au bénéfice de cette exonération sur la base des anciennes dispositions, à savoir douze mois d'exonération peuvent bénéficier d'une prolongation à condition que le délai de douze mois ne soit pas expiré à la date d'effet du nouveau texte, soit le 30 mai 2005.



Réforme des CCPDB : la pression maintenue !

Depuis bientôt une année, le SDI se bat avec le " Collectif des professions qui exigent la modification des règles d'affiliation aux Caisses de congés payés du bâtiment ". Ce Collectif a pour but de mettre un terme à une situation inique qui consiste pour les CCPDB à contraindre toute entreprise réalisant même une part minime de son chiffre d'affaires dans un domaine relevant du bâtiment à cotiser en ses caisses pour l'ensemble de son personnel.

Dans le cadre de différentes rencontres avec M. Monange, conseiller technique du Ministre du Travail Gérard Larcher en date du 20 juin 2005 et Messieurs Resplandy-Bernard et Mutricy conseillers techniques de Monsieur le Premier Ministre Dominique de Villepin en date du 23 juin 2005, le Collectif a réaffirmé ses objectifs, les appuyant sur un projet de Décret dont les termes clairs et non équivoques doivent permettre de mettre fin à la dérive du tout judiciaire des CCPDB. Les arguments avancés et la détermination des participants ont semblé porter ce d'autant que les opérations de communication des Caisses n'ont fait que démontrer leur volonté de maintenir un statu quo qui leur est financièrement très favorable au détriment d'une multitude d'entreprises ne ressortant pas du champ d'application des conventions collectives du bâtiment. Les Caisses estiment en effet qu'une modification des règles applicables créerait une " inégalité de traitement [NDLR : face aux charges] " alors même qu'elles arguent du fait que " l'affiliation à une caisse de CP ne génère aucun coût supplémentaire pour les entreprises affiliées ". Le Collectif a ainsi rejeté une première proposition de modification réglementaire consistant à exclure du champ d'application des CCPDB les entreprises réalisant moins de 10% de leur chiffre d'affaires dans un domaine relevant du bâtiment. Notre contre proposition est fondée sur plusieurs thèmes forts et parfaitement maîtrisables par les assujettis comme par les tribunaux :



- **Définir un champ d'application cohérent** et circonscrire l'obligation de cotisation aux CCPDB aux seules entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives du bâtiment ou des travaux publics.
- **Moraliser le fonctionnement des Caisses** en excluant tout recouvrement par celles-ci de cotisations non obligatoires telles que les cotisations facultatives aux Fédérations Professionnelles du Bâtiment. En effet, les CCPDB prélèvent systématiquement ces cotisations auprès de toutes les entreprises affiliées, ces dernières ignorant bien souvent qu'il s'agit de cotisations facultatives.
- **Moraliser une nouvelle fois le fonctionnement des Caisses** dont les statuts stipulent à ce jour que " les Administrateurs ne contractent, à raison de leur gestion, aucune obligation personnelle, ni solidaire relativement aux engagements des Caisses " alors que les entreprises affiliées et jamais conviées aux Assemblées Générales sont quant à elles " tenues solidairement responsables des engagements des Caisses ".

Il est plus que temps de moraliser le fonctionnement de cette institution, unique exemple en France de structure financée par des dispositions du Code du travail et gérée par les seules Fédérations patronales de la branche à l'exclusion de tout mode de gestion paritaire. Encore que d'autres systèmes pernicieux se mettent en place tel que le 0,15 % pour le " dialogue social " prélevé sur la masse salariale des entreprises artisanales en nom propre pour le compte de l'UPA notamment dont l'une des trois composantes n'est autre qu'une des deux fédérations nationales du bâtiment. Les traditions ont la vie dure...

