



INDEPENDANT & ENTREPRISE

ORGANE OFFICIEL DU SYNDICAT DES INDEPENDANTS

EDITORIAL

Un an après...

ACTION & PETITION

Taxe CVA :
le SDI marque des points !

BON A SAVOIR

Non au chèque transport
à la charge de nos
entreprises

PROFESSION

Les autos école sommées
de mieux faire !

NATIONAL

Dangers imminents :
la mobilisation doit
se poursuivre





“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,
Mme Marie SEGURA,
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,
Mme Marie SEGURA,
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.

ACTION
ANNONCES
BAROMÈTRE
BON A SAVOIR
DROIT

EDITORIAL

3

ENSEMBLE

Un an après ...

L'année dernière à la même époque, je commentais la nouvelle prise de fonction de Dominique de Villepin en tant que Premier ministre après la défaite cuisante du référendum sur la constitution européenne. Son discours programme était alors axé sur la relance économique de la France à travers une de ses forces vives essentielles les PME et plus particulièrement les entreprises de moins de 20 salariés. Un an après le bilan que nous pouvons faire est plus que contrasté...

Ainsi sur le plan de l'emploi, la situation est en nette amélioration et ce grâce à nos petites et moyennes entreprises qui ont généré pas moins de 175.000 nouveaux emplois en moins d'un an ! Le rôle majeur des PME est donc incontestable dans ce renouveau et il est primordial d'insister sur le fait que ces emplois, créés par nos entreprises, sont en grande partie à durée indéterminée. Dès lors, sur ce premier élément, qu'en est-il de l'impact gouvernemental ?

Assurément pas si déterminant voir même inquiétant pour l'avenir. En effet, la mise en place du CNE destiné aux entreprises de moins de 20 salariés et visant à simplifier les procédures de rupture du contrat de travail n'a pas été un succès massif. Certes le SDI avait salué ce premier pas du Gouvernement qui enfin par ce dispositif prenait partiellement en compte la nécessité d'engager une réforme du Code du travail, s'agissant des procédures contraignantes et coûteuses liées au licenciement. Le seul problème est que l'application de ces contrats a été remise en question notamment par une jurisprudence du Conseil des prud'hommes de Longjumeau qui estime que la durée de deux ans permettant à l'employeur de se séparer de son salarié sans qu'il existe un motif valable, est excessive " au regard du droit et des traditions tant internes que comparées " avec d'autres pays européens ! Un comble...

S'agissant de l'autre mesure phare visant à inciter à l'embauche, le chèque emploi pour les très petites entreprises qui a pour objectif de réduire à rien les formalités d'embauche pour les entreprises de moins de 5 salariés, le constat est moins négatif. Les informations que nos services juridiques ont pu collecter, auprès de vous, Chers Adhérents, démontrent en effet la nécessité impérieuse de procéder à une simplification des formalités administratives liées à l'embauche d'un nouveau salarié, pour autant, il est à noter que ce système est encore peu utilisé, quelques milliers d'entreprises sur 2,2 millions, une goutte d'eau dans l'océan.

En conclusion sur ce chapitre de l'emploi, s'il existait une intention, la volonté de la voir se matérialiser a été très atténuée, les mois passants, j'ajouterais même que l'échec du CPE (transposition du CNE aux entreprises de plus de 20 salariés) a quelque peu calmé les ardeurs de cette équipe gouvernementale. En conséquence, le mérite de cette embellie de l'emploi ne peut qu'être exclusivement crédité à nous seuls, dirigeants de PME, qui envers et contre tout continuons inlassablement à croire en notre développement et ce malgré les contraintes quotidiennes et les charges constantes que nous devons supporter. Charges : le mot est lâché !

Peut-on considérer que nos charges ont suffisamment baissé ? Sur le plan du coût du travail sûrement pas et sans anticiper sur l'article visant à vous rendre compte de notre action pétitionnaire nationale contre la taxe sur la valeur ajoutée en page 14 de ce numéro, je me dois d'en évoquer quelques éléments. Ainsi, si nous prenons comme référence le salaire de base à savoir le SMIC sur lequel le gouvernement a tendance à considérer qu'il n'y a plus de charges, je m'inscris en faux et dénonce cette méconnaissance du monde de l'entreprise ! En effet, outre les 4,4 % de cotisations pour la Sécurité sociale, nous employeurs payons, 5,9 % de cotisations aux régimes de retraite complémentaires, 4,3 % de cotisations assurance-chômage et 4,5 % en moyenne d'autres cotisations d'origine légale ou conventionnelle. Au final, le niveau des cotisations patronales sur le SMIC s'élève à 19 % en moyenne du salaire brut. Par ailleurs, si je souhaite payer mon salarié qualifié à un salaire s'élevant à 1,3 SMIC les cotisations patronales s'élèveront alors à 35 % du salaire brut, et malgré tout nous continuons à créer des emplois ! Dès lors, il est clair que les charges pesant sur les salaires n'ont pas baissés, et que les propositions gouvernementales visant à les asseoir sur la valeur ajoutée des entreprises ne feront qu'accroître cette augmentation.

En conséquence, un an après, le bilan reste très passable pour nos entreprises dans les faits et aussi dans ce qui pourrait nous être réservés si nous avions la malencontreuse idée de ne pas rester mobilisés, vigilants et combatifs. A l'aube de cette nouvelle année électorale décisive pour notre pays, nous nous devons au sein du SDI de continuer notre action visant à préserver et promouvoir les intérêts de nos petites et moyennes entreprises et ce quels que soient nos interlocuteurs. Sachez que nos représentants nationaux, avec votre indéfectible appui, ne failliront pas à cette mission !

Raymond PARAS
Président

Conjoint salarié et Assedic



Madame D., salariée dans l'entreprise de son mari gérant majoritaire de SARL à Epinal (88)

" Notre comptable me fait cotiser auprès des Assedic comme tous les autres salariés de l'entreprise ; l'entreprise connaît des difficultés et je risque d'être licenciée pour motif économique. Il semblerait que je ne puisse bénéficier des allocations chômage : pouvez vous m'indiquer ce qu'il en est vraiment ? "



Tout d'abord, il convient de rappeler que le fait de cotiser auprès des ASSEDIC ne signifie pas droit à prestation ASSEDIC. En effet, les ASSEDIC ne vérifient pas votre participation à leur régime lors de votre affiliation en tant que salarié, mais uniquement lorsque vous demandez à bénéficier de l'allocation chômage. Par conséquent, les ASSEDIC acceptent toutes les cotisations même celles non fondées.

Il est donc très important de s'assurer dès le départ que la cotisation versée aux ASSEDIC est justifiée. Pour cela il convient de demander un formulaire " demande de renseignement sur la participation au régime d'assurance chômage " auprès de l'ASSEDIC du lieu d'affiliation de l'entreprise. Dans votre cas précis, nous pouvons apporter les éléments de réponse suivants. Le régime assurance chômage est réservé aux salariés remplissant notamment les conditions ci après :

- exercice de tâches techniques
- existence d'une rémunération
- existence d'un lien de subordination juridique permettant à l'employeur de diriger et de contrôler le salarié.

Ces critères établissent la matérialité d'un contrat de travail. Attention : bénéficier d'un statut de salarié au regard de la Sécurité Sociale ne signifie pas être salarié au regard du régime assurance chômage. La difficulté dans votre cas est l'absence de lien de subordination entre époux : les ASSEDIC vont donc rechercher d'autres critères pouvant établir cette subordination : horaires de travail, salaire versé, fonctions réellement exercées et surtout les diverses délégations de pouvoirs (administratives, bancaires...), autres activités professionnelles...

