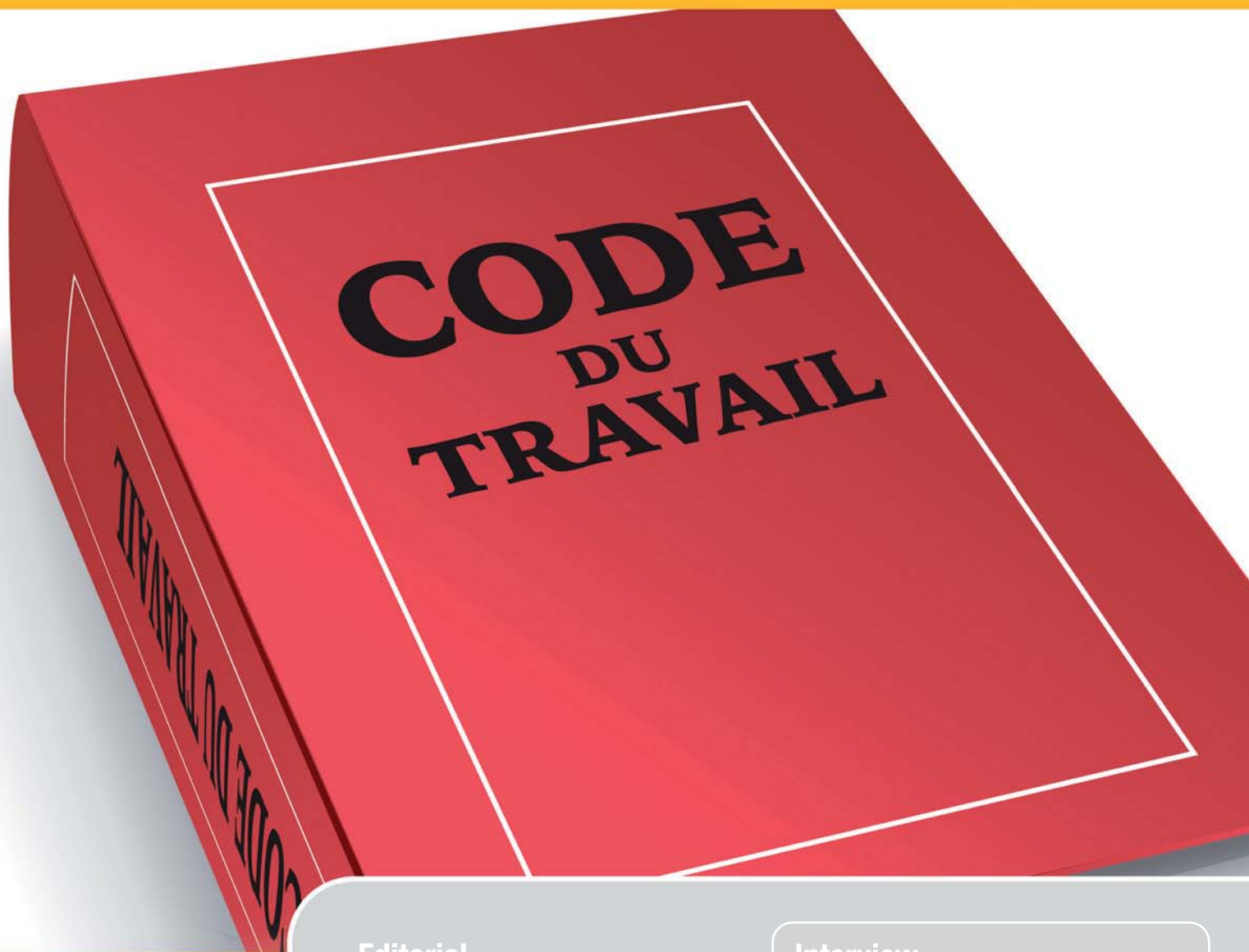


Indépendant & Entreprise

N° 111

Organe Officiel du **Syndicat des Indépendants**



sommaire

Editorial

Nous devons
relever la tête !

Interview

Carole DELGA,
Ministre du commerce et de l'artisanat,
s'adresse aux adhérents du SDI

Financement des TPE
Audition du SDI

Votre avis est essentiel
Faut-il brûler le code du travail ?

Syndicat des Indépendants
16 avenue
de l'Agent Sarre
92700 Colombes

“L’information indispensable”
des artisans, commerçants, professions libérales et TPE



Syndicat des indépendants

Ensemble pour réussir

Nous devons relever la tête !

Loin d'être partisan d'un optimisme béat, j'entends cependant rompre ici avec l'auto-flagellation à laquelle on nous pousse chaque jour. Je ne vous dirai pas que tout va mal, que la France court à sa perte, que le contexte économique de demain sera pire que celui d'hier. Dire cela serait contester la preuve vivante que vous représentez que nous pouvons toujours aller de l'avant. Je veux au contraire chaleureusement féliciter les centaines de milliers, les millions de TPE de ce pays qui, à l'échelle qui est la leur, continuent de produire en France de la richesse et de l'emploi, pour leur famille et celle de leurs salariés. Je veux vous dire « Bravo ! » pour, chaque matin, vous rendre à votre travail et rester debout face aux clients, aux fournisseurs, aux administrations. Je sais que nombreux sont ceux parmi nous qui se lèvent avec la boule au ventre, qui vivent sur le fil du rasoir, à quelques centaines d'euros du dépôt de bilan. Je n'entends pas minimiser les difficultés des professionnels indépendants, trop largement traduites par des chiffres 2014 de cessations d'activités historiquement élevés. Mais ce à quoi je me refuse, c'est à la résignation, laquelle est viscéralement contraire à mon engagement syndical.

Cette résignation, je l'ai vue dans le spectacle atterrant donné par le MEDEF, la CGPME et l'UPA, durant cette première semaine de décembre. En fait de « mobilisation », ce fut un baroud d'honneur significatif de l'impuissance de ces organisations à assumer leurs responsabilités dans le cadre des pouvoirs les plus étendus qui leur sont confiés. Sans que cette liste soit exhaustive, rappelons en effet que ces organisations patronales, seules ou de façon paritaire avec les syndicats de salariés, gèrent les chambres consulaires, Pôle emploi, le RSI, les Prud'hommes, les Caisses de congés payés du bâtiment, l'apprentissage ou encore la formation professionnelle. J'ai par ailleurs clairement entendu ces organisations contester vigoureusement (et avec raison) le principe du temps de travail minimum de 24h/semaine, alors qu'elles sont toutes à l'origine de sa mise en place par accord de janvier 2013. Dois-je mentionner le compte pénibilité dont elles ont naïvement accepté le principe avant de se raviser récemment ? Il n'est guère étonnant, dans ce contexte de déni de responsabilité, que naissent des mouvements radicaux prônant, par exemple, la désaffiliation du RSI (cf page 2 de ce numéro). J'estime que les organisations patronales « représentatives » participent ainsi à la défiance généralisée qui mine notre société. Elles nous assurent d'un avenir apocalyptique, sans formuler aucune alternative raisonnée et raisonnable, promettant à tous des lendemains qui déchantent pour mieux obtenir en sous-mains des avantages dont elles seraient les seuls à profiter.

Nous, chefs d'entreprise responsables, avons besoin de perspectives pour continuer à avancer. Nous avons besoin d'évoluer au sein d'une société confiante pour construire. Je vous propose de relever la tête, d'affirmer avec calme et conviction que nous ne reconnaissons plus aux organisations professionnelles représentatives de droit, telles qu'elles co-gèrent la France depuis près de 70 années, la possibilité de parler utilement en notre nom.

