



# INDEPENDANT & ENTREPRISE

ORGANE OFFICIEL DU SYNDICAT DES INDEPENDANTS

## EDITORIAL

Présidentielles 2007 :  
les candidat(e)s  
s'engagent auprès du SDI !

## BON A SAVOIR

Ouverture dominicale :  
dangers et espoirs

## PROFESSIONS

CCPDB : des avancées  
déterminantes !

## NATIONAL

Présidentielles 2007 :  
Le SDI prend la parole

## ACTION

35 heures :  
réforme en vue ?  
Signez notre pétition !





“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**

16, Av de l'Agent Sarre  
92200 Colombes  
Tél. 01 48 17 00 58  
01 49 38 09 67

Site web :  
[www.sdi-pme.com](http://www.sdi-pme.com)  
[www.sdi-pme.fr](http://www.sdi-pme.fr)

E-mail :  
[sdi.paris@wanadoo.fr](mailto:sdi.paris@wanadoo.fr)  
[sdi.lyon@wanadoo.fr](mailto:sdi.lyon@wanadoo.fr)  
[sdi.nice@wanadoo.fr](mailto: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.

## Présidentielles 2007 : les candidat(e)s s'engagent auprès du SDI !

Il est coutume d'affirmer que les périodes d'élection en France conduisent au blocage de tout processus législatif ou réglementaire décisionnel. Nos concitoyens se placent dès lors dans une position passive d'attente, justifiant leur attitude du fait d'un futur incertain, estimant somme toute qu'il sera bien temps d'agir et de se positionner lorsque les personnes en charge de leur quotidien auront été désignées par le suffrage universel.

A l'approche des élections présidentielles, et à contre courant de cette attitude fataliste, nous confirmons aux professionnels indépendants, artisans, commerçants, chefs d'entreprises et professionnels libéraux, que la mobilisation est plus que jamais nécessaire, car naîtra de leur vote l'impulsion qui conditionnera leur environnement fiscal, commercial et social des cinq prochaines années. En conséquence et en ma qualité de chef d'entreprise, j'ai suivi comme vous tous, avec la plus extrême attention, les déclarations de l'ensemble des candidat(e)s, à la recherche des éléments d'ordre économique et social propres à déterminer mon choix. C'est ainsi que, pour le trio de tête tel qu'il résulte actuellement des sondages d'opinion, **François BAYROU** entend utiliser comme levier de croissance la baisse du déficit de l'Etat, **Ségolène ROYAL** base son projet de croissance sur un soutien aux entreprises innovantes, la création de filières environnementales et le soutien à la consommation, et enfin **Nicolas SARKOZY** entend garantir à ceux qui travaillent plus, qu'ils gagneront plus. Force m'a été de constater que ces déclarations d'ordre général restaient pauvres quant aux moyens concrets à mettre en œuvre pour remédier aux problématiques qui pénalisent les activités de nos TPE et PME au quotidien. C'est pourquoi, à ma demande, et comme annoncé dans notre précédente édition, les représentants nationaux et régionaux du SDI se sont mobilisés, afin d'interpeller les principaux candidats à la magistrature suprême, de sorte que soient clairement abordés les thèmes majeurs de préoccupations des TPE et PME, tels que vous les évoquez quotidiennement auprès de nos services. Vous trouverez les positionnements des candidat(e)s sur ces principaux thèmes en page 13 de ce numéro. Notre première victoire est de constater avec satisfaction que les candidat(e)s ont pris la mesure de l'importance économique et sociale des TPE et PME dans ce pays, importance qui demeure l'élément déterminant de notre droit, voire de notre devoir, à nous mobiliser de façon interprofessionnelle pour la prise en compte de nos revendications et l'évolution de notre statut fiscal et social. Nos entreprises, insusceptibles de délocalisation, acquittant leurs taxes et impôts sur le seul territoire français et n'embauchant qu'en France, constituent des gisements de croissance et d'emplois, ce que reconnaissent indubitablement tout(es) les candidat(e)s. Unies de façon interprofessionnelle au sein du SDI, les TPE et PME représentent une force sur laquelle compte nombre de ces candidat(e)s pour asseoir leur projet présidentiel de redynamisation de l'activité. Il était donc légitime que nous demandions en retour à nos personnels politiques, quelles sont les mesures créatrices de richesses qu'ils entendent mettre en œuvre pour le compte de nos entreprises. Les réponses fournies constituent naturellement pour nous, des bases de travail dont nous disposerons sur les cinq prochaines années, véritables engagements conformes aux sollicitations du SDI pour les uns (mais sur la concrétisation desquels il conviendra de rester vigilants) et source d'inquiétude et de combats futurs à mener pour les autres. J'appelle plus particulièrement votre attention à cet égard, sur les développements consacrés en page 14 de ce numéro, s'agissant de la position des candidat(e)s sur la problématique des 35 heures, sujet de la mobilisation de nos entreprises depuis plusieurs années, qui se poursuit encore aujourd'hui au travers du SDI.

En tout état de cause, les élections présidentielles, puis les élections législatives qui suivront, ne constituent pas pour nous une fin, mais tout au contraire le début d'une nouvelle période qui nous permettra, avec votre soutien, de continuer à porter vos revendications, quelle que soit la majorité qui sortira des urnes. Je souhaite en particulier que nous puissions, par notre union, poursuivre notre combat de sorte que les banques redeviennent les partenaires de nos entreprises. Je souhaite que vive le commerce de proximité malgré les menaces que font peser sur lui les projets d'ouverture de Centres de marques ainsi que les coups portés par la grande distribution sur le principe de fermeture dominicale des grandes surfaces (page 9 de ce numéro). Je veux enfin, car ce sujet devra nécessairement être abordé, que le financement des mesures de la nouvelle législature ne se fasse pas au détriment des TPE et PME. C'est pourquoi je puis vous assurer que nous maintiendrons notre attention sur les dossiers de la Cotisation sur la Valeur Ajoutée (CVA) et de la réforme de la taxe professionnelle notamment.

Je sais que sur tous ces sujets, je peux compter sur votre vigilance et votre mobilisation au sein du SDI.

Bon vote à toutes et à tous !

Raymond PARAS  
Président

## Le chèque transport



**"L'un de mes salariés me demande de prendre en charge ses frais de transports domicile-travail par le biais du chèque-transport. Pouvez-vous me donner des informations à ce sujet ?" Mme Murielle S., gérante de SARL à Billy sur Aisne (02)**



Le chèque-transport est un nouveau titre de paiement qui vous permet de préfinancer, sous conditions, les frais de déplacement domicile-travail des salariés. Deux formules sont possibles. D'une part, le chèque-transports-collectifs, qui permet de payer les frais de transport dans les zones où des transports collectifs existent. D'autre part, le chèque carburant, destiné à régler les frais d'essence liés à l'utilisation par le salarié de son véhicule. Ce dernier peut être utilisé dans deux cas de figure seulement : si l'entreprise est implantée dans une zone non desservie par les transports en commun, ou si le salarié est soumis à des horaires tels que l'utilisation du véhicule personnel pour se rendre sur son lieu de travail est indispensable en raison d'horaires de travail atypiques ne permettant pas d'utiliser les transports en commun (ex. : travail de nuit). L'attribution de chèques-transport est, dans son principe, totalement facultative. Mais si vous décidez d'y recourir, tous vos salariés sans exception doivent en bénéficier. La prise en charge de l'employeur est exonérée de cotisations sociales, de CSG et de CRDS, dans la limite de la moitié du prix de l'abonnement à des transports en commun pour le chèque-transports-collectifs ou de 100 € par an pour le chèque carburant. Pour le salarié, la part de financement patronal du chèque transport est exonérée d'impôt sur le revenu, dans les mêmes limites que celles applicables aux cotisations de sécurité sociale.