A l'heure actuelle et de façon générale sont exclus du régime ASSEDIC : les gérants majoritaires et égalitaires de SARL, le gérant d'EURL, l'associé et le gérant associé d'une SNC, le conjoint collaborateur d'une entreprise en nom personnel. Sous conditions, peuvent être admis au régime d'assurance chômage : l'associé et le gérant minoritaire d'une SARL, le gérant non associé d'une EURL, le gérant non associé d'une SNC, le salarié conjoint du chef d'entreprise en nom personnel. En tout état de cause, il est impératif de faire étudier son statut social par les ASSEDIC, car les situations sont toutes différentes sur le plan juridique ; les ASSEDIC émettent alors un avis sur votre statut. La loi ne les oblige pas à rendre cet avis par écrit : exigez le ! En effet, en cas d'acceptation, et bien sûr dans l'hypothèse où les données sociales sont les mêmes, l'avis émis s'imposera aux ASSEDIC pour le futur et ils ne pourront donc pas le remettre en cause. N'oubliez pas que si vous avez cotisé à tort, il est possible de demander le remboursement d'une partie des cotisations. Par ailleurs, le chef d'entreprise membre du SDI qui ne bénéficie pas de l'assurance chômage au travers de l'Assedic peut solliciter une couverture de même nature auprès de l'APPI. (*contactez nos services pour toute information à ce sujet*). .



L'ACCRE et le remboursement des indemnités ASSEDIC



Madame L. commerçante à Bourg en Bresse (01)

"Voici deux ans, j'étais à la recherche d'un emploi et indemnisée par les ASSEDIC. J'ai décidé de monter mon entreprise en bénéficiant du dispositif ACCRE. Sans me reprocher aucune faute, les ASSEDIC me réclament aujourd'hui le remboursement de la totalité des indemnités qui m'ont été versées. Ils me disent qu'ils en ont le droit. Est-ce exact ?"



L'aide aux demandeurs d'emploi créant ou reprenant une entreprise (ACCRE) consiste en une exonération de charges sociales pendant un an. Sa mise en place doit impérativement faire l'objet d'une demande déposée à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi (DDTE) avant la création ou la reprise de l'entreprise.

Ce dispositif peut se cumuler avec l'ARE (allocation d'aide au retour à l'emploi) à savoir la possibilité d'un maintien total ou partiel de vos indemnités ASSEDIC durant l'exercice de votre nouvelle activité non salariée. Les conditions pour conserver une partie des allocations sont les suivantes. La nouvelle activité ne doit pas rapporter plus de 70% du salaire sur lequel a été calculé votre allocation, et vous devez demeurer inscrite comme demandeur d'emploi. Dès lors que les revenus ne sont pas connus, l'ASSEDIC détermine à titre provisoire un nombre de jours non indemnisables à partir d'une rémunération forfaitaire (512,83 _ / mois en 2004 pour la première année d'activité). En fin d'année, une régularisation est effectuée en fonction des rémunérations réelles soumises à cotisation. L'ASSEDIC détermine votre revenu mensuel moyen et le rapporte à votre ancien salaire journalier de référence (SJR). Si le revenu mensuel moyen dépasse 70% de votre ancien salaire soit 0.7X30XSJR, la totalité des sommes perçues sur la période est à rembourser. Cette situation est naturellement inadmissible puisqu'elle revient à considérer l'allocation chômage non plus comme un revenu de substitution destiné à assumer ses charges de vie courante mais comme un prêt remboursable à terme.

La période de garantie du contrat d'assurance

Nous sommes souvent confrontés à des conflits opposant nos adhérents à leurs assureurs notamment concernant la détermination de la période pendant laquelle ils sont couverts. Le principe est que le versement de la prime pour la période qui se situe entre la prise d'effet du contrat et son expiration a pour contrepartie la garantie des dommages qui trouvent leur origine dans un fait qui s'est produit pendant cette période. Les choses ne sont cependant pas toujours aussi claires et limpides.

Reprise du passé inconnu

La liberté contractuelle autorise les cocontractants à convenir que la garantie de l'assureur est due pour tout fait engageant la responsabilité de l'assuré intervenu antérieurement à la prise d'effet du contrat.

Afin de préserver le caractère aléatoire du contrat d'assurance, l'assuré ne devra cependant pas avoir été informé de ce que sa responsabilité est susceptible d'être engagée pour un fait antérieur. Il ne peut bien évidemment demander à un assureur de couvrir un litige né antérieurement à son adhésion et dont il avait connaissance. Cette garantie n'est nécessaire que si aucun précédent assureur ne garantissait la période précédente mais peut être une sage précaution à prendre.

Garantie subséquente

Les parties peuvent convenir que l'assureur couvrira les conséquences de tout fait générateur intervenu pendant la durée du contrat d'assurance, même si la réclamation du tiers victime n'intervient que postérieurement à l'expiration de la police. De telles clauses étaient fréquemment insérées dans les polices d'assurance de responsabilité professionnelle, notamment en cas de changement d'assureur. Mais, suite à la jurisprudence de 1990 relative à la "clause de réclamation" la Cour de Cassation a réputé "non écrite" la clause selon laquelle la garantie sera maintenue après la résiliation du contrat d'assurance moyennant le paiement d'une prime "subséquente".

Clause de réclamation dite " Claim's made "

Techniquement, les statistiques et les calculs de probabilités sont effectués par les assureurs sur la base de l'importance des risques encourus pour une période donnée, ce qui sert au calcul de la prime, et à la constitution des provisions pour sinistres. Ces modalités sont particulièrement **essentielles en matière de réassurance**. C'est pourquoi, afin de limiter l'application de leur police dans le temps, les assureurs de responsabilité avaient l'habitude d'insérer dans leurs polices une clause, dite " **claim's made** " selon laquelle la **garantie n'était due que si la réclamation du tiers victime intervenait entre la prise d'effet et l'extinction du contrat d'assurance**. En l'absence de clause de reprise du passé par un nouvel assureur, l'assuré ne se trouve donc pas garanti si la réalisation du dommage ou la réclamation du tiers n'intervient que postérieurement à l'expiration de la période de garantie. De même, la victime se trouvait dans l'impossibilité de bénéficier de la garantie de l'assureur de responsabilité, si son dommage ou sa réclamation intervenait postérieurement à l'extinction du contrat. Afin d'éviter de tels découverts de garantie, la Cour de Cassation a condamné les clauses " **Claim's made** " sur le fondement de l'**absence de cause** selon les étapes suivantes. Dans un premier temps, la Cour de Cassation a consacré la validité de la clause selon laquelle la garantie de l'assureur était subordonnée à la réclamation de la victime pendant la période où le contrat d'assurance est en cours, dans la mesure où cette cause était explicite, qu'elle avait été librement acceptée par l'assuré et qu'elle n'était pas contraire à l'ordre public. Cette clause était opposable à la victime. Toutefois, par deux arrêts des **22 et 23 Janvier 1985**, la Cour de Cassation a décidé que la clause par laquelle la garantie n'était acquise, que si la réclamation est présentée avant la résiliation de la police était inopposable au tiers lésé. **Par 7 arrêts de principe en date du 19 Décembre 1990**, la Première Chambre Civile de la Cour de Cassation a décidé que **le versement de primes pour la période qui se situe**

entre la prise d'effet du contrat et son expiration a pour contrepartie nécessaire la garantie des dommages qui trouvent leur origine dans un fait qui s'est produit pendant cette période; la stipulation de la police selon laquelle le dommage n'est garanti que si la réclamation de la victime, a été formulée au cours de la période de validité du contrat abouti à priver l'assuré du bénéfice de l'assurance en raison d'un fait qui ne lui est pas imputable et à créer un avantage illicite, au profit du seul assureur, qui aurait alors perçu les primes sans contrepartie. En conséquence " cette stipulation doit être réputée non écrite ".

Depuis lors, la jurisprudence fait une application constante de ce principe.

Inopposabilité conventionnelle de la Jurisprudence entre assureurs. La clause de réclamation permettant toutefois aux assureurs de " calculer " leur risque sur une période définie à l'avance, il a été décidé que cette jurisprudence serait inopposable aux conventions entre assureurs.

Ainsi, dans la mesure où la jurisprudence de la Cour de Cassation désorganisait les principes techniques servant de base au calcul des primes et des provisions, les assureurs ont conclu une convention en 1991, afin de déclarer celle-ci inapplicable dans les rapports entre eux. Néanmoins, cette convention inter assureurs reste **radicalement inopposable aux assurés et aux victimes**.