Nous devons disposer de notre propre capacité à formuler des propositions adaptées aux TPE, soit 97% des entreprises de ce pays. Le discours porté par le SDI, objectivement étayé et issu du terrain au travers des enquêtes que nous menons régulièrement auprès de vous, est de ceux qui peuvent porter.

Notre première victoire à cet égard fût d'avoir imposé ces dernières années, dans les textes législatifs et réglementaires, comme dans le discours politique, le terme de « TPE » comme élément distinct des PME et des grandes entreprises. Le SDI travaille aujourd'hui sur cette base pour avancer des propositions pragmatiques. Sur la seule année 2014, après seulement deux ans de démarches, certes intensives, le SDI a obtenu la réduction à une année au lieu de deux du décalage dans le paiement des charges RSI. Nous sommes par ailleurs en mesure d'annoncer que, dès le 1er janvier 2015, les charges RSI des professionnels indépendants baisseront de plus de 6%. En 2015 toujours, les charges sur les salaires seront abaissées d'un montant annuel pouvant atteindre 2.600€ par salarié. Bien que toutes les branches professionnelles ne soient pas encore concernées, je veux aussi mentionner notre victoire en ce qui concerne la possibilité pour chaque chef d'entreprise de choisir librement la complémentaire santé dont ses salariés pourront bénéficier. Sur tous ces sujets (décalage du paiement des charges RSI, baisse des charges sociales, choix de la complémentaire santé), nos adhérents se souviennent sans doute des pétitions que nous avions lancées. Peut-être même êtes-vous personnellement signataire d'une ou de plusieurs d'entre elles.

Dans ce bref panorama des acquis du SDI pour l'année en cours, je ne mentionne ici que les éléments certains. Mais dans le courant de l'année 2015, je reviendrai vers vous pour vous confirmer la traduction d'autres actions que nous avons initiées dans le courant de l'année 2014. Je veux parler notamment de la possibilité pour les TPE les plus fragiles, abandonnées par leur banque, d'obtenir directement un crédit de trésorerie auprès de BPI France. Je peux aussi mentionner des avancées décisives concernant la médecine du travail, avec la possibilité de visites périodiques réalisées par des médecins de ville. Sachez enfin que le SDI formule des propositions d'assouplissement des conditions de suppression de poste dans les TPE au constat que la difficulté à licencier est un frein à l'embauche pour nos petites entreprises (cf pages 12-13 de ce numéro), ainsi que de nouvelles modalités de résolution des litiges pour assurer la rapidité et la sécurité des procédures prud'homales.

Je vous souhaite une bonne année 2015 et vous donne rendez-vous prochainement pour partager les fruits de vos actions.

**Le Secrétaire Général,
Marc SANCHEZ**



**INDEPENDANT
& ENTREPRISE**

**Organe Officiel du Syndicat
des Indépendants**

REVUE D'INFORMATION DU SDI

16, Av de l'Agent Sarre
92700 Colombes

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

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

Directeur de la publication :
M. Marc SANCHEZ

Rédacteurs de la publication :

Mlle Florence SEDOLA,
M. Marc SANCHEZ,
Mlle Carole RICHARD,
Mme Chrystèle DESPIERRE,
Mme Dhimpal DAMODAR,
M. Jean-Guilhem DARRE,
Mme Coralie RICHARD,

Président du SDI : M. Michel DE KERIOLET

Secrétaire Général : M. Marc SANCHEZ

Trésorier : M. Alexis GHIJSENS

Juristes du S.D.I. :

Mlle Florence SEDOLA,
Mlle Carole RICHARD,
Mlle Coralie RICHARD,
Mme Chrystèle DESPIERRE,
Mme Dhimpal DAMODAR,
M. Jean-Guilhem DARRE,
M. Marc SANCHEZ.

Création et impression :

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

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

RSI - Le point sur les rumeurs

Nombre d'adhérents nous font part d'interrogations quant à la réalité de rumeurs persistantes qui voudraient que le RSI soit, selon les règles européennes, dans une situation de monopole illégal. Des courriers et courriels d'invitation à des "réunions d'information" sur le sujet fleurissent dans nos boîtes à lettre et sur nos boîtes mail. Ces "rumeurs" deviennent "information" lorsque certains médias s'emparent de ce thème et s'assurent d'une large audience sur ce sujet particulièrement délicat pour les professionnels indépendants. Le SDI a donc décidé de faire le point sur cette légende urbaine qui prend sa source dans la colère, voire le désespoir que rencontrent certains professionnels face au RSI. Puisque le SDI comprend parmi ses adhérents un grand nombre de TNS assujettis au RSI, adhérents que nous avons soutenus au plus fort de la crise et continuons encore à soutenir au quotidien dans leurs déboires avec les caisses RSI, nous considérons être d'autant plus pertinents à vous informer objectivement, sans être taxés d'affidés à une organisation à laquelle nous ne participons pas et dont nous sollicitons l'absorption par les services des URSSAF.

Les origines de la rumeur

Une affirmation vieille de 20 ans

Les "Libérés de la Sécu" se fondent sur deux directives européennes de 1992 qui posent le principe de libre concurrence des services de prestations sociales non obligatoires dans l'ensemble de l'union européenne. Ils estiment qu'un récent arrêt de la CJCE (Cour de Justice des Communautés Européennes) en date du 3 octobre 2013 vient couronner leur argumentation technico-juridique (cf. sur notre site www.sdi-pme.fr pour plus d'information).

Une affirmation viscéralement inexacte

L'ensemble de l'édifice souffre d'un tropisme malheureusement fort répandu parmi les dogmatiques dont la pratique consiste à façonner une réalité qui leur convient, quitte à perdre de vue ladite réalité sous sa forme brute. En l'occurrence, la libre concurrence existe pour les services de prestations sociales "non obligatoires", ce qui exclut de fait les régimes obligatoires, tel que celui de la Sécurité Sociale dans son ensemble, dont le RSI fait partie intégrante. Sans vouloir entrer dans les détails techniques, les "Libérés de la Sécu" objecteront que le système social français est soumis à la concurrence en sa qualité de système mutualiste. Il s'agit là encore d'une déformation de la vérité, ne serait-ce que parce qu'une mutuelle ne peut être déficitaire, ce qui est loin d'être le cas du RSI par exemple.

Un bégaiement de l'histoire

La CDCA des années 90

Dans le courant des années 90, à une époque économiquement déjà très difficile, la CDCA (Confédération de Défense des Commerçants et Artisans) avait lancé un mouvement de désaffiliation des caisses ancêtres du RSI. Lorsqu'il s'est agi de se défendre face aux mesures de contraintes engagées tant par lesdites caisses que par les services fiscaux, les professionnels qui avaient suivi le mouvement se sont retrouvés seuls. Le SDI fût au premier rang pour négocier le retour de nombre de ces artisans et

commerçants dans la légalité. Et nous sommes fiers de l'avoir fait, en gérant des situations financières et familiales plus que dégradées.

La réponse actuelle des pouvoirs publics

Alourdissement des sanctions

Par un amendement du 23/10/14, les

députés ont relevé les sanctions applicables aux personnes qui se désaffilient volontairement de la Sécu à 6 mois d'emprisonnement et/ou 15.000€ d'amende. Les peines sont de 2 ans et 30.000€ pour ceux qui incitent à la désaffiliation.

Une mauvaise réponse pour le SDI

Pour sa part, le SDI considère qu'il s'agit là d'une mauvaise réponse qui laisse à penser que le système est instable ou peu fiable et que la seule réponse à apporter est la sanction. L'État procède par la force face à de réelles situations de détresse. Car ne nous y trompons pas, si les tenants historiques de la désaffiliation agissent par idéologie beaucoup plus que par besoins financiers, l'écrasante majorité de celles et ceux qui s'engagent dans cette démarche considère qu'ils n'ont pas d'autres choix pour assurer leur survie. Dans une telle situation, il est évident que des sanctions aggravées n'y changeront rien.