## Abandon de véhicules



**"Un client m'a confié son véhicule en réparations il y a trois mois et malgré mes relances, il n'est toujours pas venu le récupérer et n'a pas payé sa facture. Quels sont mes recours ?" Monsieur Bernard A., garagiste à Roanne (42)**



Une Loi du 31 décembre 1903 "relative à la vente de certains objets abandonnés" prévoit les modalités selon lesquelles les véhicules qui ont été confiés "à un professionnel pour être travaillés, façonnés, réparés ou nettoyés" pourront être vendus à l'initiative de ce dernier quand le client ne les aura pas récupérés après un délai de 6 mois (le délai est d'un an pour les autres objets mobiliers). Le professionnel pourra adresser une requête au Juge d'Instance de son domicile, retraçant les faits, et comportant certaines mentions obligatoires, telles que la date de réception du véhicule, sa désignation, le prix des réparations et le nom du propriétaire. Le Juge rendra une Ordonnance et commettra en principe un huissier pour procéder à la vente du véhicule aux enchères publiques. A terme, le réparateur sera payé sur le produit de la vente, après déduction des frais. Il est cependant très important de noter que si le produit de la vente est insuffisant pour couvrir les frais, le réparateur devra faire l'avance de la différence, à charge d'en obtenir le remboursement auprès du propriétaire.

## Vêtements imposés par l'employeur



**"Je suis responsable d'un magasin de vente de robes de mariée. Une de mes salariées arrive en permanence dans des tenues très décontractées qui ne sont pas le reflet de notre activité. Suis-je en droit de lui imposer d'avoir une tenue vestimentaire plus soignée ?" Madame Valérie O., commerçante à TOULON (83)**



Le salarié est en règle générale libre de s'habiller comme bon lui semble mais l'employeur peut lui imposer le port de certains vêtements et ce dans le seul intérêt de l'entreprise, sachant que les juges apprécient cette notion au cas par cas. Cette restriction est justifiée le plus souvent lorsque le salarié est en contact avec la clientèle. Un employeur a pu interdire à une salariée de se présenter au travail en survêtement, dès lors qu'elle était en contact avec la clientèle. Ainsi, selon le cas que vous nous décrivez, vous êtes en mesure de demander à votre salariée de venir travailler avec une tenue correcte, davantage en adéquation avec l'activité que vous exercez. Nous vous engageons toutefois à la plus grande prudence et à la concertation, car chaque cas est interprété souverainement pas les conseillers prud'homaux.

L'employeur peut aussi être amené à imposer une tenue pour des raisons d'hygiène et de sécurité. Il peut par exemple mettre à disposition les équipements de travail appropriés (ex. : port de casque, de vêtements ou de chaussures renforcées adaptés sur certains chantiers) et obliger ses salariés à les porter. Cette mise à disposition se fait en général en concertation avec la médecine du travail. Le moyen le plus simple pour organiser le port d'un vêtement par le salarié est de le prévoir dans le règlement intérieur. En effet, celui-ci peut contenir des dispositions apportant des restrictions aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives. Les contrats de travail et les conventions et accords collectifs peuvent aussi prévoir de telles dispositions. Lorsque l'employeur impose le port de vêtements pour des raisons légitimes, le refus du salarié est fautif et peut justifier une sanction à son encontre. Si le salarié licencié en raison de sa tenue vestimentaire considère les restrictions imposées par l'employeur injustifiées ou excessives, il ne peut pas obtenir l'annulation de son licenciement et sa réintégration dans l'entreprise mais pourra demander des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.



# Le devoir de conseil de l'assureur (I)

*La complexité des contrats d'assurance est source de nombreux conflits, liés à une méconnaissance de l'assuré de la portée et des limites des couvertures souscrites. L'assureur est en conséquence astreint à un devoir d'information et de conseil les plus étendus à l'égard du souscripteur. Nous verrons dans notre prochaine publication quelles sont les limites et sanctions du devoir de conseil de l'assureur.*

## L'exécution du devoir de conseil

### Les parties concernées

Tous les professionnels de l'assurance sont concernés par ce devoir de conseil. Doivent être compris dans cette liste tous les professionnels de la distribution de produits d'assurance, au premier rang desquels se trouvent le courtier, l'agent général et la compagnie d'assurance. Le courtier est considéré par la jurisprudence comme "un guide sûr et un conseiller expérimenté", lié au client par un contrat de mandat, et devant faire preuve à son égard d'une particulière loyauté. En sa qualité de mandataire de la compagnie, l'agent général, distributeur de produits d'assurance, doit une information et un conseil les plus étendus à son mandant (la compagnie), et seulement une juste information aux tiers sur l'étendue des garanties et des conditions du contrat d'assurance. Ses erreurs engagent la responsabilité de la compagnie envers ses clients. La compagnie d'assurance, quant à elle, est évidemment directement soumise au devoir de conseil vis-à-vis du candidat à l'assurance, mais aussi en tant que mandante, de tous les faits de ses mandataires (agents généraux) ou préposés (salariés). Les non-professionnels de l'assurance, c'est-à-dire ceux qui n'exercent pas cette profession à titre habituel, sont également astreints à ce devoir de conseil. Il s'agit par exemple des établissements de crédit, des employeurs souscripteurs d'une assurance de groupe, ou encore des associations sportives. Ce devoir de conseil s'applique à tous les souscripteurs, sous réserve que leur ignorance soit légitime, c'est-à-dire qu'ils n'aient pas eux-mêmes le devoir de se renseigner.

### Le contenu du devoir de conseil

Dans la phase de discussion avant la signature du contrat, l'assureur doit fournir une fiche d'information sur le prix et les garanties de la prestation qu'il propose, même si l'assuré ne lui en fait pas la demande. La sanction de cette obligation, non prévue par la loi, peut être soit la nullité du contrat conclu, soit la responsabilité civile précontractuelle. L'assureur doit également remettre un exemplaire du projet de contrat et de ses pièces annexes ou une notice d'information décrivant les garanties assorties des exclusions ainsi que les obligations de l'assuré. C'est à l'assureur de prouver qu'il a effectivement communiqué ces informations à l'assuré, cette preuve étant rapportée par l'apposition au bas de la police d'une mention du souscripteur en ce sens. L'assuré est, lui, tenu de déclarer exactement le risque par l'intermédiaire d'un questionnaire dit "fermé" dans lequel il doit impérativement répondre par oui ou par non. Quant au devoir de conseil stricto sensu, il s'agit de la manifestation particulière du devoir de loyauté, visant à orienter la décision de l'assuré en opportunité, au mieux de ses intérêts. Ces obligations subsistent durant l'exécution du contrat. Ainsi, les clauses édictant des nullités, déchéances ou exclusions doivent figurer en caractères très apparents et la jurisprudence veille de manière générale à ce que soit maintenue l'équité de la relation contractuelle. Le conseil reste également dû, le professionnel, selon la formule consacrée, devant "chercher à savoir, faire savoir et savoir guider"