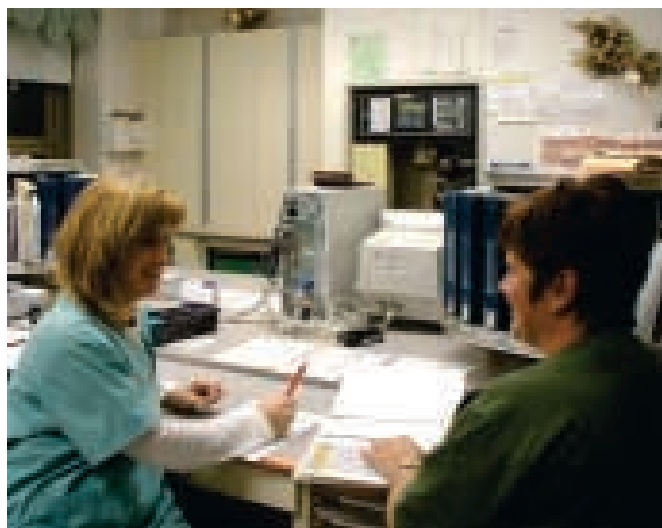
Le SDI milite pour une meilleure reconnaissance des infirmiers libéraux

Déjà actif en son temps sur la limitation des actes médicaux pour les infirmiers libéraux sous peine de déconventionnement, le SDI a tenu à marquer sa solidarité envers cette profession en relayant les revendications des syndicats professionnels (FNI, ONSIL, SNIIL) suite à l'organisation le 23 juin dernier des états généraux de la profession à Paris. Ainsi, constatant que l'acte infirmier a perdu 10 % de sa valeur sur les dix dernières années, il est plus que temps pour les pouvoirs publics de mieux reconnaître concrètement ces indépendants.

Ainsi, nos représentants s'engagent donc à soutenir les revendications de ces professionnels visant à dénoncer deux projets de loi :

- créant un statut libéral d'aide-soignant,
- donnant l'autorisation aux techniciens des laboratoires d'effectuer des prélèvements sanguins à domicile,
- autorisant les personnes handicapées à choisir la personne qui pourra effectuer des soins infirmiers à domicile.

Gageons donc que nous serons entendus par les ministères compétents et la représentation nationale pour préserver le sort de ces 55.000 infirmiers libéraux et continuer à développer une profession dont notre pays a grand besoin.



Retraite des Indépendants : un tour d'horizon

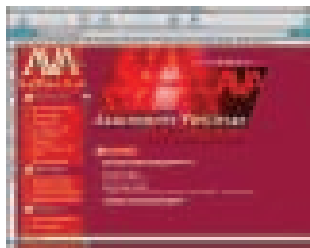
Voilà donc un sujet depuis plusieurs mois qu'aucun chef d'entreprise ne peut plus ignorer. En effet, que ce soit dans les médias ou bien dans la communication gouvernementale, la problématique des retraites nous est servie à toutes les sauces. Il est vrai aussi sur ce sujet que notre organisation interprofessionnelle a été à la pointe du combat en imposant aux pouvoirs publics, la mise en place de fonds de pension innovants pour les travailleurs indépendants et avec des déductions fiscales sur les sommes investies motivantes. Aujourd'hui cette possibilité existe, mais le sujet étant complexe un rappel est donc nécessaire...

Le système existant

Autonomes, les régimes des artisans et commerçants sont alignés depuis trente ans sur le régime général des salariés du privé. Ils sont structurellement déficitaires et ne doivent leur relatif équilibre (lorsqu'il existe), qu'à diverses subventions et taxes. A ces régimes de base s'ajoutent par ailleurs des régimes complémentaires financés par des cotisations supplémentaires, comme pour les salariés.