La réponse du SDI

Les désaffiliations en chiffres

A ce jour, le RSI a officiellement reçu 472 demandes de désaffiliations pour 2,8 millions d'assurés. Nous sommes loin du raz-de-marée ingérable.

L'assurance privée : un réel palliatif à la Sécu ?

L'assurance santé

Paradoxalement, les tenants de la désaffiliation ne rejettent pas le système de santé que l'ensemble des français construisent par leurs cotisations. Ils veulent bien avoir accès aux soins, mais à moindre coût pour eux seuls. L'alternative est donc de contracter des assurances privées, anglaises ou luxembourgeoises. Il n'est donc plus ici question de solidarité (un accès aux soins identiques pour tous moyennant des cotisations en fonction des moyens de chacun) mais bien d'assurance, avec délais de carence, plafonds de garanties, exclusions de garanties et but lucratif qui peut conduire à l'annulation des garanties en cas de "surconsommation médicale".

L'assurance vieillesse

La retraite de base et la complémentaire devront faire l'objet d'un contrat à part.

Les indemnités journalières

Versées en cas d'arrêt de travail pour cause de maladie, elles feront l'objet d'un contrat à part là aussi.

La formation professionnelle

Aucune prise en charge évidemment.

Précision des conditions générales des assurances alternatives

Toutes les polices d'assurance alternatives précisent que l'affiliation à la Sécu est obligatoire. Ne sont-elles pas convaincues par les arguments des "Libérés de la Sécu" ?





Médecine du travail

Un coût prohibitif pour un service à l'utilité douteuse

Qui n'a jamais pesté en rédigeant son chèque pour la médecine du travail ? Non seulement le "service" rendu est jugé de faible utilité par l'écrasante majorité des chefs d'entreprise, mais il est considéré, à juste raison, comme particulièrement coûteux. Le SDI formule un ensemble de propositions actuellement à l'étude dans le cadre des ateliers de la simplification administrative organisés sous l'égide du Premier Ministre.



Le coût prohibitif de la médecine du travail

Nous ne parlons ici que des SSTI (Services de Santé au Travail Interprofessionnels), lesquels sont désignés comme "interprofessionnels" dans le sens où ils s'adressent à toutes les entreprises qui n'ont pas la taille suffisante pour disposer, en interne, d'un service de médecine du travail, à commencer par l'ensemble des TPE.

Malgré la spécialisation médicale inhérente aux médecins du travail, il convient de souligner les tarifs particulièrement élevés pratiqués de 70€/an et par salarié en moyenne, soit la modique somme de 140€ par visite depuis la réforme de 2004 qui prévoit une visite tous les deux ans (hors population "à risque"). C'est un peu cher pour uriner dans un bocal et tousser sous un stéthoscope, ce d'autant que ce sont des personnels infirmiers qui sont désormais chargés de cette tâche dans 40% des cas. Ajoutons enfin que, en ce qui concerne les visites préalables à l'embauche, 98% de ces visites se concluent par un certificat d'aptitude.

Un service partiellement rendu

Les SSTI sont des associations loi à 1901, certes à but non lucratif mais néanmoins soumises à la loi de l'offre et de la demande et même à la concurrence. Dans l'absolu, le chef d'entreprise devrait pouvoir choisir entre différents SSTI sur son département. Or, si les SSTI sont très présents dans les grandes agglomérations, le territoire français souffre de nombreuses zones blanches et la grande majorité ne comprend qu'un seul SSTI en situation de

monopole de fait. Il s'en suit que 30% des visites périodiques ne sont jamais réalisés. Les tarifs ne sont pas harmonisés et souvent pratiqués en dehors des conditions légales.



Propositions du SDI

Proposition 1 : Ouvrir la visite médicale d'embauche et la visite médicale périodique à la médecine de ville en fonction des métiers

Les visites médicales d'embauche et les visites périodiques des catégories de personnel « sans risques » pourraient parfaitement être assumées par des médecins de ville, aux tarifs en vigueur pour ces professionnels.

Proposition 2 : Limiter la fréquence des visites périodiques en privilégiant les entretiens infirmiers

La pénurie de médecins du travail conduit déjà de nombreux SSTI à recruter des personnels infirmiers pour la réalisation des visites périodiques. Pour limiter les coûts et

en répercuter la baisse sur les entreprises, le SDI propose d'augmenter la périodicité des visites (par exemple à 3 ans au lieu de 2) et de systématiser l'intervention des personnels infirmiers.

Proposition 3 : L'organisation par les SSTI des visites médicales d'embauche

A ce jour, le chef d'entreprise est entièrement responsable de l'organisation (contact avec le SSTI, prise de RV pour le salarié) des visites médicales d'embauche. Cette responsabilité est sanctionnée par la loi.

Cet état de fait est choquant puisque d'une part le chef d'entreprise paye un service dont il doit assumer la responsabilité, mais aussi en raison des nombreux cas où la mise en oeuvre de cette obligation est impossible faute de SSTI sur le secteur géographique.

Les SSTI disposent d'un monopole pour l'exercice de missions qui leurs sont confiées par la loi. Il leur revient d'assumer les responsabilités liées à leurs missions.

La médecine du travail en quelques chiffres

- 40% des visites périodiques réalisées par des personnels infirmiers
- 98% des visites préalables à l'embauche concluent à un certificat d'aptitude
- 30% des visites périodiques ne sont jamais réalisées

Audition du SDI dans le cadre du rapport

Par lettre de Mission en date du 28/11/13, le ministère de l'économie a sollicité de Mme Prost, Médiatrice nationale du crédit, un rapport sur le financement des TPE. Après plusieurs auditions, dont celle du SDI, ce rapport a été rendu en juin 2014. Il présente la particularité d'aborder la question des TPE dans son ensemble, de la création au financement, en passant par sa définition, ses modes de gouvernance et de recrutement. Pour autant, ne seront ici envisagés que les aspects liés au financement des TPE, avec une mention particulière en ce qui concerne les affirmations du secteur bancaire, à de nombreux égards pour le moins surprenantes.

Une difficulté d'accès au crédit de trésorerie source de destruction d'entreprises

Près de 40% des TPE exclues du crédit bancaire de trésorerie

Alors que le crédit bancaire constitue la première forme de financement de la trésorerie pour les TPE, dans des proportions accentuées en ce qui concerne les entreprises en lien direct avec les consommateurs et moindres pour celles en relation avec d'autres professionnels, près de 40% d'entre elles se voient opposer une fin de non-recevoir par leur partenaire bancaire.

La forte mortalité des TPE en 2013 liée aux tensions de trésorerie

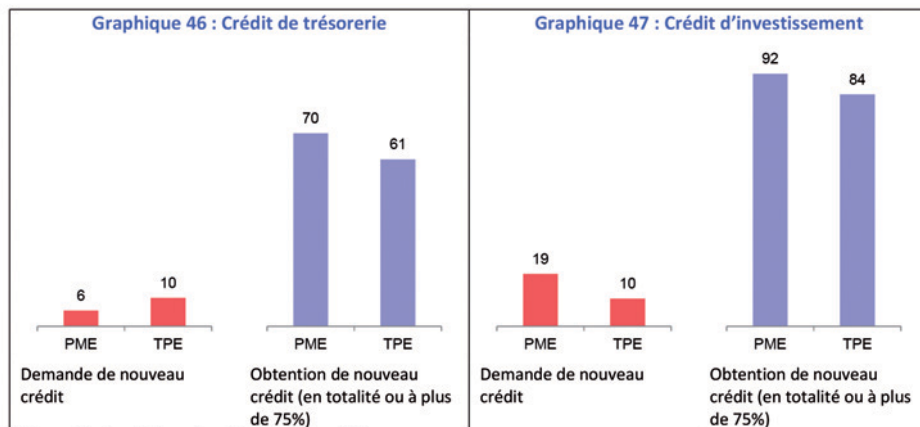
Dans le même temps, les enquêtes réalisées par BPIFrance démontrent un accroissement constant de la difficulté d'accès aux crédits de trésorerie du 1er semestre 2011 au 2^{ème} semestre 2013 inclus.