Des assouplissements nécessaires

La Jurisprudence de la Cour de Cassation a contribué dans des domaines de risques juridiquement " sensibles " au long terme, tel que le risque médical, voire le risque industriel, à conduire les assureurs à abandonner la couverture du risque, avec des résiliations massives ou des augmentations de primes dissuasives. Conscient du réel problème de " technique " d'assurance, posé par cette jurisprudence, les pouvoirs publics, sous la pression de lobbies d'assureurs, ont envisagé d'assouplir le régime des clauses "de réclamation", notamment en matière d'assurance de responsabilité médicale, rendue obligatoire depuis la loi du 4 mars 2002, afin de permettre sa couverture dans des conditions acceptables. De son côté, la jurisprudence de la Cour de Cassation pouvait sembler parfois incohérente. C'est ainsi qu'en matière de **garantie dégâts des eaux**, dont l'origine s'était étalée dans le temps, avec **succession d'assureurs**, la Cour de Cassation met l'indemnisation du sinistre non à l'assureur en risque au moment du fait générateur, mais à celui-ci qui l'était **au moment de la "manifestation" du dommage**.

C'est dans ces conditions que la **loi du 30 Décembre 2002**, a permis l'insertion de clauses " **claim' made** " dans les polices d'assurance du risque médical. La **loi du 1^{er} Août 2003**, a autorisé le bénéfice de la clause **claim's made** pour toutes les polices de responsabilité civile des professionnels et des personnes morales. Seuls, les particuliers, personnes physiques, ne peuvent se voir proposer de telles clauses de réclamation, étant toujours soumis au principe de la



Annonces des adhérents du S.D.I.

Saint-Etienne les Remiremont (88) : Vends fonds de commerce de cycles, ventes et réparations. Ville desservie par voie rapide. Affaire créée en 1985, situation géographique : centre de l'Europe, 2 heures du Luxembourg, de la Suisse, de l'Allemagne. Prix : 60.000 €
Tél. : 03.29.23.36.80

Chaumont (52) : Vends pour cause de départ, fonds de commerce artisanat d'art, espace cadeaux, mobilier, luminaires. Surface commerciale 60 m² grande vitrine, réserve 10 m². Bien situé centre ville début de rue piétonne. Création d'activité mai 1999. Loyer 800 €. Prix : 25.000 €.
Tél. : 06.86.81.34.66

Bouches du Rhône (13) : Vends fonds de commerce dans zone commerciale de contrôle technique automobile. Superficie de 345 m², petit loyer avec studio, grand parking au bord de la nationale avec beaucoup de passage de véhicules.
Tél. : 06.89.67.19.04

Creuse (23) : Vends pour raison de santé fonds de commerce de boulangerie-pâtisserie. Pour tout renseignements contact par téléphone.
Tél. : 06.86.18.89.65

Villeneuve la Guyard (89) : Vends base de loisir avec plan d'eau de 30 hectares, entrée et sortie sur l'Yonne, possibilité port de plaisance, parking bateau, 50 places et voitures 350 places, bar, restaurant, licence IV, salle de jeux, terrain de quad adultes et enfants, discothèque, plage, appartement de 5 pièces en pleine propriété (SCI). A 45 min de Paris A5, N6. Prix des murs et du fonds : 1.000.000 €.
Tél. : 03.86.66.04.95

Lesmenils (54) : Vends portique de lavage Poids lourds année 2000 en parfait état de fonctionnement. Prix à débattre.
Tél. : 03.83.80.60.55

Tresserve (73) : Vends pour raison de santé, fonds de commerce hôtel, bar, restaurant à proximité du lac du Bourget avec 8 chambres, affaire saine tenue depuis 26 ans. Prix des murs et du fonds : 450.000 €.
Tél. : 04.79.61.44.92

Bron (69) : Vends fonds de commerce de Pizzeria livraison à domicile, situé en centre ville, d'une surface de 50 m² avec cuisine aux normes, clientèle importante, affaire tenue depuis 16 ans. Prix : 200.000 € murs et fonds.
Tél. : 04.72.37.41.93

Pont de Roide (25) : Vends très beau fonds de commerce de vêtements pour femmes d'une superficie de 70 m² situé en centre ville.
Tél. : 03.81.92.87.99

L'Isle sur le Doubs : Vends très beau fonds de commerce de vêtements pour femmes d'une superficie de 40 m² situé en centre ville.
Tél. : 03.81.92.87.99

Rouen (76) : Vends fonds de commerce Pizzeria sur place et à emporter, chiffre d'affaires HT 63.000 €, ebe 16.500 € situé à Rouen à côté du CHU et de la Clinique, quartier à fort développement, possibilité de livraison, matériel et agencement récent.
Tél. : 02.35.98.26.38

L'Isle sur le Doubs : Vends très beau fonds de commerce de vêtements pour femmes d'une superficie de 40 m² situé en centre ville.
Tél. : 03.81.92.87.99

Yzeure (03) : Vends pour cause de départ à la retraite droit au bail tout commerce. Situé en plein centre ville face aux lycées. Prix à débattre.
Tél. : 04.70.44.10.49

Alès (30) : Vends pour cause de départ à la retraite fonds de commerce de carrosserie. Situé à un Km du centre ville. Loyer de 730 € TTC. Surface de 250 m² avec cour. Entièrement équipé.
Prix : 70.000 €
Tél. : 04.66.52.19.65

LES CHIFFRES UTILES

1 € = 6.55957 F

Sécurité Sociale : Plafond mensuel de la sécurité sociale : 2.589 €

Taux d'intérêt légal : 2,11 %

SMIC AU 1/07/06

Taux horaire légal du SMIC : 8,27 €

SMIC 35h : 1.254,28 €

SMIC 39h : majoration de salaire de 10 % de la 36^{ème} à la 39^{ème} h : 1411,96 €

SMIC 39h : majoration de salaire de 25 % de la 36^{ème} à la 39^{ème} h : 1433,47 €

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	1276	1278	1332
2006	1362			

EXEMPLE DE CALCUL

Loyer consenti le 1^{er} 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 : $1000 \times \frac{1183}{1083}$ 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 2005

d = la distance parcourue à titre professionnel en 2005

Puissance Administrative	Jusqu'à 5.000 Km	de 5.001 Km à 20.000 Km	Au delà de 20.000 Km
3CV et moins	0,364	723 + (d x 0,219)	0,255
4CV	0,439	960 + (d x 0,247)	0,295
5CV	0,483	1063 + (d x 0,270)	0,323
6CV	0,505	1100 + (d x 0,285)	0,340
7CV	0,528	1140 + (d x 0,300)	0,357
8CV	0,558	1200 + (d x 0,318)	0,378
9CV	0,572	1200 + (d x 0,332)	0,392
10CV	0,602	1240 + (d x 0,354)	0,416
11CV	0,614	1223 + (d x 0,369)	0,430
12CV	0,645	1300 + (d x 0,385)	0,450
13 CV et plus	0,656	1280 + (d x 0,400)	0,464

EXEMPLE DE CALCUL

- Pour un véhicule de 5 CV

Distance parcourue dans l'année : 4000 Km

$4000 \times 0,483 = 1932$ €

Distance parcourue dans l'année : 15.000 Km

$1063 + (15.000 \times 0,270) = 5113$ €

Distance parcourue dans l'année : 24.000 Km

$24.000 \times 0,323 = 7752$ €

Législation sociale : quelques rappels pratiques...

Repos, congés, jours fériés et incidence sur le bulletin de paie

Combien d'heures doit-on décompter lorsque le salarié est en vacances et que la semaine aurait dû être travaillée 40 heures ?

Il convient de rappeler que les congés payés se décomptent en jours ouvrables ou ouvrés et jamais en heures. Vous ne pouvez pas dire à votre salarié, vous avez droit à 40 heures de congés ou à 20 heures de congés. Vous devez lui préciser qu'il bénéficie par exemple de 30 jours ouvrables de congés. Lorsque votre salarié prend ses congés payés, il bénéficie d'un maintien de sa rémunération. Il a droit au même salaire que s'il était venu travailler. Si le salarié travaille habituellement 40 heures par semaine, son indemnité de congés payés doit être égale à un salaire pour 40 heures majoration pour heures supplémentaires comprise. Par contre les heures supplémentaires ne seront pas imputées sur le contingent d'heures supplémentaires. Il faudra ensuite vérifier si les indemnités de congés payés versées pendant la période de référence (du 1^{er} juin 2006 au 31 mai 2007) sont au moins égales à 10% des salaires bruts versés. La somme la plus favorable doit être retenue. Vous aurez peut être un rappel d'indemnité de congés payés à verser sur le salaire du mois de mai 2007.