Le cas des artisans

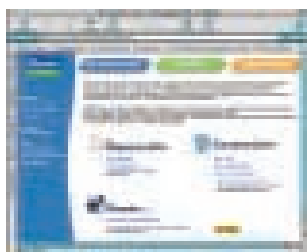
Géré par la Caisse autonome de compensation de l'assurance-vieillesse artisanale (CANCAVA), le régime de base des artisans est affecté par un très mauvais rapport démographique : **520.000 cotisants pour 745.000 retraités**. Il est financé par une cotisation de **16,35 %**. Dans ce cadre, il est important de constater que ces mêmes cotisations pour l'année 2003 ne financent que **58 %** de l'ensemble des charges de retraite du régime. Le solde étant obtenu par des transferts financiers venus d'autres régimes au titre de la " compensation démographique " soit un total de **447 millions d'euros** et par le produit de la contribution de solidarité spécifique des sociétés (CSSS) à hauteur de **387 millions d'euros** (excusez du peu !)



Malgré cela, la CANCAVA estime finir l'année avec un déficit de 13,3 millions d'euros. A titre de pure information, il est intéressant de savoir que sans les compensations, dont nous avons parlées ci-dessus, le solde technique de cette caisse serait de moins 1,2 milliard d'euros en 2020.

Le cas des commerçants

Similaire à celui des artisans, le régime de base des commerçants est géré par la Caisse de compensation de l'organisation autonome nationale de l'industrie et du commerce (ORGANIC). Avec **650.000 cotisants pour 950.000 retraités**, le ratio démographique n'y est guère plus favorable. Ainsi, les cotisations, prélevées au taux de **16,35 %**, couvrent moins de **47 %** des charges de retraite, les transferts de compensation apportant quant eux, **935 millions d'euros** cette année et la CSSS, **605 millions d'euros**. A la fin 2003, l'ORGANIC devra connaître malgré tout, 16,2 millions d'euros de déficit.



Là encore et à titre purement informatif, il faut savoir que les deux tiers du produit de la CSSS (contribution de 0,13 % prélevée, depuis 1970, sur le chiffre d'affaires hors taxes des sociétés réalisant un CA d'au moins 760.000 euros), est absorbé par ces deux caisses réunies.

Les plans d'épargne retraite ...

Comme vous l'avez constaté, la situation des caisses est donc loin d'être brillante quelque soit le régime.

Dès lors, les plans d'épargne retraite proposés et leurs cortèges de déductions fiscales paraissent comme très attrayants puisque allant notamment dans le sens souhaité par le SDI (voir ci-dessus).

Pour autant, le sujet est suffisamment complexe pour qu'un non initié se noie très rapidement dans l'ensemble des offres proposées par les " marchands du temple ".

C'est pourquoi, il est nécessaire de pouvoir s'y retrouver via des conseils appropriés et adaptés à la situation de chacun.

C'est dès lors pour répondre autant que possible à ce risque que nos représentants ont développé un partenariat avec un leader sur ce marché à savoir la compagnie GAN ASSURANCES VIE qui proposera pour les adhérents du SDI qui en auront fait la demande (Cf. le formulaire ci-dessous), une solution adaptée à leurs besoins dans le cadre d'un audit complet, sans engagement particulier de leur part.

AUDIT SOCIAL RETRAITE POUR LES ADHERENTS DU SDI

Par le présent formulaire, je souhaite bénéficier sans engagement de ma part et en tant qu'adhérent du SDI, de l'audit social basé notamment sur la problématique de la retraite et réalisé par le partenaire du SDI à savoir la compagnie GAN ASSURANCES VIE.