Les réseaux bancaires largement sous-exposés au « risque » TPE

Les 5 principaux réseaux bancaires auditionnés

L'observatoire du financement des entreprises a auditionné 5 réseaux bancaires : BNP-Paribas, Crédit Mutuel-CIC, Crédit Agricole, Société Générale et Banque Populaire-Caisse d'Epargne. Les réponses fournies par ces réseaux, couvertes par une forme de secret

Demande et obtention de nouveaux crédits au premier trimestre 2014* (en%)



*hors utilisation de lignes de crédit obtenues précédemment

Champ : entreprises avec une autonomie de décision en matière de demande de crédit ; PME : 10-249 salariés ; TPE : 0-9 salariés

industriel, ne sont cependant pas nominatives dans le rapport.

Le crédit de trésorerie comme part très faible des crédits accordés aux TPE

Les crédits et découverts ne représentent qu'une part infime du bilan des banques

Les crédits court terme (y compris les découverts autorisés) ne représentent que 3% à 7% de l'encours des banques auprès des TPE, lorsque les crédits immobiliers représentent de 45% à 58% et les crédits d'investissement entre 38% et 50%. Ce sont du reste les crédits mobiliers et immobiliers qui ont le plus augmenté en volume ces dernières années.

Aucun crédit classique de trésorerie pour au moins un réseau bancaire

Sur l'ensemble des crédits court terme, les découverts représentent au moins 60% de l'encours, les « crédits » à proprement parlé étant très minoritaires. L'un des réseaux bancaires interrogés signale même qu'il finance la trésorerie uniquement sous forme de découvert, le crédit n'étant mis en place que par exception.

Des taux de refus ... inconnus

Il est facile de déterminer un taux de refus sur la base du nombre de dossiers présentés. Il manque toutefois pour un calcul exact, toute la partie immergée de l'iceberg, à savoir l'ensemble des refus oraux opposés aux chefs d'entreprise, nettement plus nombreux que ceux comptabilisés à ce jour par les réseaux bancaires.

Glossaire bancaire du "découvert"

Facilités de caisses

Découverts par lesquels la banque autorise le client à rendre son compte débiteur quelques jours par mois, avec l'obligation de repasser créditeur dans le mois. Ces facilités de caisses sont un principe confirmées par écrit et leur dénonciation est soumise à

des obligations formelles (délai de préavis, écrit).

Découverts autorisés

Ligne de crédit plafonnée en termes de montant et de durée. Il n'y a plus d'obligation de fonctionner en ligne créditrice au moins une fois par mois.

Découverts non autorisés

Dépassements qui donnent lieu à des frais (commissions d'intervention) à chaque incident, que la banque accepte finalement le paiement ou le rejette. Selon les réseaux bancaires, la durée du dépassement est généralement limitée à 3 mois.

La piste BPIFrance largement sous exploitée

Les TPE proportionnellement sous représentées dans les actions de BPIFrance

En 2013, BPIFrance affirme avoir apporté son soutien à 80.000 entreprises, dont 70% (54.360) étaient des TPE. Notons dès à présent la sous-représentation des TPE parmi les entreprises soutenues par BPIFrance. En effet, les TPE représentant 97% des entreprises en nombre, elles



sur le financement des TPE

devraient statistiquement représenter 97% des entreprises soutenues par BPIFrance. L'action de cette dernière est en réalité très fortement axée sur les ETI (de 250 à 5000 salariés) et sur les PME, notamment innovantes et industrielles.

Seules 5% des TPE soutenues au titre de la trésorerie

Sur les 54.360 TPE ayant eu à connaître de BPIFrance en 2013, seules 5,8% d'entre elles ont bénéficié d'un soutien de trésorerie. Plus exactement, la banque qui leur a accordé le crédit a bénéficié d'une garantie de la part de BPIFrance.

Les banques gardent la main

Les banques automatiquement garanties jusqu'à 200K€ de prêt

Il faut en effet savoir que c'est toujours la banque qui est garantie, et jamais l'entreprise ou le chef d'entreprise. Par ailleurs, pour des crédits pouvant atteindre jusqu'à 200K€, c'est la banque qui décide ou non de s'accorder une garantie BPIFrance, sans même que cette dernière

n'ait à donner son accord.

Le refus des banques des clauses de modération de garantie BPIFrance ?

Dans ces circonstances, il est possible de se demander pourquoi les banques, si friandes de couvertures en règle générale,

ne se garantissent dans la très grande majorité des cas qu'auprès du chef d'entreprise. Ceci est certainement du au fait que BPIFrance interdit certaines garanties bancaires telle que la caution et les garanties sur le patrimoine personnel.

CRISE EMPRUNTS BANQUES
REDRESSEMENT PERTE AUSTÉRITÉ
CÉCASSION DE PAIEMENT
ENDETTEMENT
CRASH DÉFICIT CHARGES DÉPENSES
BILAN
DÉPENSES RIGUEUR FAILLITE CRÉDITS
LIQUIDATION JUDICIAIRE

Les 5 propositions de l'Observatoire pour améliorer l'accès au financement pour les TPE

Apporter une réponse sous moins de 15 jours à toutes les demandes d'ouverture ou de renouvellement de crédit, dès lors que le dossier est complet

Plusieurs protocoles d'accord ont déjà été signés par les établissements bancaires en ce sens ces dernières années.

Accorder au chef d'entreprise qui en fait la demande un entretien explicatif avec la direction de l'agence suite à un refus de crédit

Le chef d'entreprise pourra ainsi exprimer son besoin financier, et le directeur d'agence lui expliquer comment s'en passer. En bref, la démarche ne revêt que peu d'utilité, ce d'autant que les agences ne sont plus à l'origine à ce jour de décisions qui sont prises au niveau régional, voire national.

Inscrire sur les lettres de dénonciation d'une autorisation de découvert la possibilité de recours à la Médiation du crédit aux entreprises

Le SDI considère cette avancée comme insuffisante. Nous avons demandé à ce qu'un courrier avec la même mention soit aussi adressé en cas de refus de crédit.

Faire en sorte que les chargés de clientèle TPE soient en capacité de proposer les produits de financement les mieux adaptés aux besoins de ces entreprises

Il est pour le moins inquiétant de devoir suggérer que les conseillers TPE soient tenus d'être compétents. Cette préconisation peut soit signifier qu'ils ne le sont pas, soit que leur mission première n'est pas de conseiller au mieux le chef d'entreprise, mais d'agir au mieux des intérêts de leur employeur, deux notions manifestement incompatibles.

Éviter le changement de conseiller bancaire trop fréquent et fixer un objectif de 4 années minimum à un même poste pour les chargés de TPE

Cette préconisation vient en contradiction avec la précédente. La politique de mouvement bancaire des personnels est en effet fonction des souhaits d'évolution des personnels et de leur compétence. En conséquence de quoi, un conseiller maintenu plus de 4 ans au même poste est soit moins compétent que ceux de ses collègues qui évoluent, soit peu ambitieux. En tout état de cause, il est fort peu probable que ce soient les meilleurs éléments qui soient affectés à ces postes.