Quelle est l'incidence d'un jour férié ? Comment définir les heures supplémentaires effectuées cette semaine ?

Seul le 1^{er} mai est un jour férié obligatoirement chômé (article L 222.5 du code du travail). Toutefois certains accords conventionnels, auxquels le lecteur voudra bien se reporter, prévoient des jours supplémentaires obligatoirement chômés. Pour les jours fériés ordinaires (1^{er} janvier, lundi de Pâques, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, Toussaint, 11 novembre, Noël) vous pouvez demander à un salarié de venir travailler. Sauf dispositions plus favorables applicables (convention collective, ...) le salarié ne bénéficie d'aucune majoration particulière de rémunération, sous réserve de l'application des majorations pour heures supplémentaires en cas de dépassement de la durée légale du travail. Lorsque le salarié bénéficie d'un jour férié chômé, il faut maintenir sa rémunération. La paie sera celle qu'il aurait eu s'il était

venu travailler un jour ordinaire. Pour un salarié qui travaille 40 heures par semaine, sa rémunération sera maintenue, y compris les majorations pour heures supplémentaires. Les heures supplémentaires ne seront pas imputées sur le contingent d'heures supplémentaires comme pour les congés payés.

Quelles sont les incidences d'une absence, d'une maladie sur le nombre de jours de réduction du temps de travail ?

Supposons que le dispositif applicable à votre entreprise en matière de temps de travail vous conduise à accorder 24 jours de réduction du temps de travail (JRTT) en contrepartie d'un travail hebdomadaire de 39 heures. Un salarié est malade ou s'absente dans le cadre d'un congé parental ou d'un congé sans solde ; à son retour pourra-t-il prétendre au bénéfice des 24 JRTT ? Il faudra recalculer le droit du salarié. En effet, les JRTT sont acquis en contrepartie de semaines de 39 heures. Si le salarié ne réalise pas 39 heures, il ne bénéficie pas de l'ouverture de JRTT. Le nombre de JRTT doit être réduit proportionnellement à l'absence.

Exemple :

Un salarié est absent pendant 2 mois, soit pendant 40 jours (8 semaines X 5 jours)

Il est prévu 45 semaines de travail sur l'année soit 225 jours de travail.

Le salarié a déjà pris 10 JRTT sur les 24 JRTT applicables à l'entreprise.

Combien lui en reste-t-il ?

- Nombre de JRTT perdus du fait de l'absence :

$(1/225 \text{ jours sur l'année}) \times 40 \text{ jours d'absence} \times 24 \text{ JRTT} = 4,26$

(Pour des questions pratiques on ne retient pas la virgule) soit 4 JRTT

- Nombre de JRTT restant : $24 - 10 - 4 = 10 \text{ JRTT}$

Les remplacements d'été : l'imbroglio juridique

Comme chaque année, vous proposez à Madame Crozet, salariée à temps partiel de votre entreprise, de passer à temps complet afin d'assurer le remplacement de salariés en congés payés. Mais cette année en signant un avenant au contrat de travail de Madame Crozet, vous prenez un risque juridique. Dans un arrêt récent (cour de cassation, chambre sociale du 5 avril 2006) la haute juridiction vient de donner raison à un salarié à temps partiel qui contestait la possibilité d'augmenter temporairement son temps de travail afin d'assurer un temps complet. La logique juridique de la cour de cassation peut se comprendre. La chambre sociale limite l'augmentation du temps de travail d'un salarié à temps partiel à l'utilisation des heures complémentaires. Rappel : les heures complémentaires sont limitées à 10% de la durée contractuelle. Par exemple un salarié embauché à raison de 20 heures par semaines peut réaliser 2 heures complémentaires soit un total de 22 heures au maximum. Dans la pratique cette décision est à des années lumière des habitudes des chefs d'entreprise et des salariés.

Quelle décision devez-vous prendre ?	Signer un avenant à temps complet avec votre salarié	Embaucher un autre salarié sous CDD afin d'assurer le remplacement des congés payés
Avantages	1. le salarié connaît bien l'entreprise et les habitudes de la maison ; il n'y a pas de temps d'adaptation. 2. le salarié compte sur ce revenu plus important.	1. vous évitez toutes contestations sur le dépassement des heures complémentaires.
Inconvénients	1. le salarié peut saisir le conseil des prud'hommes et demander des dommages et intérêts pour le non respect de la limite des heures complémentaires, 2. l'inspection du travail peut dresser un PV car il s'agit d'une infraction pénale (5 ^{ème} classe soit au maxi 7500 euros pour une personne morale).	1. le salarié qui comptait sur une augmentation de revenu comprendra difficilement ce changement d'habitude, 2. l'embauche d'un salarié sous CDD nécessitera un temps d'adaptation, 3. il faudra verser une indemnité de précarité à l'issue du CDD.
Précautions à prendre	Eviter de proposer un avenant à un salarié avec lequel vous avez déjà des contentieux. Soyez souple sur l'organisation du temps complet, évitez des contestations qui pourraient vous mener au conseil des prud'hommes.	Lorsque vous rédigez le CDD n'oubliez pas d'indiquer le nom, la qualification et le motif de l'absence.

Urbanisme commercial : la loi Raffarin bientôt réformée !

A la lecture de ce titre, on pourrait penser qu'une telle réforme pourrait être utile pour le commerce de proximité qui malgré, le dispositif des commissions départementales et de la commission nationale d'équipement commercial, dont les missions sont notamment de veiller à la protection économique de ces entreprises lors de toutes demandes d'implantation ou d'extension d'une grande surface, n'est pas encore suffisamment considéré face à la grande distribution et sa volonté toujours hégémonique ! Et bien on se trompe, l'objectif est peut-être différent...

En effet, le gouvernement actuel et son Ministre des PME, du Commerce et de l'Artisanat, **Renaud DUTREIL**, vont devoir solutionner une réelle problématique touchant directement le dispositif de la loi précitée. Ainsi, la Commission européenne a estimé en juillet 2005 que l'organisation même des CDEC allait à l'encontre du principe de la liberté d'établissement !

Ce qui reviendrait à dire, si nous devons appliquer le droit communautaire en l'état, que toute grande enseigne aurait la faculté de s'installer comme elle le souhaite et qu'il ne serait plus possible notamment, de prendre comme critère de refus, la menace du commerce de proximité.

Alors, même si le dispositif de la loi Raffarin n'a pas été parfait dans cet objectif, il serait inadmissible de le révoquer. En tout cas pour le SDI voilà bien une nouvelle raison de se lancer dans un combat qui n'est pas perdu d'avance puisqu'un grand nombre de parlementaires a déjà signifié son opposition à toute réforme malmenant la défense des petites et moyennes entreprises commerciales et artisanales souvent victimes de l'installation et des pratiques de la grande distribution. Le ministre est donc prévenu, gageons qu'il tienne compte dans son nouveau projet de cette potentielle levée de boucliers.



Le secteur des services funéraires réclame une TVA réduite

Après les restaurateurs et les disquaires, c'est donc au tour des professionnels du funéraire, soutenu dans leur demande par le SDI, à demander la mise en place d'une TVA à taux réduit de 19,6% à 5,5%. Il est à noter que par rapport aux secteurs précités, ces professionnels bénéficient d'un atout non négligeable à savoir l'existence d'une directive européenne du 17 mai 1977 qui intègre ce type de services dans les prestations susceptibles d'être soumises à un taux de TVA réduit. Or sept pays de l'Union européenne dont

l'Italie, la Belgique, le Royaume-Uni ou les Pays-Bas, y ont déjà recours, ce qui crée inévitablement une distorsion de la concurrence dans les régions frontalières. De plus sur le principe, il est quand même paradoxale de taxer ce type de prestation comme un produit de luxe alors même qu'il existe une obligation légale d'inhumier les morts ! Mais il est vrai que l'administration fiscale n'est pas à une incohérence prêt, lorsqu'il s'agit de remplir les caisses de l'Etat.

En attendant une proposition de loi a été déposée et est soutenue à ce jour par quelques 230 parlementaires UMP et PS.

Non au ticket transport à la charge de nos entreprises !