M
Mme
N° TEL
N° FAX
E-MAIL
ADRESSE
Date : / / Signature :

TAMPON



Les réformes de la rentrée pour les TPE

En droite ligne de l'action collective du SDI pour le compte de ses adhérents artisans, commerçants et chefs d'entreprises sociétales, le Gouvernement semble avoir compris non seulement que la croissance économique et l'emploi passaient par l'entreprise, mais encore par celle la plus représentative en France et la moins délocalisée à savoir la petite entreprise. Les projets de loi en faveur des PME ainsi que sur la sauvegarde de l'entreprise ne sont pas à mettre sur le compte de l'électrochoc du 29 mai dernier car leur préparation fut longue et âpre en discussions. Le mérite en revient à l'action syndicale de fond menée depuis plusieurs années et intensifiée au cours des derniers mois auquel le SDI a pris toute sa part. C'est donc avec une certaine satisfaction parfois teintée de coup de gueule voire d'appréhension que nous vous livrons les éléments à notre sens clés des récentes réformes gouvernementales encore en cours de discussion pour certaines à l'heure où nous écrivons ces lignes. Ainsi que vous pourrez le constater, si l'image et le statut de la petite entreprise avance en France, le chemin à parcourir pour arriver à l'optimum est encore long et semer de barrières fiscales, sociales et financières.

Les réformes statutaires

Vers une amélioration du statut du conjoint du chef d'entreprise travaillant dans l'entreprise

Le conjoint du chef d'entreprise participe à la gestion de celle-ci, de façon ponctuelle ou permanente, dans plus de la moitié des structures, cette répartition étant très variable en fonction des secteurs d'activité. La collaboration du conjoint revêt les formes suivantes aux conditions de cotisations sociales ainsi définies :

- Conjoint salarié : 57,3% de charges
- Conjoint collaborateur : 25,45% de charges
- Conjoint associé (assimilé au chef d'entreprise) : 45,85% de charges

Traditionnellement et compte tenu du caractère facultatif d'un choix de statut pour le conjoint du chef d'entreprise, il ne lui est reconnu aucun droit propre faute d'avoir adhéré aux assurances sociales volontaires. Cette situation peut s'avérer catastrophique si la situation de l'entreprise évolue défavorablement ou que la relation matrimoniale se rompt. Le projet de loi prévoit une obligation d'opter dans le futur pour l'un des trois statuts ci-dessus définis sachant que le conjoint d'un chef d'entreprise en SARL à gérance minoritaire sera obligatoirement rattaché à la catégorie des salariés.

L'intention louable de conférer un statut au conjoint impliqué dans la gestion de l'entreprise masque mal cependant une volonté d'éviter l'évasion fiscale en alourdissant un peu plus les charges sociales des entreprises du fait même de cette obligation de choix, fait aggravé par la préparation d'un décret fixant le seuil au-delà duquel le conjoint ne pourra qu'être salarié ou associé.

Néanmoins, il sera possible pour le couple de partager l'assiette des cotisations en partageant les revenus. Cette faculté n'est toutefois qu'un pis aller dans un contexte où les caisses imposent une cotisation minimale pour constituer les droits à l'assurance vieillesse.

Le SDI a demandé qu'en contrepartie de cette obligation, la contribution minimale versée à l'assurance vieillesse ait pour effet de valider 4 trimestres de cotisations et non 1 seul comme c'est encore le cas à ce jour.

La volonté du SDI est ainsi de rappeler que nombre de petites structures ne subsistent que du fait du travail bénévole du conjoint méritant néanmoins de fait une meilleure protection en cas de rupture du lien matrimonial notamment.



La faculté de provisionner 5.000 € par an pour financer certains investissements

Le droit fiscal ouvre aux entreprises constituées sous forme de société un certain nombre de dispositions favorisant l'auto financement de leurs activités, dispositions auxquelles les entrepreneurs individuels ne peuvent prétendre. Le revenu de l'entrepreneur individuel est constitué de son BIC sur lequel est basé l'ensemble de ses cotisations fiscales et sociales.

C'est pourquoi un mécanisme de provision d'une somme de 5.000 € en vue d'un investissement autre qu'immobilier ou pour véhicules de tourisme sera prochainement mis en place sous des conditions que le SDI juge beaucoup trop restrictives.

A l'heure où nous écrivons ces lignes, ce mécanisme ne serait accessible qu'aux entreprises ayant moins de 3 ans d'activité, employant moins de 5 salariés et enfin pour des provisions réalisées au titre des exercices clos avant le 1^{er} janvier 2008.