### La particularité de certains contrats d'assurance

Nous pouvons d'abord envisager le contrat d'assurance de groupe, conclu entre un assureur et un souscripteur, parties au contrat, au profit de personnes qui viendront ultérieurement adhérer à la convention. Ici, l'obligation pèse aussi bien



sur l'assureur que sur le souscripteur. L'article L 140-4 du code des assurances oblige le souscripteur à remettre à l'adhérent une notice établie par l'assureur qui définit les garanties et leurs modalités d'entrée en vigueur ainsi que les formalités à accomplir en cas de sinistre. Le souscripteur, lui, ne doit pas induire l'adhérent en erreur, quelles que soient les compétences personnelles et professionnelles de ce dernier. Le cas échéant, sa responsabilité pourrait être recherchée, ou alors l'inopposabilité des modifications dont l'adhérent n'aura pas eu connaissance pourra être prononcée. Le devoir de conseil n'est, lui, dû qu'aux adhérents dont les qualités personnelles et professionnelles ne l'obligent pas à connaître les données techniques de l'opération contractuelle. Les spécificités propres aux assurances sur la vie méritent également d'être soulevées. Pour les contrats d'une durée supérieure à deux mois, la proposition d'assurance doit indiquer le montant de la valeur de rachat et un projet de lettre de renonciation (toute personne physique qui a signé une proposition d'assurance pouvant exercer cette dernière pendant un délai de 30 jours). Toujours selon l'article L132-5-1, l'assureur doit remettre au souscripteur, contre récépissé, une note d'information sur les dispositions essentielles du contrat, sur les conditions d'exercice de la faculté de renonciation, ainsi que sur le sort de la garantie décès en cas d'exercice de cette faculté de renonciation. En outre, le débiteur de l'information doit attirer l'attention du candidat sur certains points (ex: risque d'indisponibilité des fonds en cas d'acceptation par le bénéficiaire). Quant au devoir de conseil, il doit servir à adapter le contrat à la situation patrimoniale et personnelle de l'assuré, dès sa souscription et pendant toute la phase de sa gestion. A cet égard, l'importance des ressources de l'intéressé est un facteur déterminant quant à la qualification possible de "primes manifestement exagérées". En effet, les primes versées ne sont ni rapportables à la succession, ni réductibles, sauf si, précisément, eu égard aux facultés du souscripteur, la prime est manifestement exagérée. De même, il est nécessaire de prendre garde à adapter la clause bénéficiaire formulée au profit du conjoint, en cas de divorce de l'assuré, et une modification peut alors apparaître nécessaire.

## Les chiffres utiles

1 € = 6.55957 F

Sécurité Sociale : Plafond mensuel de la sécurité sociale : 2.682 €

Taux d'intérêt légal : 2,95 %

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<sup>ème</sup> à la 39<sup>ème</sup> h : 1411,96 €

SMIC 39h : majoration de salaire de 25 % de la 36<sup>ème</sup> à la 39<sup>ème</sup> h : 1433,47 €

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

	1 <sup>er</sup> trimestre	2 <sup>ème</sup> trimestre	3 <sup>ème</sup> trimestre	4 <sup>ème</sup> 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	1366	1381	

### EXEMPLE DE CALCUL

Loyer consenti le 1<sup>er</sup> janvier 2000

- montant : 1000 €

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

Révision triennale au 1<sup>er</sup> 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 €

1083

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 :

Chiffres de l'année 2007 non connus à la date de parution de notre magazine

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 :

Chiffres de l'année 2007 non connus à la date de parution de notre magazine

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	0,371	740 € + (d x 0,223)	0,260
4CV	0,447	980 € + (d x 0,251)	0,300
5CV	0,492	1 083 € + (d x 0,275)	0,329
6CV	0,514	1 120 € + (d x 0,290)	0,346
7CV	0,538	1 163 € + (d x 0,305)	0,363
8CV	0,568	1 220 € + (d x 0,324)	0,385
9CV	0,582	1 220 € + (d x 0,338)	0,399
10CV	0,613	1 263 € + (d x 0,360)	0,423
11CV	0,625	1 243 € + (d x 0,376)	0,438
12CV	0,657	1 323 € + (d x 0,392)	0,458
13 CV et plus	0,668	1 303 € + (d x 0,407)	0,472

### EXEMPLE DE CALCUL

• Pour un véhicule de 5 CV

- Distance parcourue dans l'année : 4000 Km

$4000 \times 0,492 = 1968$  €

- Distance parcourue dans l'année : 15.000 Km

$1083 + (15.000 \times 0,275) = 5208$  €

- Distance parcourue dans l'année : 24.000 Km

$24.000 \times 0,329 = 7896$  €

## Annonces des adhérents du S.D.I.

**Riom (63)** : vends cause départ à la retraite fonds de commerce cave à vins, Superficie de 80 m<sup>2</sup>, parking facile.  
Prix : 65 000 € sans le stock.  
Tél : 04.73.63.10.89

**Dieppe (76)** : Vends fonds de commerce prêt-à-porter homme et femme, situé en centre ville, excellentes marques dont plusieurs exclusivités. Superficie : 50 m<sup>2</sup> + bureau et réserve, parking privé.  
CA / 235 000 €, loyer : 5000 €  
Prix : 120 000 € .  
Tél : 02.35.84.08.15

**Saint André de Sangonis (34)** : Vends fonds de commerce location de matériels TP et BTP, situé face autoroute A750.  
Tél : 04.67.57.96.44 ou 06.74.79.63.72

**Varennes le Grand (71)** : Vends fonds de commerce Bar Hôtel Restaurant, murs et fonds.  
Possibilité crédit vendeur sur fonds  
Tél : 06.31.16.27.62

**Carnoules (83)** : centre équestre cherche couple pour gérance restaurant.  
Tél. : 04.94.28.41.41

**Montmedy (55)** : vends fonds de commerce Institut de beauté créée en 2002, 2 cabines soins + cabine UV + espace vente.  
Possibilité agrandissement, ou logement sur place.  
Prix : 23 000 €  
Tél : 06.26.10.87.13

**Verdun (55)** : Vends pas de porte, bail tous commerces.  
Superficie local commercial : 45 m<sup>2</sup> + chambre froide 20 m<sup>2</sup> complète et vitrine inox réfrigérée 10 m linéaire + matériel à disposition, logement F5 attenant.  
Pas de porte : 50 000 € - Possibilité rachat des murs.  
Loyer : 850 € mensuel.  
Tél : 03.29.86.05.09

**Montélimar (26)** : vends pas de porte, très bel emplacement, situé en centre ville, sur boulevard, 2 entrées. Très beau local. Superficie : 280 m<sup>2</sup> + 200 m<sup>2</sup> de remise + possibilité belle terrasse. Bail tous commerces.  
Prix : 140 000 €.  
Loyer : 610 € mensuel.  
Tél : 06.26.75.56.93

**Dijon (21)** : vends cause départ en retraite petite librairie religieuse : articles religieux, produits monastiques, décorations civiles et militaires, carterie, location aubes. Située en centre ville.  
Prix : 30 000 € + stock : 40 000 €  
Tél : 03.80.30.16.67 ou 06.07.14.74.70

**Saint Dizier (52)** : Vends fonds de commerce de coiffure, institut capillaire. Superficie : 2 x 35 m<sup>2</sup>, rue très passante, parking gratuit, petit loyer.  
Prix : 25 000 €  
Tél : 06.70.72.96.76

**Caen (14)** : Vends Boulangerie Pâtisserie située dans un quartier très agréable, y compris appartement et grand jardin, pas de salarié  
Prix : 65 000 €  
Tél : 02.31.84.24.78

# Le recouvrement des impayés

*Vous pensiez avoir mis toutes les chances de votre côté. Et pourtant, l'un de vos clients vous file entre les doigts. Que faire ? La réponse est sans appel : agir vite !*

## Tenter le recouvrement amiable

Les procédés susceptibles de fléchir la volonté de votre débiteur ne manquent pas. Idéalement, comment procéder ?