BPIFrance ne joue pas son rôle de soutien aux TPE

Mme Carole DELGA, Secrétaire l'Artisanat, de la Consommation et de

Mme Carole DELGA est Secrétaire d'État chargée du Commerce, de l'Artisanat, de la Consommation et de l'Économie sociale et solidaire auprès d'Emmanuel MACRON, Ministre de l'Économie. Mme DELGA exerce ses fonctions depuis le 3 juin 2014. Elle a en charge l'ensemble des secteurs professionnels du commerce et de l'artisanat, et donc l'ensemble des problématiques qui concernent ces TPE, directement ou en collaboration avec d'autres ministères pour certains domaines. Le SDI a souhaité dresser une liste (non exhaustive) des sujets d'actualité pour les professionnels indépendants, afin de vous informer le plus complètement possible du stade d'avancée des sujets abordés. Les réponses qui suivent sont celles de Mme DELGA, bien évidemment reproduites dans leur intégralité, sans coupure ni montage.

Thème 1 : Le RSI

Il est inutile de décrire les graves difficultés auxquelles une large majorité de professionnels indépendants a été confrontée depuis 2008 sur ce thème. Selon notre enquête de janvier 2014, ce sont 75% des assujettis au RSI qui ont rencontré au moins une difficulté avec cette caisse sur la période 2008-2014.

SDI : Depuis la mise en place de l'ISU (Interlocuteur Social Unique) en 2008, les TNS (Travailleurs Non Salariés) ont subi, et subissent encore, les graves dysfonctionnements de cette institution, en la forme d'appels de cotisation erronés accompagnés de poursuites judiciaires sans fondement, doublés de grandes difficultés à obtenir la couverture sociale objet de leurs cotisations. Ces faits ont été développés à plusieurs reprises par la

Cour des Comptes. En dernier lieu, le rapport des sénateurs Cardoux et Godefroy de Juin 2014 constate que la rénovation du système informatique à l'origine des problèmes rencontrés, initialement prévue mi-2014, puis reportée à 2017, semble désormais abandonnée.

Pouvez-vous nous indiquer quelles sont les actions mises en oeuvre par votre ministère pour que les professionnels indépendants puissent retrouver confiance en leur système de protection sociale, y compris le cas échéant par le rattachement du RSI aux URSSAF ?

Mme C. DELGA :

Pour résoudre les dysfonctionnements liés à la réforme du RSI, le Gouvernement a mis en oeuvre dès 2012 des actions fortes et concrètes. Tout d'abord, nous avons amélioré la coordination du RSI entre les URSSAF par la signature d'engagements



concrets de moyens et d'objectifs ; et ces engagements sont financés.

Deuxièmement, nous avons amélioré la situation au niveau des services pour les assurés, en renforçant les outils de mise en relation avec les organismes. En effet, nous savons qu'il n'y a rien de pire que de ne pas avoir de réponse ; les indépendants doivent avoir une réponse à leurs questions.

Troisièmement, nous avons simplifié les règles de calcul et de la collecte des cotisations : en effet, le projet de loi de financement de la Sécurité sociale 2014 généralise, au 1^{er} janvier 2015, la régularisation anticipée des cotisations

Le RSI

^ Points positifs

- Passage de 2 ans à 1 an du décalage dans le paiement des charges RSI
- Baisse des cotisations minimales RSI au titre de la maladie (246€ contre 976€ auparavant)

^ Points d'amélioration

- La plateforme téléphonique du RSI est toujours loin de rendre le service attendu en terme de réactivité et d'informations
- Le problème fondamental est l'incapacité de communication entre les systèmes informatiques des URSSAF et ceux du RSI. Pour l'instant, ce sont les personnels de ces deux institutions qui sont chargés, sur des plateformes communes, de pallier manuellement les problèmes informatiques. A quel coût et pour combien de temps ?
- Il n'est manifestement pas envisagé de supprimer le RSI au bénéfice d'une fusion avec les URSSAF, solution pourtant la plus pragmatique. Faut-il y voir une opposition des organisations professionnelles qui gèrent le RSI ?

d'État chargée du Commerce, de l'Économie sociale et solidaire



mais aussi la dématérialisation des déclarations et des paiements de cotisations.

Nous avons amélioré le système informatique pour qu'il soit compatible entre le RSI et les URSSAF. C'est un vaste chantier, compte tenu de la précipitation initiale pour fusionner. Enfin, à compter du 1er janvier, par la loi ACTPE (NDLR : loi Artisanat, Commerce et TPE), nous abaissons de 40% à 10% la cotisation minimale maladie du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale. Elle sera donc de 246 euros au lieu de 976 euros.

Voilà toutes les actions que nous avons mises et mettons en oeuvre pour que les

professionnels indépendants retrouvent confiance dans leur système de protection sociale : vous le constatez, le Gouvernement est et restera mobilisé, avec l'objectif de répondre aux légitimes préoccupations des ressortissants du RSI.

Thème 2 : Le financement des crédit de trésorerie pour les TPE

Depuis 2009, les banques préfèrent accorder des découverts, voire laisser filer des découverts, ce qui est encore plus lucratifs, en lieu et place de crédits de trésorerie. A ce jour, les banques ont la possibilité d'emprunter de l'argent auprès de la BCE au taux de 0,15%... pour nous le prêter à 22% ?!

SDI : Un grand nombre de TPE se heurte au refus de leur partenaire bancaire de financement de leurs besoins en crédit de trésorerie de faible montant (inférieurs à 15.000€). En lieu et place de crédits à 3,2% aux taux actuels, les établissements financiers privilégient les découverts en compte accompagnés de frais (essentiellement des commissions d'intervention) pouvant tirer ce taux à 22%.

Le SDI estime que cette pratique bancaire, confirmée par ailleurs en juillet 2014 dans le rapport de Madame Prost en sa qualité de Médiatrice nationale du crédit, relève de la notion de « défaillance de marché ».

Est-il en conséquence envisagé que BPIFrance accorde directement des prêts de trésorerie aux TPE victimes de ces pratiques bancaires abusives ?

Mme C. DELGA :

Nous savons que les TPE sont particulièrement exposées à la crise et que leurs besoins de trésorerie sont plus importants. C'est pourquoi le Président de la République a annoncé lors des Assises de l'investissement que BpiFrance mettra en place le 1er janvier 2015 un fonds de garantie des crédits de trésorerie pour 10.000 TPE. Ce fonds leur permettra d'avoir plus facilement accès aux crédits de trésorerie octroyés par leurs établissements bancaires usuels.

Le financement de la trésorerie des TPE

^ Points positifs

- La mise en place, au niveau de BPIFrance, d'un fonds de garantie des crédits de trésorerie spécifiquement dédié aux TPE

^ Point d'amélioration

- La limite fixée à 10.000 du volume de TPE potentiellement bénéficiaires du fonds de garantie est bien faible au regard du nombre de professionnels potentiellement concerné
- Aboutir au financement "direct" par BPIFrance

Thème 3 : Impact du Pacte de Responsabilité pour des TPE

Au cours des différentes enquêtes menées auprès de ses adhérents, les services du SDI n'ont pu qu'être étonnés de la méconnaissance par une large majorité de chefs d'entreprise, et plus particulièrement en l'occurrence de responsables de TPE, des dispositifs mis en place pour répondre à un certain nombre de leurs difficultés. Nous citerons pour exemple le cas du "Médiateur du crédit", mis en place depuis 2008 pour tenter de rétablir un lien entre les professionnels en difficultés financières et leurs banquiers. Selon notre enquête de mars 2014, 80% des indépendants ne savaient pas qui est ce médiateur. Le second exemple qui nous a frappé est celui du CICE (Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi), mis en place en 2012 et effectif depuis janvier 2013, dont 60% des professionnels interrogés par le SDI en mai 2014 ne connaissaient pas non plus l'existence.