Autant dire qu'il s'agit pour le SDI du type même d'une mesure frioleuse (le montant de 5.000 € est particulièrement faible) et d'application concrète hasardeuse compte tenu du nombre de critères posés.

L'action du SDI visera en conséquence à définir un montant provisionné de 7.500 € outre l'abandon des critères de durée d'activité ainsi que l'extension de cette faculté aux entreprises de moins de 20 salariés qu'il s'agisse d'entreprises en nom propre ou bien de sociétés unipersonnelles puisque ces dernières sont soumises au même régime fiscal.

Les réformes sociales

La transformation du titre emploi entreprise en chèque emploi pour les TPE

Reconnaissons-le, ainsi que l'avait indiqué le SDI en son temps, le Titre Emploi Entreprise (TEE) n'a pas eu le succès escompté. Son seul objectif étant de simplifier les formalités d'embauche des employeurs pour l'emploi de salariés occasionnels, le recours à cette formule suppose néanmoins une demande d'adhésion préalable aux URSSAF, formule encore malaisée à réaliser. Il n'est en outre utilisable que par un petit nombre de secteurs d'activité. C'est pourquoi le SDI avait demandé la simplification de ce système et son extension à toute forme d'activité en le rapprochant de celui du chèque emploi service à destination des particuliers, formule qui a déjà fait ses preuves.

C'est sur cette voie que semble s'engager le gouvernement en modifiant d'une part l'intitulé du TEE en " Chèque emploi pour les très petites entreprises " et en lui conférant en conséquence la valeur et la même souplesse qu'un " chèque " comme moyen de paiement, les modalités de délivrance et d'émission étant calquées sur celles applicables aux chèques emploi service à savoir le réseau bancaire. Ainsi, par la remise de ce chèque, le chef d'entreprise sera réputé avoir rempli ses obligations déclaratives relatives à l'embauche mais aussi ses obligations en matières de déclarations sociales. Gageons que cette mesure sera propre à sécuriser le chef d'une petite entreprise dont le temps à consacrer à la paperasserie ne peut qu'être minime et qui reste toujours dans la crainte de ne pas avoir rempli telle ou telle obligation juridique dans le cadre de sa relation avec ses salariés ce qui peut avoir de très lourdes conséquences financières.

La prise en charge par l'Etat des cotisations patronales dues au titre des salaires versés aux apprentis

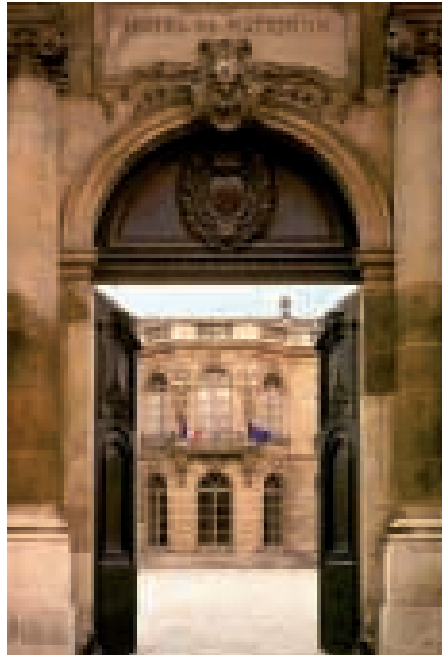
Le SDI s'était fait l'écho de la réforme introduite par la loi de finance de 2005 interrompant le soutien de l'Etat aux entreprises employant un apprenti à la date d'obtention du diplôme de ce dernier. Pour le SDI, cette absence d'accompagnement du contrat d'apprentissage jusqu'à son terme ne revêtait aucun fondement logique sinon purement financier et privait le maître d'apprentissage d'un légitime retour sur son investissement.