Comment pallier à la hausse du pétrole sans toucher aux revenus de l'Etat ? Mais oui bien sur, en ponctionnant les trésoreries de nos entreprises ! Tel était initialement le projet du gouvernement qui ne voulant pas d'une nouvelle révolte sociale pour la rentrée, avait entrepris de mettre en place cette brillante idée. Pour autant, grâce à une certaine mobilisation durant cet été, le Premier ministre a décidé d'être beaucoup plus raisonnable dans son énoncé du problème.

En effet, il eut été inadmissible en cette affaire que nous soyons encore une fois les vaches à lait d'une société où l'assistanat est devenue une règle d'or. En conséquence le chèque transport a bien vu le jour, mais il est devenu facultatif, et certainement très peu appliqué dans nos TPE, même si des allègements de charges sociales sont prévus sur une partie des sommes qui seraient allouées. Alors longue vie sans nous au chèque transport !



Le statut du conjoint-collaborateur au journal officiel

Nous vous parlions déjà dans ces colonnes de l'obligation faite par la loi pour tous les conjoints d'entrepreneurs travaillant au sein de l'entreprise de choisir un statut. Le décret instaurant cette obligation est donc officiellement paru au journal officiel le 03/08/2006.

Ainsi selon ce décret sont considéré comme conjoint-collaborateur, " **le conjoint d'un chef d'une entreprise commerciale, artisanale ou libérale, qui exerce une activité professionnelle régulière dans l'entreprise sans percevoir de rémunération et sans avoir la qualité d'associé.**"

Ce statut ouvre des droits en matière de protection juridique, de retraite, de formation professionnelle, et éventuellement d'accès à un plan d'épargne entreprise.

6 900 Euros de revenu supplémentaire non imposable... Pour vous aussi, donner plus, et dépenser moins !

Madame, Monsieur, Cher(e) adhérente(e),

L'épargne salariale ouvre des possibilités sans précédent aux indépendants et à leurs salariés pour se constituer **une épargne** ou un **capital** dans des conditions financières et fiscales optimales. Une seule condition, vous devez **employer entre un et 100 salariés**.

Parmi les nombreux avantages :

- Vous pouvez profiter, à titre personnel, d'un **abondement de 6 900 Euros défiscalisé**,
- Vous pouvez vous constituer un **capital pratiquement sans charges, ni impôts** (plus-values non imposables sauf CSG et CRDS) au bout de 5 ans **ou plus** suivant la formule de Plans d'Épargne choisie.

Mieux qu'une prime

	Prime ou salaire	Intéressement non affecté au PEE ou PERCO	Abondement ou intéressement affecté au PEE ou PERCO
Budget entreprise	1500,00 €	1500,00 €	1500,00 €
Charges patronales (45%)	465,52 €	—	—
Montant brut	1034,48 €	1500,00 €	1500,00 €
Charges salariales y compris CSG-CRDS (22,76%) dont CSG-CRDS non déductibles	235,45 € 29,10 €	116,40 € 42,20 €	116,40 € —
Revenu avant IR	828,13 €	1425,80 €	1383,60 €
IRPP 20,35% (Taux marginal de 28,26% avec abattements)	168,53 €	290,15 €	—
Revenu du salarié	630,51 €	1093,45 €	1383,60 €
Efficacité de la prime	42%	73%	92%
Gain net pour le bénéficiaire		462,94 €	753

Simulation non contractuelle

Le Plan d'Épargne Salariale Interentreprise de GAN - GROUPAMA, avec son système d'abondement annuel, est également un outil de management moderne pour motiver vos salariés et ainsi accroître les performances de votre entreprise.

Votre adhésion au syndicat des indépendants vous fait bénéficier d'une tarification doublement privilégiée avec nos partenaires sur les droits d'entrée et sur la gestion administrative des comptes.

Vous employez au moins un salarié (même à mi-temps) et vous souhaitez tout savoir sur les nombreux avantages dont vous pouvez désormais bénéficier ? Nous vous invitons à nous retourner rapidement le coupon-réponse ci-dessous, et nous vous contacterons dans les meilleurs délais.

Dans l'attente du plaisir de vous rencontrer, je vous prie de croire, Madame, Monsieur, Cher(e) adhérente(e), en l'expression de nos sentiments distingués.

Votre syndicat : Le SDI



Demande de rendez-vous personnalisé sur l'épargne salariale

à retourner au SYNDICAT DES INDEPENDANTS immeuble SPACE – Bâtiment B – 208-212 Route de Grenoble 06200 NICE
Téléphone 04 92 29 85 90 – Fax 04 92 29 04 22 – Mail : sanchez.m@wanadoo.fr

Numéro d'adhérent au SDI :

Nom : Prénom :
Société : Nombre de salariés :
Adresse :
Code postal : Ville :
Tel : Email :

☐ OUI, je suis intéressé(e) par votre offre d'épargne salariale et je souhaite rencontrer un conseiller GAN GROUPAMA.

Merci de me contacter entre h et h pour que nous fixions un rendez-vous.

Date : Signature :

Les autos écoles sommées de mieux faire !

Nos adhérents professionnels de l'apprentissage de la conduite automobile nous interpellent de plus en plus fréquemment sur les difficultés rencontrées dans le cadre de l'exercice de leur activité professionnelle et plus récemment sur la nouvelle méthode d'attribution des places d'examens pratiques de permis de conduire toutes catégories confondues. Sur la seule année 2006, quinze député(e)s ont interrogé le Ministère des Transports lors de questions à l'Assemblée Nationale sur des problématiques rencontrées par les auto-écoles dans leur circonscription qu'il s'agisse du nombre d'inspecteurs ou de la répartition des places d'examen.

Une analyse ministérielle à charge pour les autos écoles

Sur la base du Programme 207 du PLF (Projet de Loi de Finance) 2006, le Ministère des Transports a édité une circulaire N° 2006-3 du 13 janvier 2006 officiellement destinée à résoudre ces problèmes. Le PLF 2006 pointe le fait qu'en 2004, 41% des auto-écoles (soit 4334 sur 10571) avaient un taux de réussite inférieur à 50% en première présentation à l'examen du permis B. Ce taux doit être ramené à 25% à l'horizon 2010. Pour ce faire, une seule solution selon nos énarques : la circulaire du 13 janvier 2006 mentionne clairement comme objectif le fait de " mettre en parallèle qualité de la formation et attribution des places ". Ainsi plus un établissement auto-école sera performant (notamment sur le critère du taux de réussite en première présentation à l'examen pratique), plus il se verra attribuer de places en première présentation. Inversement, un établissement aux résultats médiocres se verra attribuer un faible nombre de places. Il ressort donc globalement de ces deux documents que le Ministère des Transports entend :

- soit éliminer du marché de la formation à la conduite automobile 16% (objectif à 25% en 2010 contre 41% en 2004) et donc 1691 établissements auto-écoles d'ici 4 ans
- soit mettre en œuvre les moyens d'assurer une meilleure formation aux dits établissements selon des modalités non définies.

Des paramètres occultés

Dans cette problématique réelle de manque de places d'examens ayant pour effet d'allonger de façon incompréhensible pour les candidats les délais entre deux passages, ce qui concerne en moyenne nationale 46% d'entre eux (délais actuels de 3 à 6 mois en fonction des départements), au moins un autre paramètre est à prendre en compte : celui du nombre d'inspecteurs sur le terrain. Toutefois, entre l'organisation des RTT (objet d'une grève en 2002), leurs sessions de formations et le passage de 20 à 35 mn de la durée d'examen, les recrutements réalisés ces dernières années ont tout juste permis d'organiser différemment la pénurie d'IPCSR (Inspecteurs du Permis

de Conduire et de la Sécurité Routière). En outre, il n'existe aucun espoir pour que de nouveaux recrutements d'ampleur soient réalisés puisque l'objectif du ministère, conformément au Programme 207 du PLF 2006, est d'abaisser le coût moyen de l'examen pratique du permis de conduire pour l'administration de 28_ en 2006 à 27_ en 2010.