SDI : Dans le cadre de ses contacts quotidiens avec les chefs d'entreprise, le SDI constate la méconnaissance par nombre d'entre eux du dispositif de « Pacte de Responsabilité et de solidarité ». Pouvez-vous décrire succinctement les

Mme Carole DELGA, Secrétaire l'Artisanat, de la Consommation et de

Le Pacte de Responsabilité pour les TPE

^ Points positifs (1^{er} janvier 2015)

- Crédit d'impôt de 1.000€ à 2.600€/salarié/an
- Baisse directe des charges de 400€/salarié au niveau du SMIC/an
- Baisse de 3 points (soit environ 6%) des charges RSI des professionnels indépendants

^ Point d'amélioration

- Pérenniser l'ensemble de ces dispositifs au-delà de 2017, date de fin programmée à ce jour

éléments essentiels de ce dispositif, plus particulièrement en ce qui concerne les TPE ?

Mme C. DELGA :

Le Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi, ou CICE, a constitué une première avancée, pour diminuer directement le coût du travail. Le Pacte de responsabilité et de solidarité va plus loin encore :

- A partir du 1^{er} janvier 2015, l'employeur d'un salarié au Smic ne paiera plus aucune

cotisation de sécurité sociale. Pour une entreprise avec 10 salariés au SMIC, cela représente une baisse du coût du travail de plus de 4000 euros par an.

- Pour les salaires allant jusqu'à près de 4 000 euros nets par mois - c'est-à-dire plus de 90% des salariés - les cotisations patronales « famille » seront abaissées à partir de 2016.

Pour les travailleurs indépendants, le Pacte de responsabilité permet aussi d'alléger leurs charges, à partir du 1^{er} janvier 2015. Tous les indépendants dont les revenus mensuels sont inférieurs à 3,5 SMIC bénéficieront d'une baisse de 3 points des cotisations familiales. Et dès 2015, la C3S est supprimée pour les TPE, ainsi que pour de nombreuses PME.

Ces leviers vous permettront de retrouver des marges, de vous développer, de travailler sur la formation et sur la qualité de l'emploi.

Thème 4 :

La législation sociale

Au fil de ses enquêtes sur le sujet de l'emploi, le SDI a pu constater une nette évolution de la demande des TPE. Initialement focalisées sur la question du coût du travail, celle de la difficulté à appréhender la législation sociale a largement pris le pas dans les

préoccupations des chefs d'entreprise. Il est vrai que, depuis 2008, le "dialogue social" du MEDF, de la CGPME et de l'UPA ont produit le renchérissement des CDD court terme, l'obligation de mise en place d'une complémentaire santé en 2016, ou encore le temps partiel d'une durée minimum de 24H/semaine.

SDI : La loi de sécurisation de l'emploi de Juin 2013 et l'instauration d'un principe de temps partiel d'une durée minimale de 24H/semaine touche particulièrement les TPE. En effet, au sein de ces entreprises, la part de salarié(e)s à temps partiel est de 25%, avec une moyenne hebdomadaire de travail de 17,6 heures et un taux de 71,8% de temps partiel inférieur à 24H/semaine (Source DARES - Mars 2010). Les responsables de TPE préfèrent renoncer à une embauche plutôt que de verser une rémunération sur une durée qui ne correspond pas à leurs besoins.

Pouvez-vous nous indiquer s'il est envisagé de revenir sur ce dispositif, ou du moins d'en limiter l'application aux entreprises de plus de 20 salariés ?

Mme C. DELGA :

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a modifié la durée minimale du temps partiel, afin de limiter le développement de contrat de travail prévoyant une durée du travail, et donc une rémunération, très faible. Toutefois, le Gouvernement est conscient des difficultés d'organisation que l'exigence d'une telle durée minimale peut poser à certaines professions, dans le commerce notamment.

Des accords ont d'ores et déjà été conclus, dans des secteurs tels que les entreprises de propreté, les cabinets dentaires, les agences générales d'assurance ou le commerce succursaliste de l'habillement. C'est pourquoi des dérogations de branche pourront prévoir une durée du travail hebdomadaire plus faible tout en protégeant le salarié et en préservant son intérêt.

SDI : Bien que la tradition de l'apprentissage soit fortement ancrée dans la culture des artisans et des commerçants notamment en vue de la transmission d'un savoir-faire, le nombre



d'État chargée du Commerce, de l'Économie sociale et solidaire

de jeunes en apprentissage parmi ces professionnels a lourdement chuté ces derniers mois (-12%).

Quelles sont les actions mises en oeuvre par le gouvernement pour relancer la formation dans les TPE ?

Mme C. DELGA :

Le Président de la République a fait de la jeunesse la priorité de son quinquennat et le Gouvernement est mobilisé pour son avenir. Former les professionnels de demain, pour faire naître les gardiens de nos traditions et les pionniers de nos innovations, est notre principe de responsabilité. Pour ce faire, l'apprentissage est la voie de l'excellence et le Président de la République a réuni le 19 septembre dernier les différents acteurs et partenaires de l'apprentissage, autour des ministres les plus concernés, François Rebsamen, Najat Vallaud-Belkacem, Marylise Lebranchu et moi-même. A l'issue de ces travaux, des mesures fortes et concrètes ont été annoncées et certaines sont d'ores et déjà engagées.

Pour tout apprenti supplémentaire, une prime de 1 000 euros est accordée dès cette rentrée à toutes les entreprises employant jusqu'à 250 salariés. Pour les TPE, le dispositif est porté à 2000 euros. Ces mesures prennent effet immédiatement et sans conditions (sans accord de branche pour cette rentrée).

Il existe également des aides spécifiques pour les jeunes apprentis. Premièrement, il y a des aides à l'insertion sociale des jeunes apprentis en difficulté, dans les secteurs où le taux de chômage et le plus élevé, grâce aux 100 millions d'euros de fonds européens.

Deuxièmement, l'État mobilise une enveloppe de 80 millions d'euros dans le cadre du Programme d'Investissement d'Avenir, pour le logement des apprentis.

Nous devons aussi agir sur l'employabilité des apprentis, ainsi que sur l'image de l'apprentissage auprès des jeunes, des parents, des équipes pédagogiques et des professionnels. Le Fonds National de Promotion et de Communication de l'Artisanat, un outil original et partagé entre l'État et les artisans, est d'une aide précieuse. Il faut aussi refonder l'orientation des jeunes et agir sur la féminisation dans cette voie d'excellence.

La transmission des

métiers et des savoir-faire est l'une des conditions de survie de nos entreprises ; c'est pourquoi je suis particulièrement vigilante concernant ces questions cruciales.



La législation sociale

^ Points positifs

- Les 24H/semaine minimums peuvent faire l'objet de dérogations par accords de branche
- Une prime de 2.000€ pour tout apprenti supplémentaire dans les TPE

^ Point d'amélioration

- Concernant le temps de travail à 24H/semaine, les branches professionnelles sont supposées négocier des dérogations depuis l'accord signé par le MEDEF, la CGPME et l'UPA en janvier 2013, soit depuis 2 ans. Ce délai a déjà été repoussé par deux fois, sans avancées significatives au niveau des branches professionnelles. La demande du SDI vise clairement à exempter l'ensemble des TPE de ce dispositif
- Concernant l'apprentissage, les professionnels ont besoin de stabilité et de visibilité dans les aides qui leur sont octroyées. Dans une période de grande incertitude économiques, ils ont aussi besoin de souplesse dans la possibilité de rupture d'un contrat d'apprentissage pour raisons économiques. Ils ont enfin besoin de pouvoir transmettre leur savoir-faire sans entraves techniques et normatives à l'exercice du métier par un apprenti
- Concernant la législation sociale en règle générale, le SDI propose sa refonte globale, au profit de règles claires compréhensibles par tous (cf pages 12 et 13 de ce numéro).