Pour commencer, un premier appel téléphonique : le ton est courtois. Une semaine plus tard : la relance téléphonique plus musclée. Pas de réponse deux semaines après : on passe alors à l'écrit.

Cela conduit assez souvent le client de bonne foi, celui qui est simplement négligent ou momentanément gêné, à régler son dû, ou tout au moins à proposer un paiement échelonné.

Mais face aux clients de mauvaise foi, il faut se montrer plus ferme et renouveler l'opération. Attention cependant à ne pas donner à vos lettres l'apparence de documents judiciaires en les intitulant, par exemple, "sommation" ou "commandement de payer". Il n'y a pas de délai particulier entre chaque rappel ; tout est fonction du montant de la créance et de la personnalité du débiteur... Inutile cependant de lui expédier une multitude de lettres de relance : deux lettres, c'est un maximum. Si vos missives restent sans effet, c'est l'heure de la mise en demeure. Cette "mise au pied du mur" prend alors la forme d'une lettre recommandée avec accusé de réception.

Un conseil : envoyez-la sans enveloppe, de manière à ce que votre débiteur ne puisse prétendre n'avoir reçu qu'une enveloppe vide (il existe des modèles de plis à coller sous le nom de "lettre charmante"). Aucune mention obligatoire n'est exigée. Elle doit simplement être rédigée dans des termes suffisamment clairs et formels, permettant une véritable prise de conscience chez son destinataire. Si vous le souhaitez, cette lettre peut être transmise (voire remise en mains propres) par un huissier : une manière de donner à votre action un caractère plus solennel. L'intérêt de la mise en demeure ? Il est double. D'abord, si un contentieux est engagé plus tard, la lettre sert de preuve de la mauvaise foi du débiteur. Ensuite, elle peut constituer le point de départ pour le calcul des éventuels intérêts de retard.



## Utiliser les voies judiciaires

Vous avez épuisé toutes les solutions qui s'offraient à vous pour régler votre litige à l'amiable. Sans résultat. Vous pouvez alors tenter d'obtenir une décision du juge pour contraindre votre débiteur à payer.

### 1/L'injonction de payer

L'injonction de payer est une procédure de recouvrement de créances. Son but ? Obtenir un titre exécutoire. Son intérêt ? Rapide et pas trop onéreuse. Toutes les créances sont visées, peu importe leur montant, qu'elles soient civiles ou commerciales. Evidemment, comme toute action judiciaire, elle ne présente d'intérêt que si vous avez quelque chance de récupérer le montant de la créance, majoré des frais que vous avez engagés et que vous engagerez. Comment procéder ? Votre requête est rédigée sur papier libre ou sur un formulaire-type, par vous-même ou bien par votre mandataire (un huissier ou un avocat) ; elle est ensuite adressée au tribunal compétent, accompagnée des documents justifiant la créance : devis, bon de commande, bon de livraison, facture, lettre(s) de relance. La requête a du être précédée de l'envoi d'une lettre, recommandée avec AR, de mise en demeure (voir paragraphe précédent) : on vous la réclamera comme justification du refus de paiement. S'il considère votre demande fondée, le juge rend alors une ordonnance en injonction de payer... que vous pourrez faire signifier au débiteur par l'intermédiaire d'un huissier. A défaut de paiement, la formule dite "exécutoire" s'applique : elle autorise une saisie, sauf si le débiteur formule, dans le mois qui suit la signification par huissier, une opposition à l'injonction de payer.

### 2/L'assignation en paiement

Cette procédure, plus traditionnelle, poursuit la même finalité que la précédente : se faire payer. Elle est plus longue, plus onéreuse aussi ; il faut généralement se faire assister d'un avocat. La procédure est un peu plus complexe : la demande présentée devant le tribunal doit être constituée par acte d'huissier assignant le défendeur à comparaître devant le tribunal. De deux choses l'une :

- soit il reconnaît sa dette, auquel cas il est condamné à la payer, avec au besoin un plan d'échelonnement,
- soit il la conteste : il lui appartiendra d'apporter la preuve de son bon droit, de façon à ce que le juge soit en mesure de statuer.

A noter que, depuis début 2005, pour les litiges allant jusqu'à 4 000 euros, les entreprises peuvent saisir les juges de proximité qui ont été mis en place en 2003 pour les contentieux mineurs. Leur intervention se fait en dernier ressort, c'est-à-dire sans appel possible (seul un pourvoi en cassation est envisageable). La procédure est plus souple : il suffit d'envoyer une demande, toujours par lettre recommandée avec AR, ou de la remettre directement au greffe du tribunal concerné. Le secrétariat de la juridiction de proximité se charge d'informer le défendeur et de convoquer les parties aux audiences.

Les délégations régionales du SDI sont habilitées, au travers de leurs services dédiés, à vous informer plus avant sur l'opportunité des procédures à mettre en œuvre dans la situation qui vous préoccupe. Ils pourront, le cas échéant, intervenir en phase amiable, pour votre compte, auprès des débiteurs récalcitrants.

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

## Ouverture dominicale : dangers et espoirs

Suite aux batailles juridiques autour de certains centres commerciaux (Usines Center dans les Yvelines et Plan de Campagne dans les Bouches du Rhône) dont le SDI s'était fait l'écho (Indépendant et Entreprise N°79), le Premier Ministre avait sollicité le Conseil Economique et Social (C.E.S) afin qu'une étude sur ce sujet puisse avoir lieu. L'absence totale de proposition concrète du C.E.S dans son rapport de fin février 2007 a laissé le champ libre au lobby de la grande distribution pour exiger une nouvelle fois une libéralisation totale dans ce domaine. Le SDI est en conséquence de nouveau intervenu, afin de marquer sa ferme opposition à ce principe qui, sous couvert de libéralisme, ne pourrait que conduire à la destruction des commerces de proximité au premier rang desquels ceux des centres urbains et centres villages. Fort du soutien du ministre du commerce, Renaud DUTREIL, le SDI prône quant à lui l'autorisation d'ouverture non limitée des commerces de centre ville, et le maintien de l'ouverture limitée à 5 dimanches par an des grandes surfaces, le plus souvent situées en périphérie urbaine. Nous avons de même rappelé l'inadéquation totale de la loi dite "Royer" aux objectifs initialement poursuivis. Cette loi, supposée assurer le nécessaire équilibre entre les différentes formes de commerces, prescrit l'obligation d'une autorisation administrative préalable à toute implantation ou agrandissement d'une grande surface, à la lumière notamment de ce critère d'équilibre. Les institutions chargés de vérifier le bon ordonnancement des grandes surfaces à l'égard du commerce de proximité existant, s'avèrent être aujourd'hui de simples chambres d'enregistrement et de délivrance des dites autorisations. De fait, lorsque un million de mètres carrés commerciaux de grandes surfaces était autorisé en France en 1997, ce sont 3,5 millions de mètres carrés qui ont été autorisés en 2005.

Ce sujet, qui constitue l'une des conditions de survie des commerces de proximité, maintient toute notre attention. Avec l'aide de nos adhérents, notre vigilance pour le maintien d'un commerce de proximité dense et solidaire ne saura être trompée.