Ceci exposé, il est exact que de grandes disparités existent dans les résultats affichés par les auto-écoles, le taux de réussite en première présentation du permis B variant par exemple de 30% à 70% sur le Vaucluse. Mais s'interroge-t-on sur la raison pour laquelle certaines auto-écoles n'ont que 30% de taux de réussite ? Conformément aux textes sus visés, il est à craindre que le ministère n'ait d'autre explication à fournir qu'une médiocre qualité de formation. Si ce critère ne peut à l'évidence pas être écarté, nombre d'autres critères méritent attention tels que :

- **le niveau de formation scolaire des candidats** en fonction du lieu de situation de l'auto-école, les jeunes en difficultés scolaires sont aussi en difficultés dans le cadre de l'examen du permis de conduire outre la problématique financière à laquelle le permis à 1_ par jour n'a su palier puisque les établissements bancaires ont de droit la possibilité de refuser un dossier pour manque de solvabilité (article 3 - 5° du décret du 29/09/05) ;

- **le nombre de candidats issus de dossiers transférés** après un premier échec : la nouvelle méthode de calcul des places leur interdira de fait tout espoir de transfert de leur dossier ;

- **l'approche de la grille d'évaluation** par le ou les IPCSR à l'égard des candidats ou gérants des établissements concernés malgré une durée de formation en moyenne nationale de 35 heures contre 20 heures minimum obligatoires.

Les propositions du SDI

La réforme projetée et concrètement mise en place dans 35 départements crée des " Comités Locaux de Suivi " de la dite réforme. Ces derniers s'interdisent d'aborder d'autres sujets que la nouvelle méthode d'attribution des places d'examens mais doivent néanmoins aborder les " problèmes particuliers rencontrés par un établissement d'enseignement ". Or, sont membres de droit des CLS " un représentant de chacune des organisations représentatives au plan national des établissements d'enseignement de la conduite et de la sécurité routière désigné par le responsable national de l'organisation ayant son siège d'activités dans le département concerné ". En conséquence, un gérant d'une ou plusieurs auto-écoles sera membre de droit d'un comité qui aura en charge de déterminer si tel ou tel établissement par nature concurrent pourra ou non poursuivre son activité. L'Etat réinvente ainsi le corporatisme dans son sens le plus restrictif à la liberté d'entreprendre. Aucun garde-fou n'a semble-t-il été prévu ce qui est source de graves risques de dérives.

Aux fins de palier ce risque et assurer la mise en place d'un système équitable il nous semblerait plus logique de poursuivre une attribution des places en ETG (Examen Théorique Général ou " Code ") en fonction du nombre d'élèves inscrits, le nombre de places en examens pratiques pouvant lui-même faire l'objet d'un ajustement en fonction du taux de réussite à l'ETG. Cette méthode permet par exemple d'éliminer tous les dossiers sans suite.

Elle présente de même l'avantage de ne pas pénaliser un ensemble de candidats dont les dates de passage seront déterminées en fonction des réussites ou non des candidats les ayant précédés. Elle autorise enfin les auto-écoles à poursuivre la formation de candidats ayant échoué. Une seconde présentation à l'examen pratique n'entrant plus en ligne de compte pour l'attribution des places dans la méthode proposée par le Ministère des Transports, les établissements ne seront plus en effet amenés à présenter ce type de candidats ou selon des modalités et des délais d'attente encore plus long que ceux déplorés à ce jour.



Dangers imminents : la mobilisation doit se poursuivre !

A travers cet article, et outre les sujets que vous pourrez lire dans les différentes pages de cette édition 79 d' "Indépendant & Entreprise", nous tenions à évoquer trois problématiques pour certaines connues et d'autres un peu moins qui nécessiteront de notre part à travers les outils de notre syndicat, un réel travail de mobilisation dans les prochains mois. Les voici donc...

La bataille de l'ouverture dominicale une nouvelle fois engagée !

1/ Des décisions de justice attendues et favorables

Plusieurs décisions de justice récentes font bouger les lignes quant à la problématique de l'ouverture dominicale des grandes surfaces, problématique récurrente au sujet de laquelle votre syndicat est toujours sur le qui-vive. Le 14 juin 2006, la Cour d'appel de Versailles ordonnait la fermeture le dimanche de soixante quatre magasins situés dans le centre commercial Usines Center de Villacoublay (Yvelines) plus particulièrement dédié à l'équipement de la personne. Dans un premier temps, le Tribunal de grande instance de Versailles avait estimé en juillet 2005 que les demandes portées par les seuls petits commerçants de la zone de chalandise n'étaient pas fondées " *dès lors que ni le ministère public, ni l'inspection du travail, ni les syndicats, ni aucun salarié travaillant le dimanche dans les conditions incriminées, n'ont remis en cause une situation acquise depuis l'origine du centre commercial* " c'est-à-dire 20 années.

De fait, le ministère public représentant les magistrats chargés en principe de représenter les intérêts de la société et de veiller au respect de l'ordre public et à l'application de la loi ne se sont jamais saisis de ce sujet. Quant à l'inspection du travail et malgré le zèle dont fait preuve certains de ses membres en semaine, elle respecte strictement le principe du repos dominical ce qui rend de facto impossible tout constat ce jour là...

L'intérêt d'un salarié travaillant le dimanche d'exiger le repos dominical est tout relatif puisqu'une action sur cet objet reviendrait à saisir la justice pour demander la perte de son emploi. Le Tribunal de grande instance avait donc écarté la demande considérant en définitive que les petits commerces ne pouvaient se plaindre d'une situation certes illégale, mais acceptée par beaucoup et depuis longtemps. C'est donc après 10 années de procédure que la justice a enfin fait application du droit, se rapprochant des demandes des commerçants de proximité révoltés par une concurrence déloyale notamment fondée sur une situation d'illégalité.

Pour autant, ce record d'illégalité a été battu par le centre " Plan de Campagne " dans le pays d'Aix à côté de Marseille qui bénéficie depuis 40 ans d'un régime de faveur de la part des Préfets successifs reconduisant systématiquement un arrêté parfaitement illégal d'ouverture dominicale, au seul profit de cet important centre commercial. Une

fois de plus ce sont les commerçants du centre ville de Marseille en l'occurrence qui ont pris leur destin en main et sont intervenus auprès du Tribunal administratif. Après 5 années de bataille juridique, les commerçants finissent par obtenir gain de cause en 2002. Le Préfet décide de passer outre et, en accord avec les représentants du Centre et les syndicats de salariés élabore un protocole, accordant au Centre un délai jusqu'au 23 janvier 2007 pour se conformer à la législation. La chambre de commerce locale envisage déjà de solliciter un report de cette date butoir.



Pour autant, il faut prendre en considération le fait que la législation dans son état actuel permet de nombreuses dérogations au principe du repos dominical puisque ce ne sont pas moins de 180 métiers qui bénéficient de droit d'une telle dérogation. C'est dans ces conditions que le magasin Louis Vuitton des Champs-Élysées avait sollicité et obtenu une dérogation préfectorale pour ouvrir le dimanche depuis décembre 2005. Ce magasin avait en effet ouvert un espace librairie et exposition entendant ainsi bénéficier de la législation accordant l'ouverture dominicale aux commerces de détail situés en zone touristique (ce qui est le cas des Champs-Élysées) qui mettent à disposition du public des biens et des services " *destinés à faciliter son accueil ou ses activités de détente ou de loisir d'ordre sportif, récréatif ou culturel* ". Par décision du 31 mai 2006, le Tribunal administratif a considéré que la présence des rayons indiqués ne remettait pas en cause l'activité principale du maroquinier et a annulé l'autorisation préfectorale.

Ceci dit, dès le 29 juin 2006 la Cour administrative d'appel de Paris autorisait en urgence LVMH à rouvrir le dimanche en attendant le résultat du recours introduit par le magasin Louis Vuitton. Selon que vous serez puissant ou misérable...

2/ La volonté de certains députés de contourner le dispositif par un changement de la loi

A la suite des velléités de Monsieur le Député Balkany en 2003 de supprimer le principe du repos dominical auquel le SDI s'était opposé, c'est Monsieur le Député Lellouche qui déposait en juin 2006 un projet de loi de nature approchante. Il est symptomatique à cet égard de constater que ce sont deux députés de Paris ou de la région parisienne qui entendent imposer à l'ensemble du territoire national une " solution " permettant aux parisiens de palier leur problématique d'accès aux commerces de détail. 70% d'entre eux sont en effet favorables à une telle mesure alors que 82% de l'ensemble des français y sont opposés.