Faut-il brûler le code du

Dans le cadre de la participation du SDI aux ateliers de la simplification administrative, nous vous avons interrogé(e) en septembre dernier sur vos propositions quant aux mesures à adopter pour favoriser la création et le développement des entreprises en France. De façon quasi unanime, vos réponses ont porté sur des évolutions en matière de droit social. En fait d'"évolutions", c'est plutôt une révolution qui est demandée par les chefs d'entreprise qui en ont ras-le-bol d'une législation du travail incompréhensible, en perpétuel mouvement, d'une législation sociale qui tue l'emploi et asphyxie les entreprises.

La législation du travail : un frein à l'embauche pour 92% des TPE

Sans même aborder la question des obligations en matière de médecine du travail (cf page 3 de ce numéro), ou encore l'ensemble des normes et limitations applicables sur les outils et conditions de travail en cas de présence d'un salarié dans l'entreprise, il est seulement besoin d'évoquer quelques carcans pour se convaincre que la législation du travail est contre productive pour l'emploi.

Le bornage du temps de travail

Minimum 24h - Maximum 35h

A ce jour, sur les seuls éléments de la législation de base du code du travail, l'employeur s'interdit de proposer un poste dont la durée est inférieure à 24H/semaine et supérieure à 35H/semaine. Peu importent les dérogations légales, de branches (nationales ou locales), voire les accords d'entreprise qui peuvent largement tempérer ces barrières. Il ne reste dans l'esprit des chefs d'entreprise que la certitude légitime d'un carcan supplémentaire qui les entrave dans l'organisation du travail.

70h en moyenne pour un responsable de TPE

Cette problématique est particulièrement aiguë pour les petites entreprises soumises aux aléas des commandes et donc à une nécessaire souplesse. Leurs clients attendent d'elles une réactivité qu'elles ont du mal à assurer autrement que par la variation du temps de travail du chef d'entreprise lui-même... soit en moyenne 70H/semaine !

Ceci dit, bravo à ces artisans, commerçants, responsables de TPE et professionnels libéraux qui, sur ce critère du niveau de



force de travail des indépendants, hissent la France au premier rang des pays européens.

Des procédures de licenciement acrobatiques

Des règles drastiques

Les procédures de licenciement sont soumises à des règles de forme et de fond d'une telle complexité qu'elles sur-protègent les salariés en situation d'emploi, et représentent une véritable barrière à l'embauche pour les autres. Cette barrière est liée au fait que le chef d'entreprise n'investira pas sur un nouveau collaborateur s'il n'est pas en capacité d'ajuster ses effectifs dans un avenir particulièrement incertain compte tenu du contexte économique.

Le plébiscite des ruptures conventionnelles

La meilleure preuve de cette difficulté pour les TPE se manifeste au travers du succès des procédures de ruptures conventionnelles, à la fois simples et relativement sécurisées en raison de l'homologation par les services de la direction du travail. Cette procédure est proportionnellement beaucoup plus utilisée dans les entreprises de moins de 10 salariés que dans les grandes entreprises : entre 2009 et fin 2012, 20% des fins de CDI au sein des TPE se sont réalisées sous cette forme, alors que le taux n'a été que de 7% dans les grandes entreprises.

Pour vous, la législation du travail est-elle un frein à l'embauche ?

Non
8%

Le poids du droit du travail en France

- 3.400 pages
- Plus de 4.000 articles
- 1,5 Kg de textes
- 520 conventions collectives
- Une jurisprudence en évolution permanente

Pour éviter toute difficulté en cas de litige, le chef d'entreprise doit tout savoir, tout maîtriser, et tout appliquer à la lettre.

Si les entreprises moyennes et grandes disposent des services internes nécessaires, tel n'est pas le cas des professionnels indépendants. La législation du travail doit être adaptée aux besoins des TPE,

Le calvaire des instances prud'homales

Des procédures prud'homales d'une durée interminable

En 2010, les conseils de prud'hommes ont enregistré 160 000 affaires nouvelles au fond. 96% portaient sur une contestation relative à la relation individuelle de travail (litige dans le cadre de la relation de travail ou d'une rupture de la dite relation). La durée moyenne d'une procédure prud'homale est de 14 mois. Dans plus d'un cas sur deux, un litige prud'homal fait l'objet d'une procédure d'appel, si bien que la durée de la procédure est



travail ?



portée en moyenne à 36 mois. Le chef d'entreprise doit donc subir (en moyenne, cette durée pouvant être plus longue !) trois années de France procédure avant d'enfin subir une condamnation ou non et d'en connaître le montant définitif. Evidemment, pendant ce temps, seul le compteur des honoraires de l'avocat continue de tourner.

Des procédures prud'homales qui donnent raison au salarié dans 70% des cas

L'idée largement répandue selon laquelle les salariés gagnent à tous les coups devant les prud'hommes s'avère fondée dans 7 cas sur 10. Ce dernier élément ne signifie pas pour autant que le salarié obtienne la totalité des sommes réclamées dont le montant est régulièrement largement amplifié sous

différents chefs de préjudices. Il n'en reste pas moins que l'image renvoyée par les Conseils de Prud'hommes est la partialité au bénéfice du salarié, ce dernier ayant statistiquement tout intérêt à les saisir.

La "faute" en est-elle des salariés ou encore des Conseillers Prud'hommes ? Selon le SDI, le fond du problème se situe plutôt au niveau d'une législation incompréhensible et donc quasi impossible à respecter dans son intégralité.

Une réforme drastique de la législation sociale

- La refonte totale du code du travail
- La mise en place du contrat de travail unique
- La réforme du droit du licenciement
- La fin du bornage du temps de travail à 24h

Propositions du SDI

Bien sûr, notre titre "Faut-il brûler le code du travail ?" se veut provocateur. Néanmoins, l'écheveau est tellement complexe avec ces textes qui interagissent entre eux, truffés d'exceptions et de sous-exceptions à nous en faire tourner la tête que, sur le fond, c'est bien à une refonte complète de ces règles qu'il convient de s'atteler.

Une proposition cadre de réforme drastique de la législation sociale

La refonte du code du travail, la réforme du droit du licenciement et des conditions d'organisation du travail dans l'entreprise sont autant de sujet de long terme qui doivent faire l'objet d'une mise en chantier rapide.

Deux propositions d'application rapide

Accorder un "droit à l'erreur" dans le cadre d'une création de poste au sein d'une TPE

Le SDI propose la possibilité de supprimer un poste de travail créé depuis moins de 2 ans au sein d'une TPE, sans que le chef d'entreprise n'ait à justifier de difficultés économiques.

Mettre en place une phase obligatoire de médiation préalable à une procédure prud'homale

Cette phase de médiation existe à ce jour dans certains ressorts de Cour d'Appel avec un taux de réussite de 70%.

Le SDI propose de placer cette phase dès le début du litige afin de permettre au chef d'entreprise de retrouver rapidement sa liberté d'action et d'alléger notablement les frais d'avocat liés aux litiges prud'homaux.



La baisse des charges fiscales et sociales des entreprises **est en marche**

Alignement des charges des TPE sur celles des auto-entrepreneurs

Le combat du SDI pour les TPE

En sa qualité de tenant de la libre entreprise, le SDI s'est abstenu de prôner la suppression du régime de l'auto entreprise. Au constat que ce dernier était plus favorable, notre combat a consisté à en faire bénéficier l'ensemble des structures placées dans une même situation, y compris donc les artisans, commerçants et professionnels libéraux exerçant sous forme d'entreprise individuelle classique, et plus particulièrement à chiffres d'affaires comparables.