## Nouvelles mesures en faveur des micro-entreprises

La loi du 5 mars 2007 relative au droit opposable au logement et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale instaure différentes mesures en faveur des micro-entreprises. Elle prévoit notamment par son article 6 la création d'une cotisation sociale proportionnelle au chiffre d'affaires avec effet immédiat. En effet, la situation actuelle est très pénalisante avec un niveau élevé de prélèvements obligatoires pesant sur la nouvelle entreprise. Les travailleurs indépendants doivent chaque trimestre s'acquitter de cotisations sociales qui

représentent un minimum total de 3 123 euros la première année et 4 470 euros la seconde. Trois mois après avoir démarré son activité et avant même d'avoir encaissé son premier euro de chiffre d'affaires, le travailleur indépendant doit ainsi s'acquitter de 781 euros de charges sociales. Si les revenus tirés de l'activité apparaissent faibles, les charges sociales passent ensuite à 1 393 euros par an pour les artisans et à 1 352 euros pour les commerçants au minimum. L'article 6 de cette loi instaure avec effet immédiat une cotisation sociale proportionnelle au chiffre d'affaires, en garantissant aux travailleurs indépendants concernés par le régime de la micro-entreprise que les prélèvements sociaux ne représenteront pas une part trop importante des revenus tirés de leur activité. Ainsi, cette cotisation sociale proportionnelle limitera les prélèvements sociaux à 13,92% du chiffre d'affaires pour une activité d'achat revente et 24,55% pour une activité de prestation de services. Les droits sociaux restent équivalents en termes de retraite ou de couverture maladie. Enfin, pour que le règlement des charges sociales devienne également une opération simple dans la phase de montée en puissance de l'entreprise, un dispositif simplifié de déclaration et de paiement sera mis en place à compter du 1er juillet 2007. Le créateur d'entreprise pourra payer ses charges sociales chaque trimestre sur la base du chiffre d'affaires constaté. Par ailleurs, la loi permet aux entrepreneurs réalisant un chiffre d'affaires inférieur à 76 300 euros HT au titre de leur activité d'achat-revente ou 27 000 euros HT pour les prestations de services relevant des BIC ou des BNC, d'opter pour un calcul simplifié de leurs cotisations de sécurité sociale l'année de leur création d'activité et les 2 années suivantes. Dans ce cas, le montant de ces charges sociales sera déterminé trimestriellement, et correspondra à une fraction de leur chiffre d'affaires effectivement réalisé au cours du trimestre précédent. Cette fraction sera fixée ultérieurement par décret. Les entrepreneurs ayant opté pour ce mode de calcul simplifié se verront dispensés de la déclaration de revenus auprès du régime social des indépendants. Leurs obligations déclaratives seront précisées ultérieurement. Parallèlement, le dispositif permettant aux micro-entrepreneurs de demander à titre dérogatoire que leurs cotisations sociales provisionnelles soient calculées sur la base du revenu qu'ils estiment réaliser au cours de l'année civile en cours, est supprimé. Ces dispositions s'appliquent aux cotisations dues sur les revenus perçus à compter de l'année 2007.

## Internet facilitateur d'entreprises

Dans le prolongement de la loi sur l'initiative économique de 2003 et des mesures de simplifications administratives à destination des entreprises, il sera possible, dès avril 2007, de créer son entreprise "en ligne". Via une simple connexion internet près sa chambre consulaire de rattachement, le futur chef d'entreprise pourra remplir les formulaires, envoyer les pièces justificatives, obtenir une signature d'authentification et régler les frais d'immatriculation en ligne. De plus, les centres de formalités des entreprises (CFE) géreront directement l'attribution de l'aide aux chômeurs créateurs et repreneurs d'entreprises (ACCRE). Dans un futur proche, cette offre devrait se compléter par la création d'un portail internet unique d'informations à destination des TPE et PME.



# Caisses de congés payés du bâtiment : Des avancées déterminantes

*Saisi par ses adhérents de problématiques récurrentes liées à des recherches en adhésion de la part des Caisses de Congés Payées du Bâtiment (CCPDB), le SDI était intervenu en 2005, en collaboration avec d'autres branches professionnelles, au sein d'un Collectif, près les services du ministère du travail, en vue que soient mises en place, a minima, des règles claires et précises quant aux critères d'affiliation applicables.*

*De fait, se fondant sur un décret de 1947 établissant une liste non exhaustive d'activités ressortant du champ de compétences des CCPDB, ces dernières n'ont cessé de solliciter les tribunaux aux fins d'imposer leur vision extensive des critères d'affiliation auprès de structures n'ayant aucun lien avec la convention collective du BTP. Face à des règles d'affiliations floues aux conséquences dramatiques pour les entreprises, face à une Caisse particulièrement bien organisée et si puissante qu'elle croit à tort être une administration investie de la puissance publique, l'unité des membres du Collectif face à l'inertie de la Caisse a permis l'élaboration de règles claires d'affiliation.*

## Des règles d'affiliation floues aux conséquences dramatiques

Les CCPDB appliquent le même régime à toutes les entreprises, quelle que soit la branche professionnelle à laquelle elles appartiennent. Toutes les entreprises cotisent au même taux. Les salariés déclarés reçoivent de la Caisse des droits à congés payés, calculés selon les règles du code du travail et des textes conventionnels du bâtiment et des travaux publics, induisant un surcoût de 10% à 25% des congés payés à la charge de l'entreprise et ce sans qu'elles n'en tirent un avantage quelconque.

Ces dispositions peuvent être source de difficultés au sein d'entreprises qui appliquent des textes conventionnels autres que ceux des branches professionnelles du bâtiment et des travaux publics et qui n'exercent qu'à titre secondaire ou accessoire une activité visée par l'article D 732-1 du Code du Travail, impliquant leur affiliation à une caisse du réseau Congés Intempéries BTP.

C'est dans ce cadre qu'une entreprise de menuiserie PVC située dans l'Aisne (02), comptant 16 salariés et soumise à la convention collective de la plasturgie, est poursuivie par la CCPDB de la région Nord-Est en paiement d'une somme de 3,170 millions d'euros dont plus de 373.000 euros au titre des seules pénalités et majorations de retard. Dans cette affaire, les salariés dont les congés payés ont été régulièrement acquittés directement par l'employeur, font corps avec le chef d'entreprise, plus inquiets de la pérennité de leur emploi compte tenu de la mise en redressement judiciaire de la société à la demande de la CCPDB, que des modalités de règlement de leurs congés payés.

Ce type d'affaire n'a malheureusement rien d'exceptionnel et c'est contre ces aberrations que nos services ont souhaité lutter.



## Caisses de droit privé et non de droit public

La justice a récemment rappelé, dans un arrêt de la cour d'appel de Limoges de février 2007, que la CCPDB n'est pas une administration publique, contrairement aux conclusions soutenues par son avocat, mais bien une personne morale de droit privé déclarée en tant qu'association Loi 1901, même si certains décrets lui confèrent une mission de service public. Ce jugement revêt bien entendu un caractère crucial puisqu'il est susceptible de remettre en cause les prérogatives de puissance publique dont les Caisses se prévalent auprès de certains cotisants, en la forme par exemple

d'inspections réalisées d'autorité dans les entreprises. De plus, aux termes de la convention européenne des Droits de l'Homme, nul ne peut être obligé d'adhérer à une association Loi 1901, et, a fortiori, d'y verser une somme quelconque.