Face à cette volonté, le SDI s'est donc empressé de rappeler à ces députés que ce sont les commerçants parisiens de proximité qui ont mené l'action contre l'Usines Center de Villacoublay ; que le commerce de détail notamment alimentaire bénéficie d'une dérogation de droit pour ouvrir le dimanche matin d'ores et déjà largement utilisée y compris en province par des enseignes telles que Champion, Super U ou Casino au grand dam des commerces alimentaires locaux ; qu'il est un fait avéré que l'ouverture dominicale a pour seul effet de répartir différemment sur la semaine les dépenses des ménages sans les accroître, au seul profit des structures disposant de suffisamment de personnel pour accorder le repos par roulement ; que le magasin Virgin des Champs-Élysées bien qu'ouvert tous les dimanches comportait 407 salariés en 1991 mais plus que 237 à fin 2005, si bien qu'il est difficile d'arguer du fait que l'ouverture dominicale est créatrice d'emplois. Bien au contraire.

3/ Un soutien ministériel de poids !

Fort heureusement pour l'heure le Ministre du commerce, Renaud Dutreil, refuse toute modification à la législation existante rappelant que seul le grand commerce serait en capacité d'assumer une organisation du travail sur 7 jours et qu'en conséquence une totale liberté dans ce domaine conduirait à la destruction de centaines de milliers d'emplois parmi les commerçants. Cette position n'est toutefois pas celle de l'ensemble du gouvernement, puisque notamment le Ministre de l'Economie, Thierry Breton, envisage quant à lui de remettre en cause ce statu quo par une " *une large concertation* ". Si tel devait être le cas, le SDI ne manquerait pas dans ce cadre de rappeler son profond attachement à la véritable liberté du commerce, à savoir celle qui préserve l'équilibre entre les différents circuits de distribution et permet l'exercice d'une concurrence saine et loyale. A cet effet, il est bien évident que nous comptons sur votre indéfectible soutien.

Class'action : un projet inachevé et dangereux

Dans le cadre des combats menés près les tribunaux (Annuaire Pro, Which, ...) le SDI a souvent été confronté aux difficultés du droit français posant à ce jour le principe que chaque victime doit agir individuellement, chacune de son côté, aux fins de faire valoir ses droits et réparation de son préjudice.

Ceci ne signifie pas pour autant que des actions ne peuvent être menées de façon collective, mais suppose que chaque personne se manifeste personnellement directement ou par ministère d'avocat au plus tard dans le cadre de l'audience. Les frais à engager même s'ils ne constituent qu'un déplacement sont le plus souvent rédhibitoires d'autant que les résultats sont aléatoires et les avocats de la partie adverse spécialistes des reports d'audience et autres moyens de retarder toute condamnation. Enfin dans le cadre actuel, seules pourront être indemnisées les victimes dont les noms figurent au jugement. Pour les autres, la mise en œuvre d'une nouvelle procédure sera nécessaire sans que le premier jugement rendu ne lie les autres juges qui auront à connaître du litige. La réforme en préparation pour l'automne pourrait bouleverser ces difficultés procédurales en autorisant les victimes à ne se manifester qu'une fois le jugement définitif rendu. Sur le principe, une entité agissant par elle-même (*une association de consommateurs par exemple*), obtenant une décision de justice favorable aux intérêts de victimes non encore officiellement déclarées pourrait par tous moyens et durant un délai d'un mois, selon le projet, demander aux victimes de se manifester et d'apporter les éléments permettant de chiffrer leur préjudice. Une fois le délai écoulé, le juge analyse les demandes de chacun et fixe les indemnités dues par la partie perdante.

On voit bien le bénéfice que les associations de consommateurs pourraient tirer d'une réforme en ce sens dans le cadre des actions menées par exemple à l'encontre des opérateurs de téléphonie mobile ou de distribution d'eau et d'électricité encore que le projet de loi limite ce type d'action à un préjudice maximal de 2.000€ par personne.

Pour notre part, nous y voyons une possibilité de conduire des combats judiciaires porteurs d'espoir sur des thèmes largement développés dans nos colonnes tel que celui des arnaques à la publicité ou au crédit-bail.

C'est pourquoi force nous est de constater que ce projet est largement en retrait de ce qu'il devrait être. En effet, il ne concerne in fine que les consommateurs, une action en la forme de la " Class Action " ne pouvant être menée que devant des tribunaux civils à l'exclusion notamment des juridictions pénales. La fixation d'une limite du préjudice à 2.000€ déterminée de façon arbitraire constitue un déni au regard du remboursement du préjudice réellement subi. Ce dernier montant rend par ailleurs seul compétent le juge de proximité dont la formation est nettement insuffisante pour juger de litiges parfois complexes et pouvant porter au total sur plusieurs centaines de milliers d'euros en cas de nombreux plaignants.

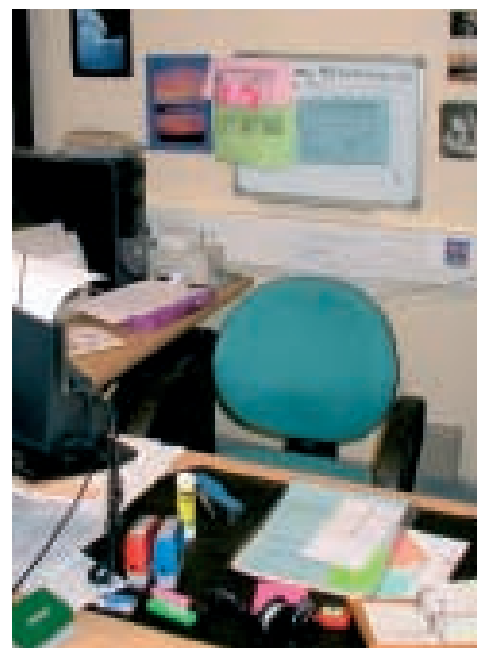
Dans ces conditions, il est à craindre que l'objectif de cette réforme ne soit d'ajouter au seul bénéfice des consommateurs déjà surprotégés un nouveau moyen de

pression auprès des entreprises. Par ailleurs et si l'on pense a priori aux combats engagés par les fédérations nationales de consommateurs à l'encontre de grandes entreprises, il convient de ne pas négliger le pouvoir de nuisance des fédérations départementales à l'encontre d'entreprises de tailles beaucoup plus modestes. C'est pourquoi compte tenu du caractère d'une part, inachevé de ce projet et d'autre part dangereux, le SDI s'est officiellement prononcé contre sa mise en œuvre en l'état.

Nouvelles mesures de simplification administratives : les TPE oubliées !

Monsieur le ministre délégué à la réforme de l'Etat Jean-François Copé a engagé une longue réflexion ayant abouti à un projet de mise en place de 45 mesures destinées à simplifier la vie des français. Sur ces 45 mesures, 2 seulement concernent les entreprises et une seule aura réellement un impact. Quant à la première mesure, le Gouvernement entend remplacer la déclaration de taxe d'apprentissage ainsi que les contributions au développement de l'apprentissage et à la formation professionnelle continue, par une mention dans la déclaration annuelle des données sociales. De fait, cette mesure permettra de supprimer la transmission de 2,2 millions de documents et s'inscrit dans le cadre d'un allègement des contraintes administratives pour lequel le SDI milite inlassablement. Quant à la seconde mesure, elle vise à dématérialiser la fiche de paye et l'envoyer par courrier électronique aux salariés. En résumé et sur accord du salarié, il sera possible de lui adresser sa fiche de paye par internet. Ceci suppose naturellement que l'employeur mais aussi le salarié soient équipés informatiquement à cet effet ce qui est loin d'être le cas pour environ 40% d'entre eux. La dématérialisation de la fiche de paye ne supprimera pas son élaboration et la facture comptable attachée. Il est même à craindre sur ce dernier point une augmentation du coût comptable puisque l'opération nécessitera à l'évidence des procédures de sécurité. Nous en voulons pour preuve le système mis en place en matière de télé-déclaration de la TVA obligatoire pour les entreprises réalisant un chiffre d'affaires égal ou supérieur à 760.000€HT à compter du 01 janvier 2007. Ce système nécessite l'acquisition d'un certificat électronique vendu à prix d'or au regard du coût d'un timbre poste et ne semble pas avoir pour effet pour l'heure d'alléger les charges de l'Etat ou du moins celles des entreprises à l'égard de l'Etat.