Le Gouvernement est fort à propos revenu sur cette mesure mais n'a pas pour l'heure, à notre grand regret, réformé le principe selon lequel un apprenti peut démissionner dès l'obtention de son diplôme, privant ainsi le chef d'entreprise de deux mois de travail du jeune qu'il a formé durant plusieurs années. A contrario, le législateur a reconnu la nécessité d'impliquer pleinement le jeune en apprentissage dans les conditions de réalisation de son futur métier en autorisant le travail dominical des apprentis mineurs. Cette nécessité de contrainte professionnelle est enfin reconnue au bénéfice des métiers de l'hôtellerie restauration ainsi que de l'alimentation.

Les réformes dans la gestion des difficultés

La prévention des difficultés

Après 20 ans d'échec dans le cadre de la poursuite d'activité d'entreprises en difficultés et après le constat déplorabile établi en 1998 de l'attitude de certains tribunaux de commerce en accointances avec certains administrateurs judiciaires, le Gouvernement s'est enfin décidé à engager une réforme sérieuse



La nouvelle liquidation simplifiée

La nouvelle procédure de liquidation simplifiée répond aux critiques fréquemment formulées quant à la longueur des procédures de liquidation judiciaire, source de frais excessifs. Le rapport d'enquête sur l'organisation et le fonctionnement des tribunaux de commerce, remis en juillet 1998 par l'Inspection générale des finances et l'Inspection générale des services judiciaires, relevait ainsi que 80 % des liquidations judiciaires ne conduisaient à aucune répartition de l'actif entre les créanciers, le produit des actifs étant inférieur à 50 000 francs (7 622 euros), et par conséquent intégralement absorbé par les frais de justice. Ces procédures impécunieuses encombrant inutilement les tribunaux, représentent un travail stérile pour le mandataire judiciaire, qui doit vérifier des créances qui, de toute évidence, ne seront pas payées, et suscitent ainsi des frais de justice qui font, de surcroît, l'objet d'une avance du Trésor. Par ailleurs, la durée excessive des procédures empêche les débiteurs personnes physiques d'entreprendre rapidement une nouvelle activité indépendante. Les avancées majeures sont les suivantes :

- les opérations de cession sont effectuées de manière très rapide : le liquidateur procède à la vente des biens dans les trois mois qui suivent le jugement d'ouverture,
- le liquidateur n'effectue la vérification que des créances susceptibles d'être payées grâce au produit de la réalisation de l'actif,
- la procédure de répartition de l'actif est également moins formelle. Un projet de répartition est établi par le liquidateur, puis remis au greffe où tout intéressé peut le consulter et le contester devant le juge-commissaire. S'il n'y a pas de contestation ou si les contestations sont rejetées, le liquidateur répartit ensuite l'actif entre les créanciers,
- un délai maximum d'un an est prévu par le projet de loi pour prononcer la clôture de la procédure.



et motivée d'un système qui conduit aujourd'hui 90% des entreprises placées sous ce régime à la liquidation judiciaire. Pour ce faire, une véritable révolution intellectuelle est nécessaire qui devra convaincre les chefs d'entreprise que " déposer le bilan " ne consiste pas à se rendre à l'abattoir mais peut constituer une saine mesure de gestion dans un moment délicat de la vie de l'entreprise. Pour ce faire, toutes les énergies de prévention doivent être mobilisées au premier rang desquelles les experts-comptables et les Centres de gestion agréés.

Relation Banques-PME : le SDI force de proposition !

Alerté par nombre de ses adhérents au travers de ses services juridiques et d'un afflux de pétitions évoquant les problématiques bancaires, le SDI, a choisi de s'impliquer dans un processus de mise en perspective de certaines pratiques bancaires dont les effets fragilisent la pérennité de nos entreprises. Aux fins d'échanger sur ces problématiques, une réunion s'est tenue le 07 juillet 2005 sur Bollwiller (68) en présence de chefs d'entreprise alsaciens avec l'aimable participation de Monsieur le député Sordi, Monsieur Pantzer en sa qualité d'attaché parlementaire de Monsieur le député Hillmeyer et M. Goetz vice président de la Fédération alsacienne de banques. Nous vous proposons de décliner les trois thèmes généraux recouvrant les problèmes récurrents rencontrés par les chefs d'entreprises abordés à cette occasion.