Nous suivrons en conséquence avec attention les développements judiciaires de cette affaire, la Caisse ayant décidé de saisir la Cour de cassation avant, peut-être, la Cour de justice des communautés européennes.

Au-delà de ces considérations purement juridiques qui ne remettent pas en cause pour l'heure les missions de service public que l'Etat a choisi de confier à la Caisse, nos services ont souhaité la mise en place rapide d'éléments concrets, mesurables et vérifiables, devant déterminer les conditions d'affiliation obligatoire aux CCPDB.

## La clarification des règles d'affiliations

L'unité des membres du Collectif face à l'inertie et aux manœuvres de la Caisse nous autorise à vous indiquer que, selon de très récents développements, de nouvelles règles d'affiliation pour les entreprises non soumises à la convention collective du BTP, pourraient voir le jour. Nous énonçons cette information pour l'heure au conditionnel, puisque les textes devant concrétiser les résultats de ses négociations ne sont pas encore signés.

Les membres du Collectif ont souhaité que soit privilégiée la mise en place de règles uniformes de base, complétées dans leurs modalités en fonction de certaines spécificités professionnelles.

C'est ainsi que ne devraient plus être assujetties automatiquement aux Caisses les entreprises qui ne réalisent que 10% de leur chiffre d'affaires dans un domaine relevant du BTP au sens des articles L 223-16 et D 732 du code du travail. Des aménagements sont en cours, en fonction des branches, afin de déterminer concrètement quelles sont les activités exclues de la base permettant de définir ce seuil de 10% du chiffre d'affaires.

A compter de ce seuil de 10%, ne seront assujettis que les salariés détachés dans les domaines relevant du BTP, à l'exclusion des autres salariés de l'entreprise affectés à d'autres tâches. Cet élément constitue naturellement une revendication et une avancée majeure au regard de la pratique actuelle qui oblige à l'affiliation de l'ensemble du personnel pour peu que l'un d'entre eux seulement soit affecté à un domaine relevant du bâtiment. Le Collectif s'est notamment fondé sur un accord existant depuis 1991 entre le secteur de la métallurgie et les Caisses qui prévoit d'ores et déjà ces modalités d'affiliation.

De plus, un décret signé conjointement par le Premier Ministre Dominique de VILLEPIN, le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, Jean-Louis BORLOO et le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle, Gérard LARCHER, devrait fixer les modalités de mise en œuvre d'accords de branches avec les Caisses, par réforme de l'article D 732-1 du code du travail.

Nous appelons de nouveau votre attention sur le fait que, si le chemin parcouru au long de ces trois dernières années est déterminant, nous ne disposons pas encore de l'accord formel, mais seulement oral, de la Caisse.

Néanmoins, nous avons bon espoir d'aboutir rapidement à une signature et notons que, une fois de plus, l'union prônée par le SDI a fait la force, ce d'autant que cette union s'est inscrite dans la durée.

# Ensemble pour réussir

Dans le prolongement de nos différentes actions développées notamment dans les pages de ce numéro, il convient que nous puissions aujourd'hui plus que jamais, consolider notre position par une représentativité encore plus importante afin de concrétiser et renforcer nos avancées. C'est pourquoi, en vue d'atteindre cet objectif, il est nécessaire que nous puissions compter sur vous. Votre implication sera très simple. Il vous suffira simplement de remplir ce formulaire et de le retourner directement à votre bureau régional (adresses ci-dessous). Nous nous chargerons par la suite de prendre contact avec les personnes que vous nous aurez recommandés, pour les convaincre elles-aussi de nous rejoindre dans notre mobilisation !



## VOUS POUVEZ CONTACTER DE MA PART :



RAISON SOCIALE : .....  
 NOM : .....  
 ADRESSE : .....  
 CODE / POSTAL / VILLE : .....  
 TELEPHONE : .....

## LES ENTREPRISES CI-APRÈS :



RAISON SOCIALE : .....  
 NOM : .....  
 ADRESSE : .....  
 CODE / POSTAL / VILLE : .....  
 TELEPHONE : .....



RAISON SOCIALE : .....  
 NOM : .....  
 ADRESSE : .....  
 CODE / POSTAL / VILLE : .....  
 TELEPHONE : .....



RAISON SOCIALE : .....  
 NOM : .....  
 ADRESSE : .....  
 CODE / POSTAL / VILLE : .....  
 TELEPHONE : .....



RAISON SOCIALE : .....  
 NOM : .....  
 ADRESSE : .....  
 CODE / POSTAL / VILLE : .....  
 TELEPHONE : .....

Cachet de l'entreprise



**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  
 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  
 sdi.nice@wanadoo.fr

**S.D.I.**  
 16, Av de l'Agent Sarre  
 92700 Colombes  
 Tél : 01.48.17.00.58  
 Fax : 01.49.38.09.67  
 sdi.paris@wanadoo.fr



# Présidentielles 2007 le SDI prend la parole

*Force quotidienne de proposition, voire d'opposition si nécessaire, le SDI se devait d'être présent, non dans la campagne électorale, ce qui n'est pas son rôle, mais auprès des candidat(e)s à l'élection Présidentielle d'avril 2007.*

## Nos entreprises peuvent faire la différence

A titre liminaire, nous rappelons que le SDI est une organisation interprofessionnelle patronale qui n'est rattachée à aucun parti et affiche sa liberté d'action en ne sollicitant aucune subvention directe ou indirecte. Pour autant, nous estimons que mérite d'être entendue par tous, la voix des plus de 2 millions d'entreprises de moins de 20 salariés qui génèrent un chiffre d'affaires de 823 milliards d'euros, et contribuent directement à la richesse nationale par le versement à l'Etat d'une somme de 228 milliards d'euros au titre de la seule TVA. Plus encore, le SDI est le relais de ces entreprises qui emploient 5,5 millions de salariés et ont créé plus d'un million d'emplois entre 1993 et 2005, soit plus de 40% des créations totales d'emplois sur cette période, lorsque les entreprises du CAC 40, de 2002 à 2006, multipliaient leurs bénéfices par 15 et ne créaient aucun emploi en France. Nous entendons en conséquence que soit reconnu le caractère crucial de ces entreprises insusceptibles de délocalisations, assurant leurs activités et leur croissance sur le seul territoire français ou européen, entreprises gisements de croissance et d'emplois.

Avec le soutien de ses adhérents, le SDI est sans conteste une force de propositions cohérentes et de bon sens avec laquelle nos élus doivent compter.

C'est en ce sens que nos services ont recensés, dans le cadre d'un "Livre Blanc", les sujets d'actualité ou plus anciens mais encore prégnants, notamment sujets d'ordre interprofessionnel, à propos desquels nous avons demandé le positionnement des candidats suivants, classés selon leur ordre affiché sur l'échiquier politique : Mme Marie Georges BUFFET ; Mme Ségolène ROYAL ; M. François BAYROU ; M. Nicolas SARKOZY ; M. Jean Marie LE PEN.