D'autres mesures nécessitent à notre sens l'attention urgente du Gouvernement tels que la problématique des délais de paiement, celle de la fixation des honoraires des mandataires de justice dans le cadre d'un redressement judiciaire, l'obligation d'information des banques, la sécurité juridique des contrats CNE ou encore la mise en place d'un délai de rétractation au bénéfice des professionnels dans certaines circonstances ciblées, tous sujets sur lesquels le SDI entend rester une force de proposition.



Taxe CVA : le SDI marque des points !

Dans ces mêmes colonnes nous vous informions, il y a déjà quelques mois, de la volonté gouvernementale d'asseoir les cotisations patronales sur une autre assiette que les salaires et ce afin de soulager les charges des entreprises et de relancer l'emploi. Ainsi, après simulation de nos services, nous vous informions que l'assiette souhaitée à savoir la valeur ajoutée, était bien plus pénalisante pour nos entreprises voire même destructrice pour certaines puisque des entreprises artisanales et commerciales qui n'avaient pas de salariés, se trouvaient de facto susceptibles de payer ce nouvel impôt. Devant cette menace, nous vous avons donc demandé de soutenir efficacement notre action de contestation éclairée, à travers la pétition nationale du SDI sur ce sujet. Cet article a donc pour but de vous tenir informés de nos avancées en la matière et de vous rappeler que ce combat doit impérativement continuer !

Une assiette à réformer nécessairement

Lorsque le Président de la République a souhaité engager un débat sur le coût du travail dans notre pays, et la nécessité de revoir l'assiette de nos cotisations patronales, il était sur le bon chemin. En effet, quand s'est posé le problème du financement des régimes sociaux, après la seconde guerre mondiale, le travail qui ne manquait pas, était indubitablement une bonne indication de l'activité de notre économie nationale. En conséquence, il ne pouvait y avoir aucun problème à ce que cette ressource puisse servir à financer des dépenses d'intérêt général. C'est la raison pour laquelle les ressources liées à la protection sociale sont assises sur les salaires depuis cette date. Néanmoins, la donne aujourd'hui a changé. L'étalon travail n'est plus ce qu'il était, tant sur sa valeur que sur sa grandeur. Il est donc logique de porter la réflexion sur le changement d'assiette de manière à l'élargir à l'ensemble de la société française en vue de financer la protection sociale.

Le choix présidentiel de la valeur ajoutée comme nouvelle assiette ?

Certainement pas ! Cette affirmation du SDI est bien évidemment fondée sur des études et des simulations précises faites par tous ses services qui démontrent pour le moins, que l'effet voulu sur la relance de l'emploi serait plus que négligeable et que par ailleurs, cette nouvelle assiette toucherait des entreprises qui jusqu'à présent n'avaient pas à supporter de charges sociales sur les salaires, à savoir celles qui n'ont pas de salariés, en vue de supporter financièrement, compte de tout, une protection sociale dont elles ne bénéficient même pas.



Par ailleurs et pour l'anecdote, si le but avoué de cette réforme est bien de redynamiser la politique de l'emploi, il est à considérer que l'une des bases essentielles de la valeur ajoutée se trouve dans la main d'œuvre, ce qui veut donc signifier que l'Etat grâce à cette réflexion de tous les instants, en arriverait in fine à taxer ce qu'il veut alléger à savoir le travail ! L'enfer est donc bien pavé de bonnes intentions.

La mobilisation du SDI

Devant l'ensemble de ces aberrations et de leurs potentielles conséquences destructrices sur le tissu des petites et moyennes entreprises, il était donc indispensable dans un premier temps de se mobiliser et de faire connaître à l'ensemble des dirigeants économiques et politiques l'opposition argumentée du SDI.

A cet effet, notre pétition nationale a rassemblé plus de 6000 signatures et ce en quelques mois, ce qui a permis à nos responsables nationaux dans un premier temps, de contacter énergiquement les différents membres des trois commissions (le Conseil d'orientation pour l'emploi, le Conseil d'analyse économique et le Centre d'analyse stratégique) voulues par le Premier ministre, Dominique de Villepin, et chargées de rendre leurs conclusions sur ce sujet.

Les commissions partagent l'analyse du SDI

Dans les trois rapports remis au Premier ministre à la fin de cet été, par ces commissions, les conclusions sont identiques : la valeur ajoutée est pire que tout. Ainsi, le Conseil d'orientation pour l'emploi rejette unanimement la solution de la valeur ajoutée comme remède miracle, le Conseil d'analyse économique est persuadé quant à lui de l'inintérêt de l'élargissement de l'assiette des cotisations patronales à la valeur ajoutée et enfin le Centre d'analyse stratégique, chargé de faire la synthèse, rejette en bloc toutes les solutions proposées pour élargir à la valeur ajoutée l'assiette de ces cotisations patronales et estime qu'il serait plus judicieux de recourir à des assiettes plus larges et connues (comme par exemple la TVA sociale) qui auraient le mérite de faire supporter à l'ensemble de la collectivité nationale le poids de la protection sociale.

En résumé, sur ce début de combat, nous pouvons nous féliciter d'avoir réussi la passe de trois !

Notre combat doit continuer !

En effet, cette première avancée ne signifie pas pour autant que notre action tire à sa fin. Maintenant le débat se porte à un niveau purement politique (Assemblée nationale, Sénat, Gouvernement) et il est donc tout aussi important que nous puissions continuer à faire circuler notre pétition de manière à pouvoir, dès la rentrée parlementaire (octobre 2006), l'enregistrer officiellement auprès du bureau de l'Assemblée nationale afin de marquer notre force et notre résolution sur le rejet définitif de ce dispositif.

Nous comptons sur vous pour continuer à faire circuler cette pétition en page 15 de ce numéro. Merci encore pour votre implication.

PÉTITION NATIONALE

La décision du Président de la République, Jacques CHIRAC, de mettre en place rapidement une Cotisation sur la Valeur Ajoutée (CVA) ne sera certainement pas sans conséquence. Ainsi ce projet visant en premier lieu, à combler encore une fois les déficits de la Sécurité Sociale, aura à n'en pas douter, d'après les premières simulations opérées par nos services et nos partenaires, des répercussions néfastes pour plus particulièrement les petites entreprises (moins de 20 salariés). En effet cette nouvelle imposition, outre le fait qu'elle risque de compromettre leurs compétitivités et donc les emplois d'aujourd'hui et de demain, assujettira aussi les entreprises qui n'ont pas de salariés et qui donc ne payaient pas de charges dans le système actuel. Ce risque probable si nous ne faisons rien, serait en plus aggravé par des complexités déclaratives encore non évaluées...

C'est pourquoi, le SDI considère qu'il va falloir combattre ce projet en son état actuel. Les intentions sont effectivement louables (diminuer les déficits, baisser les cotisations patronales, relancer l'emploi), mais la solution préconisée, à savoir la CVA, n'aura que des effets négatifs et sera à très court terme, loin de remplir les objectifs fixés bien au contraire. C'est pourquoi, je vous demande instamment de vous mobiliser à travers la nouvelle pétition nationale que nous avons entrepris de lancer et de nous donner, par cet acte, un mandat officiel afin que nous puissions vous représenter et faire ainsi infléchir la politique gouvernementale sur ce sujet, au mieux de nos intérêts. Comptant donc une nouvelle fois sur votre soutien indéfectible et votre implication...

NON A LA COTISATION SUR LA VALEUR AJOUTEE

POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 20 SALARIES !



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





Pendant que vous
développez
votre activité,
développez
aussi vos projets
retraite.

Professionnels indépendants, vous voulez que votre activité et votre situation personnelle se développent. Vos projets mobilisent toute votre énergie, mais avez-vous commencé à préparer votre retraite ? La retraite avec Gan, ce sont des réponses **évolutives** et **adaptables**, accompagnées de garanties de prévoyance, pour vous permettre d'avancer aujourd'hui comme demain.

Projets retraite Gan.
Prenez conseil et vous gagnerez.



Pour en savoir plus, contactez votre conseiller Gan Assurances.