La politique du risque des établissements bancaires

La prise de risque des banques est minime compte tenu d'une part du caractère particulièrement restrictif des critères utilisés pour accorder des crédits et d'autre part de l'engagement personnel systématiquement demandé au chef d'entreprise sous forme de caution, de nantissement de son fonds de commerce et le cas échéant d'hypothèque sur ses biens immobiliers. Partant du principe que les banques sont, elles aussi, astreintes à une rentabilité et qu'elles se situent sur un marché concurrentiel, il conviendrait à notre sens de développer un système de mutualisation du risque au travers d'une institution déjà en place (OSEO – BDPME) cantonnée pour l'heure aux projets de création d'entreprise et d'innovation.

La proposition du SDI consisterait donc à envisager le développement d'un principe de caution mutuelle du risque commercial et artisanal autorisant ainsi les établissements bancaires à plus de souplesse dans ses critères d'appréciation du fait d'un financement adossé nécessairement garanti par une institution solvable.

Le chef d'entreprise, qu'il exerce en nom propre ou sous forme sociétale, est responsable sur l'ensemble de son patrimoine du bon fonctionnement de l'entreprise. La récente réforme qui a conduit à la protection du patrimoine personnel du chef d'entreprise (protection limitée au seul logement à usage d'habitation) n'est applicable qu'aux chefs d'entreprise exerçant en nom propre.

La proposition du SDI viserait donc à étendre le principe de la protection du patrimoine personnel du chef d'entreprise au gérant d'une société, caution personnelle dans la très grande majorité des cas. De plus, il conviendrait d'étendre l'accès à la commission de surendettement Banque de France des responsables de TPE pour leurs dettes professionnelles. Il en sont expressément exclus à ce jour.

Dans l'hypothèse où une entreprise est placée en redressement judiciaire puis en poursuite d'activité, les dettes sociales du chef d'entreprise (cotisations retraite par exemple) ainsi que les dettes sur lesquelles il est caution restent des dettes propres pour lesquelles il peut être poursuivi à titre personnel.

La proposition du SDI consisterait ici à contraindre les organismes sociaux (ORGANIC, AVA) ainsi que les bénéficiaires des cautions (les

établissements bancaires à titre habituel) à suspendre leurs poursuites dès lors que leurs créances ont été intégrées au plan d'apurement du passif.

Les incidents bancaires

Aujourd'hui, la pratique bancaire veut qu'un client soit averti 48h à l'avance en cas de rejet de chèque pour défaut de provision. Cette pratique n'est pas normée. Elle est suivie ou non. Les 48h sont généralement considérés à compter de l'émission du courrier si bien que le client est dans l'impossibilité matérielle de couvrir son compte à échéance.

La proposition du SDI vise à préciser enfin les modalités exactes de prévention du client avant le rejet d'un chèque sous la forme d'un courrier adressé en lettre simple ou recommandée et donnant 48h à réception pour provisionner le compte.

La pratique des dates de valeur fait régulièrement l'objet de contestations devant les tribunaux. Elle a pour effet de créer artificiellement des déficits de trésorerie. La jurisprudence admet globalement cette pratique en fonction des "délais de traitement", notion qui reste particulièrement floue.

La proposition du SDI est de réglementer la pratique des dates de valeur de la façon suivante : jour J pour les remises carte bleue, espèces et chèques émis ; jour J+2 ouvrés pour les remises de chèques à l'encaissement.