Un alignement acté pour le 1^{er} janvier 2015

C'est avec fierté que nous sommes en mesure de vous indiquer que cette proposition, poussée par le SDI à l'occasion de la mission de Laurent Grandguillaume sur la réforme de l'entrepreneuriat individuelle, a trouvé sa traduction dans la loi de Sylvia Pinel sur le commerce et l'artisanat, définitivement adoptée le 26 mai 2014 et applicable, en ce qui concerne cette disposition, le 1^{er} janvier 2015.

CICE : une baisse de charges salariales jusqu'à 2.600€ en 2015

Une baisse d'impôt...

Sous réserve que la personne en charge de la comptabilité au sein de l'entreprise ait correctement effectué les déclarations



nécessaires auprès de l'administration fiscale, chaque responsable de TPE ayant eu au moins un salarié en 2014 bénéficiera d'une réduction d'impôt (Impôt sur le Revenu ou Impôt sur les Sociétés selon le cas) en 2015.

Cette réduction est au minimum de 1.000€, et au maximum de 2.600€ par salarié à temps plein présent dans l'entreprise tout au long de l'année 2014.

...ou un chèque du Trésor Public

Si le montant de l'impôt ne permet pas de déduire en totalité la somme due, alors le Trésor Public adresse au chef d'entreprise un chèque d'un montant équivalent au différentiel.

Pacte de responsabilité : des charges en moins sur les salaires

Zéro charges de sécurité sociale

Dès le 1^{er} janvier 2015, les charges patronales de sécurité sociale seront réduites à zéro au niveau du SMIC. Nous n'en sommes pas encore au "zéro charges" net demandé par le SDI pour les TPE, mais nous progressons.

Priorité aux TPE

Par cette mesure, la priorité est clairement accordée aux TPE parmi lesquelles la composition de la masse salariale se situe dans la très grande majorité des cas (90%) à des niveaux compris entre 1 et 1,6 SMIC.

La baisse des charges RSI

3,1 points de moins sur les cotisations Allocations familiales

Les professionnels indépendants, avec ou sans salarié, n'ont pas été oubliés dans cette baisse historique des charges qui pèsent sur leur travail, avec une baisse de 3 points des cotisations RSI sur la part «Allocations Familiales».

Un juste retour pour les indépendants

Par cette mesure, l'intégralité des charges supplémentaires de 2013 sera ainsi effacée. Il ne s'agit ici que d'une juste compensation, mais elle méritait au moins d'être mentionnée.

Une conséquence directe de la mobilisation des adhérents du SDI

Les attentes des pouvoirs publics

Il est coutume d'affirmer que les pouvoirs publics n'agissent et ne réagissent que sous la pression. Encore faut-il que cette pression apporte des solutions alternatives crédibles à des situations concrètes et étayées.

Le choix d'une démarche pétitionnaire structurée

Le SDI et, à travers lui, ses adhérents, privilégie l'action par le biais d'une organisation structurée,

entièrement dédiée aux intérêts de l'ensemble des TPE de moins de 20 salariés, sur le fondement d'une démarche pétitionnaire, symbolisée en l'occurrence par notre pétition sur la « Baisse drastique des charges ».

Toutefois, bien qu'essentielle, la pétition ne constitue qu'une base, sur laquelle le SDI est en charge de construire des propositions concrètes à destination des pouvoirs publics, base tout aussi utilement alimentée par les enquêtes

régulièrement effectuées auprès de nos adhérents.

Soyez fiers de ce que vous avez obtenu avec le SDI !

Nous devons bien prendre conscience que les baisses de charges fiscales et sociales dont il est question ne sont pas un «cadeau» des pouvoirs publics, mais bien le résultat de votre mobilisation relayée par le SDI. Vous pouvez en être fiers, même si beaucoup reste encore à accomplir.



Temps partiel

les nouveautés au 1^{er} juillet 2014

Depuis le 1^{er} juillet et en l'absence d'un nouvel accord de branche, quelles sont les possibilités offertes à l'entreprise en matière de temps partiel ?

Ça y est, on peut dire qu'en matière de temps partiel on revient à la normale. Enfin, pour ainsi dire. Depuis le 1^{er} juillet 2014, la loi du 13 juin 2013 reprend son cours. Qu'est-ce que cela veut dire ?

La durée minimum d'un temps partiel

A compter du 1^{er} juillet 2014

Toute embauche doit s'effectuer pour une durée minimale de 24 heures hebdomadaire ou 104 heures mensuelles. Si, pour des raisons personnelles, le salarié souhaite travailler moins, il doit alors le motiver et le demander expressément dans un courrier qu'il adressera à l'employeur. En aucun cas, l'employeur ne peut lui imposer de travailler moins de 24 heures. A moins qu'un accord de branche étendu ne le prévoie.



Si le salarié était déjà en poste le 1^{er} janvier 2014 et qu'il effectue moins de 24 heures ?

La situation est inchangée jusqu'au 31 décembre 2015. S'il souhaite travailler davantage et que l'employeur ne peut pas accéder à sa demande, il faut que ce dernier lui indique que l'activité économique ne le permet pas.

Le temps partiel en un clin d'oeil

Contrat avant le 1 ^{er} janvier 2014	Contrat signé entre le 1 ^{er} et le 21 janvier	Entre le 22 et le 30 juin	Après le 1 ^{er} juillet
Période de dérogation jusqu'en 2016	Les 24h s'imposent sauf dérogation légale	La durée minimale ne s'applique pas	Les 24h s'imposent sauf dérogation
Depuis le 1 ^{er} janvier 2014 Heures complémentaires < 1/10 ^{ème} : majoration de 10%* *Sauf accord de branche professionnelle plus favorable			

Si le salarié a été embauché entre le 20 janvier 2014 et le 30 juin 2014

Le législateur avait institué un moratoire au cours duquel aucune contrainte horaire n'était imposée. La situation de ce salarié sera alors traitée comme celle du salarié qui était en poste le 1^{er} janvier 2014.

A compter du 1^{er} janvier 2016

Il ne faut pas oublier que toute embauche devra se faire à 24 heures et qu'il n'est pas possible, pour le moment, de conclure des avenants temporaires augmentant la durée du travail à moins que les conventions artisanale ou industrielle ne soient modifiées d'ici là.

Le coût des heures complémentaires d'un temps partiel

Pas de changement depuis le 1^{er} janvier 2014

Toute heure complémentaire accomplie dans la limite du 1/10^e de la durée contractuelle doit être majorée de 10% sauf si un accord de branche professionnelle est plus favorable. En conclusion, le retour à la normale passe par une augmentation du coût du travail, laquelle espérons-le sera rapidement compensée par des adaptations conventionnelles.

Conseils

Il est vivement recommandé de proposer aux futurs embauchés au moins 24 heures par semaine. Si jamais le salarié souhaite travailler moins, conservez bien sa demande écrite dans son dossier.

Pour les salariés en poste, s'ils font la demande de travailler au moins 24 heures, remettez-leur un courrier contre décharge précisant que l'activité économique de l'entreprise ne le permet pas et conservez ce document.

Enfin, réfléchissez bien à l'organisation du temps de travail dans votre entreprise. Sous réserve de l'accord de vos salariés à temps partiel, un regroupement d'horaires peut vous permettre plus facilement de proposer des postes à 24 heures.

Conseils

Il est important de surveiller l'actualité de votre branche professionnelle. Nous ne manquerons pas, bien évidemment de vous tenir informés de la suite.



Syndicat des indépendants

Ensemble pour réussir

Artisans
commerçants
professions libérales
et TPE