Les thèmes principaux que le SDI a souhaité voir aborder se déclinent selon les thèmes suivants :

### Fiscalité des entreprises

#### 1/ Cotisation sur la Valeur Ajoutée (CVA)

Ce nouvel élément de fiscalité directe destiné à financer les déficits de la Sécurité Sociale, venant se substituer aux cotisations patronales de sécurité sociale assises

sur les salaires, résulte d'une volonté exprimée par le Président de la République. Les diverses commissions mises en place par le gouvernement aux fins d'études de faisabilité et d'impact en ont souligné les dangers s'agissant des petites entreprises. De fait, la mise en place d'une CVA conduirait à la création d'une nouvelle charge au détriment des petites entreprises dont chaque responsable contribue d'ores et déjà au régime général de sécurité sociale par ses cotisations auprès de sa caisse de rattachement. Les différentes commissions mise en place sur ce sujet ont toutes conclu aux dangers d'une telle mesure pour les TPE, notamment sur la base des arguments développés par le SDI. Nous avons proposé en solution alternative, la mise en place d'une "TVA sociale" à l'instar de l'exemple allemand, en compensation d'une baisse des cotisations patronales de sécurité sociale. Cette option présente l'avantage de renforcer la compétitivité des entreprises tout en répartissant plus largement la charge, y compris sur les produits importés.

#### 2/ L'impôt sur les sociétés (I.S)

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1993, le taux de l'I.S est de 33,33%, exception faite pour les PME, sous certaines conditions, pour lesquelles ce taux est de 15% sur une fraction des bénéfices. Cette reconnaissance de la spécificité des PME doit à notre sens connaître son prolongement naturel dans la mise en place d'une véritable progressivité de l'I.S. !

#### 3/ L'impôt forfaitaire annuel (I.F.A)

L'I.F.A constitue une aberration fiscale majeure qui met à la charge de toutes les entreprises soumises de droit ou sur option à l'I.S, quel que soit leur résultat, même déficitaire, une somme forfaitaire fonction du chiffre d'affaires augmenté des produits financiers.

### Gestion sociale des entreprises

#### 1/ Les 35 heures hebdomadaires de travail

Au-delà des polémiques sur ce sujet quant aux emplois créés ou non par la réduction de la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires, nous constatons que la très grande majorité des entreprises de moins de 20 salariés organisent le temps de travail sur 39 heures hebdomadaires, conformément à la législation dérogatoire qui leur est applicable jusqu'au 31 décembre 2008. Ces entreprises sont en conséquence seules à s'acquitter de la majoration de 10% du salaire de la 36<sup>ème</sup> à la 39<sup>ème</sup> heure, voire 25% selon certaines conventions collectives.

Si aucune réforme sérieuse n'est réalisée, les entreprises de moins de 20 salariés devront s'acquitter d'une majoration de 25% à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 et assumer une charge supplémentaire sans contre partie.

C'est pourquoi nous proposons la pérennisation du système dérogatoire en place, voire l'abrogation des 35 heures sous leur forme actuelle.

#### 2/ Les charges sociales

La motivation essentielle du refus des TPE de combler leurs besoins par l'embauche de personnel supplémentaire est directement liée aux charges, spécialement sociales, qui pèsent sur les salaires. Certes, concernant les

entreprises de moins de 20 salariés, la suppression de la part patronale des charges sociales pour les salaires équivalant au SMIC constitue un point positif. Les employeurs souhaitent toutefois rémunérer leurs salariés à leur juste valeur, et en attirer de nouveaux au sein de leur entreprise, notamment en ce qui concerne les secteurs d'activité en pénurie de main d'œuvre. C'est pourquoi nombreux sont

ceux qui sollicitent la mise en place d'un système de franchise de charges, non pas en fonction de la rémunération, mais sur la base d'un certain nombre de postes. A chacun de ces thèmes correspond des positionnements des candidats contactés tels que recensés dans le tableau synthétique présenté ci-dessous.

## Le positionnement des candidat(e)s

	Marie Georges BUFFET (Parti Communiste Français)	Ségolène ROYAL (Parti Socialiste)	François BAYROU (Union pour la Démocratie Française)	Nicolas SARKOZY (Union pour un Mouvement Populaire)	Jean Marie LE PEN (Front National)
CVA	Ne se prononce pas	Pour : calculer les cotisations patronales sur l'ensemble des richesses de l'entreprise	Contre : mise en place d'une TVA sociale ou augmentation de la CSG ou mise en place d'une contribution de 1 pour 1.000 sur les échanges bancaires	Contre : mise en place d'une TVA sociale	Ne se prononce pas
I.S	Modulation en fonction de l'usage des bénéficiaires (utilisés pour la création d'emploi ou distribués). Progressivité de l'I.S. Surtaxer les profits financiers	Modulation en fonction de l'usage des bénéficiaires (utilisés pour la création d'emploi ou distribués)	Modulation en fonction de l'impact écologique de l'activité	Abaissement au niveau de la moyenne européenne (20%)	Réduction de l'impôt sur les PME-PMI à 10%
I.F.A	Ne se prononce pas	Ne se prononce pas	Ne se prononce pas	Suppression	Ne se prononce pas
35 heures	Mise en place des 35 heures pour tous avec un objectif à 32 heures. Limiter l'usage des heures supplémentaires	Mise en place des 35 heures pour tous par négociations entre partenaires sociaux. Supprimer les assouplissements pour heures supplémentaires	Maintien du principe des 35 heures. Mise en place d'un nouveau régime pour les heures supplémentaires : + 35% de la 36 <sup>ème</sup> à la 39 <sup>ème</sup> heure avec réduction corrélative des charges patronales pour que les heures supplémentaires aient un coût équivalent à celui des 35 premières heures	Maintien du principe des 35 heures. Mise en place d'un nouveau régime pour les heures supplémentaires : + 25% de la 36 <sup>ème</sup> à la 39 <sup>ème</sup> heure totalement exonérées de charges sociales (pour l'employeur et le salarié) et non imposables (pour le salarié)	Abrogation des 35 heures. Mise en place d'un principe de définition du temps de travail par branche d'activité et par entreprise
Charges Sociales	Mise en place du SMIC à 1.500€ brut/mois tout de suite	Mise en place du SMIC à 1.500€ brut/mois à l'horizon 2012. Mise en place d'une conférence annuelle sur les salaires. Révision des conditions d'exonération des charges au profit des TPE	Mise en place d'un principe de 2 nouveaux recrutements en franchise de charges (sauf 10% retraite) pour toutes les entreprises. Durée du dispositif : 3 ans. Plafond de salaire : 5.000€ nets/mois	Cf mesures sur heures supplémentaires dans le cadre de la réforme des 35 heures	Engagement de baisser les charges (NDLR : sans plus de précisions)

Le SDI n'ayant aucune vocation à se positionner politiquement, nous tenions à vous présenter de la façon la plus neutre les positions exprimées par l'ensemble des candidats contactés. Libre à chacun de se prononcer dès lors en toute connaissance de cause. Pour ce qui concerne les propositions portées par le SDI et reprises par certains candidats, nous prenons acte de leurs engagements et saurons nous mobiliser pour en faire état le moment venu.

Pour ce qui concerne les positionnements de certains candidats contraires aux intérêts de nos adhérents et donc, in fine, aux intérêts d'une bonne gouvernance économique et sociale, nous prenons date en vue d'une nécessaire mobilisation contre leur mise en œuvre.

**De notre mobilisation au sein du SDI dépend notre capacité à influencer utilement sur l'ensemble de ces thèmes.**

Tous les sujets abordés par le SDI n'ayant pu faire l'objet d'un recensement exhaustif, nous vous informons que notre "Livre Blanc" est en libre consultation dans chacune de nos délégations régionales et sera adressé librement à tout adhérent qui en fera la demande. Nous publierons par ailleurs, in extenso, les réponses fournies par ceux des candidats en lice pour le second tour dans notre prochain numéro d'Indépendant et Entreprise et les laisseront aussi à la libre consultation de chaque adhérent qui nous en fera la demande.