A ce jour, une banque a la possibilité de dénoncer un accord de découvert en compte courant moyennant un préavis de 60 jours. Les courriers recommandés adressés au client précisent cet élément. Certains établissements bancaires ont cependant pour habitude de considérer que le découvert autorisé est supprimé dès l'émission du courrier et commencent à créer des incidents bancaires.

Or, en principe, le compte doit être créditeur à l'issue des 60 jours et non immédiatement ou par paliers sur une durée de 60 jours.

La proposition du SDI est d'étendre le délai de 60 à 90 jours et de prévoir par exemple une réduction par tiers du découvert à l'issue de chaque période de 30 jours.



Par ailleurs d'autres sujets ont été évoqués comme la réglementation des frais bancaires ou bien encore la suppression de la notion de taux d'usure pour les crédits professionnels et c'est dans cet esprit que le SDI a saisi l'ensemble de la représentation nationale et les membres du gouvernement compétents pour que ce dossier puisse évoluer rapidement.

A noter que la pétition nationale initiée par le SDI est d'une utilité grandissante et qu'il est donc nécessaire de continuer à la faire circuler auprès de vos collègues et/ou de nous la retourner signée pour ceux d'entre vous qui ne l'auront pas déjà fait.

Alors qu'aujourd'hui, les banques de détail françaises affichent des résultats financiers, en terme de profit, toujours plus que conséquents, il est utile pour le SDI de se poser la question de savoir comment ces établissements peuvent en arriver à de tels profits et la première réponse qui se présente est une simple affirmation : au détriment souvent de leurs clients...

En effet, la priorité des banques françaises aujourd'hui, quelles soient de financement et/ou de détail, est exclusivement de continuer à rester des centres de profit et non plus des partenaires de la vie économique de notre pays et plus particulièrement de nos petites et moyennes entreprises.

A tel point que chacun peut le constater journalièrement notamment en payant l'addition toujours plus importante de frais divers et variés liés à la gestion de compte et/ou au bénéfice de certains services bancaires indispensables et pourtant gratuits dans d'autres pays européens. Face à ce simple constat, le SDI a donc décidé de saisir les pouvoirs publics pour les sensibiliser et les obliger à remédier si nécessaire par la loi à cette situation inadmissible. La présente pétition a donc pour but de crédibiliser et donner une exemplarité à cette nouvelle action. Nous comptons donc sur votre soutien indéfectible et votre implication...

HALTE AUX ABUS BANCAIRES

- Commissions carte bleue trop élevées
- Autorisations de découvert supprimées à discrétion
- Taux d'intérêt sur agios abusifs
- Ingérence dans la gestion de l'entreprise
- Engagement personnel systématique du chef d'entreprise (caution)
- Frais aberrants

LES PRATIQUES BANCAIRES ASPHYXIENT NOS ENTREPRISES



RAISON SOCIALE :

ACTIVITE :

NOMBRE DE SALARIES :

PRENOM :

NOM :

ADRESSE :

CODE POSTAL :

VILLE :

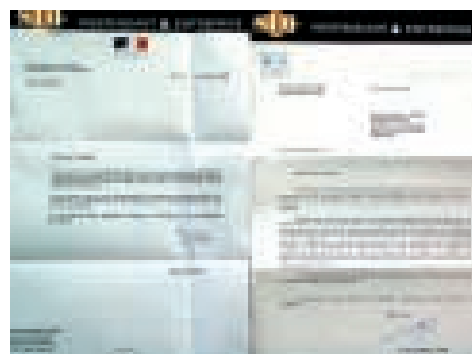
TELEPHONE :

E-MAIL :

FAX :

FAIT A LE :

Cachet de l'entreprise



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@wanadoo.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@wanadoo.fr

S.D.I.
46, rue d'Estienne d'Orves
92270 Bois Colombes
Tél : 01.48.17.00.58
Fax : 01.49.38.09.67
E-mail : sdi-paris@wanadoo.fr