# 35 heures : réforme en vue

*Depuis plus de 10 années maintenant, dès avant la traduction législative par les loi Aubry de la semaine hebdomadaire à 35 heures pour tous, le SDI avait manifesté sa totale opposition à l'application de cette mesure aux TPE et PME. A force de lutte et de conviction, sur la base des pétitions et témoignages recueillis auprès de nos adhérents, nous avons réussi, pour les entreprises de moins de 20 salariés, à en minimiser les effets via une majoration financière des heures supplémentaires limitée à 10% au lieu de 25%, outre un accroissement conséquent du contingent d'heures supplémentaires.*

## Les 35 heures au cœur du débat La mobilisation reste de rigueur

Ce que le SDI dénomme la "problématique" des 35 heures, car ce sujet est vécu comme tel par les responsables de TPE-PME, n'est plus un sujet tabou, preuve que l'action menée ces dernières années avec le soutien de nos adhérents a porté ses fruits. Il s'agit aujourd'hui d'un thème majeur de la campagne présidentielle, car il se situe au confluent de l'économique et du social, en ce qu'il handicape les petites entreprises sans satisfaire nombre de leurs salariés. Tous les candidats pouvant légitimement prétendre, si l'on en croit les sondages d'opinion, à la magistrature suprême, se sont prononcés sur ce sujet crucial. Certains marchent à pas comptés, préférant privilégier le dialogue social pour la mise en place de nouveaux accords "gagnants gagnants" entre employeurs et salariés, lorsque d'autres s'engagent sur une réforme par voie législative, non pas sur le principe même de la semaine hebdomadaire de travail à 35 heures, mais sur la réforme de son impact quant aux contraintes en temps de travail et en charges (cf. page 13 de ce magazine).

Ségoène ROYAL, suivant en cela la logique qui a prévalu pour les lois Aubry, entend appliquer purement et simplement la semaine de 35 heures hebdomadaires à l'ensemble des entreprises, sans considération de taille. Mme ROYAL entend appliquer la majoration des heures de 25% et limiter le contingent d'heures supplémentaires. François BAYROU, pour sa part, propose que les 4 premières heures supplémentaires soient majorées de 35% et non de 25%. Les cotisations sociales acquittées par l'employeur, seraient quant à elles réduites en proportion, de sorte que chaque heure, de la première à la 39<sup>ème</sup>, ait un coût identique. M. Bayrou propose donc un bonus en pouvoir d'achat pour le salarié, sans pénaliser le chef d'entreprise. Il est particulièrement dommage qu'une telle proposition ne soit pas limitée, pour l'heure, aux entreprises de moins de 20 salariés. Nicolas SARKOZY, quant à lui, propose de maintenir le principe de la majoration des heures supplémentaires de la 36<sup>ème</sup> à la 39<sup>ème</sup> heures à hauteur de 25%, cette majoration étant totalement exonérée de charges sociales pour les

employeurs, comme pour les salariés.

Ces derniers seraient, de surcroît, exonérés d'impôts sur cette fraction de leurs revenus. Pour séduisante qu'elle soit, cette proposition n'est, une fois de plus, pas limitée aux seules entreprises de moins de 20 salariés.

De façon purement pragmatique, nous constatons que les entreprises comportant moins de 20 salariés ne peuvent assurer les conditions financières et sociales de mise en œuvre d'une organisation hebdomadaire du travail à 39 heures à coûts majorés. En conséquence et à l'évidence, toute réforme visant à donner plus de souplesse, et donc de réactivité, à l'entreprise dans le cadre de l'organisation de ses commandes est salutaire, pour son chiffre d'affaires comme pour la pérennité des emplois. Si nos PME ont besoin de réformes dans ce domaine, c'est notamment pour palier la pénurie de main d'œuvre dans des secteurs tels que le bâtiment, les métiers de l'hôtellerie, les métiers de bouche, ainsi que certains secteurs industriels. Nous sommes sur ce plan encore loin du compte en ce qui concerne le contingentement des heures supplémentaires, malgré les avancées obtenues par le SDI. Ainsi, alors qu'il était possible, avant le passage aux 35 heures, de proposer 41 à 42 heures de travail hebdomadaire à nos salariés sans contraintes administratives de justification, nous sommes de fait contingentés actuellement à 39 heures.

Par ailleurs, outre le coût des heures supplémentaires, qui constitue de fait un frein, car il pénalise nos prix de revient, il convient de prendre garde que ces heures soient réellement travaillées et non compensées par du repos, comme c'est trop souvent le cas dans nombre de conventions collectives.

Enfin, le SDI axe ses interventions sur le principe de la spécificité des petites entreprises à cet égard. Ces thèmes doivent concernés par priorité les petites structures qui, par leur nombre, ont la capacité d'assurer aux mesures potentiellement satisfaisantes proposées, l'effet de levier qui fera leur succès sur la croissance et l'emploi. De fait, certains secteurs de l'économie, comme les banques et les assurances, ne sont pas pour l'heure concernés par une modulation des charges sur les heures supplémentaires, du fait que celles-ci sont rares dans ces secteurs. De même, les grands groupes ont d'ores et déjà organisé des dispositifs de modulation du temps de travail leur permettant de satisfaire au critère des 35 heures hebdomadaires et ne souhaitent a priori pas revenir sur cette organisation. L'absence de mesures à destination des seules TPE-PME pourrait conduire les grandes structures, par effet d'aubaine, à bénéficier de mesures dont elles n'ont pas un besoin vital, comme tel est notre cas, et ainsi en détourner les financements à leur seul profit.

C'est pourquoi, quelle que soit la candidate, ou le candidat élu(e), nous devons rester particulièrement vigilants à la fois sur la concentration de mesures spécifiques à destination de nos entreprises, et sur les modalités de financement des mesures proposées. Nos petites entreprises sont en effet trop souvent contraintes de redonner d'une main ce qui est accordé aux grandes entreprises de l'autre.

**La poursuite de notre mobilisation reste impérative !**



# Pétition nationale

Les entreprises employant moins de 20 salariés bénéficient aujourd'hui, et sauf convention collective contraire, d'un régime dérogatoire à celui résultant des lois Aubry I et II. Cet aménagement transitoire fixe la majoration des heures supplémentaires à 10% au lieu de 25% entre la 36<sup>ème</sup> et la 39<sup>ème</sup> heure et relève le contingent d'heures supplémentaires de 180 à 220 heures par an. Ce régime dérogatoire arrive à échéance au 31/12/2008.

Je charge donc par le présent document pétitionnaire mon organisation patronale de relayer ma position auprès de l'ensemble des autorités compétentes sur ce dossier. C'est pourquoi je marque par la signature de la présente pétition mon entier soutien à l'action de mon syndicat patronal interprofessionnel, le S.D.I, en vue d'obtenir l'inscription définitive de ce dispositif dans la loi.

## 35 heures : Oui au maintien définitif des avantages acquis pour les entreprises de moins de 20 salariés.



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](http://sdi-pme.fr)  
[sdi-pme.com](http://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](mailto: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](mailto: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](mailto:sdi.paris@wanadoo.fr)





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



SCHEER BARBELET - GAN ASSURANCES/STUDIO 3000 PARIS/3000 ART/STUDIO 3000

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.  
Prévoir demain et vivre aujourd'hui.



Pour en savoir plus, contactez votre conseiller Gan Assurances.