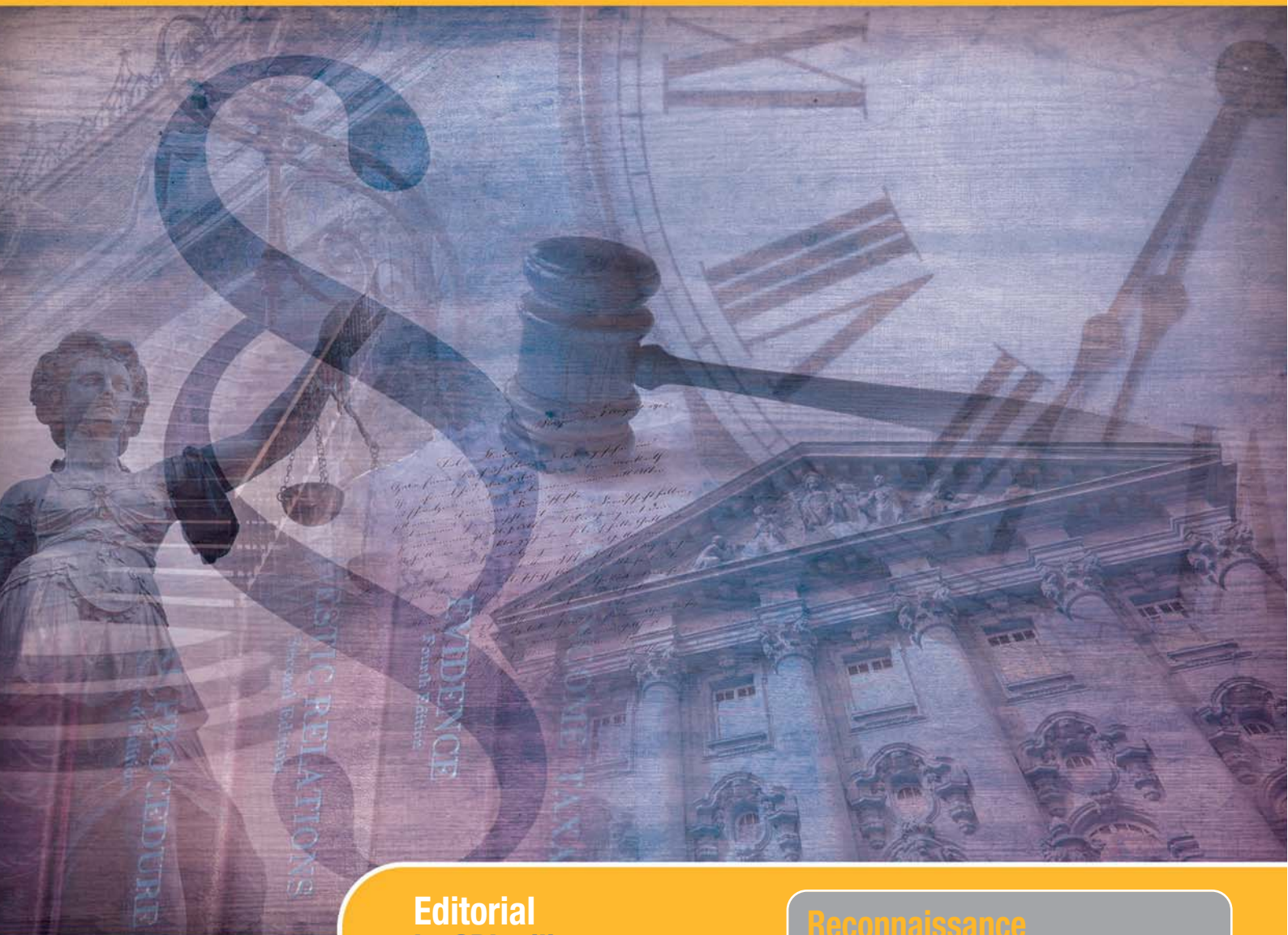


Indépendant & Entreprise

N° 114

Organe Officiel du **Syndicat des Indépendants**



sommaire

Editorial Le SDI milite

pour une reconnaissance
constitutionnelle des TPE
auprès du gouvernement

Reconnaissance constitutionnelle des TPE

Entretien avec **Martine Pinville**
et **Jean-Marie Le Guen**

Régionales
Interview de Valérie
Pécresse, candidate à la
présidence de la Région Ile
de France

Financement des TPE
La Mission sur BPIFrance
reprenant les propositions du SDI

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

Le SDI milite pour une reconnaissance constitutionnelle des TPE auprès du gouvernement !

Tout pour l'emploi » : tel était le slogan du plan de Manuel Valls de juin dernier. Au regard du contenu du plan, et compte tenu de l'implication du SDI dans son élaboration, je pourrais même ajouter « Tout pour l'emploi dans les TPE ». De fait, bien que l'arithmétique ne vaille pas démonstration, force est de constater que libérer les capacités de croissance et d'emploi de 2,1 millions de TPE constitue un levier de résorption du chômage bien plus puissant que les 400.000 autres entreprises de France.

Les grandes entreprises et les entreprises de taille intermédiaire développent depuis longtemps des stratégies de croissance externe, principalement tournées vers l'export et la production dans les pays tiers. Leur recherche de productivité est systématiquement liée à l'investissement en matériels et la restructuration des effectifs. Ce n'est pas un reproche. Leur environnement concurrentiel est mondial. Les armes utilisées sont donc à l'échelle de cette mondialisation.

Pour notre part, nous créons, nous produisons, nous embauchons, sur nos territoires. Cette affirmation ne relève ni du chauvinisme ni du nationalisme. Je souligne simplement que nos besoins sociaux et fiscaux sont en conséquence radicalement différents, sans pour autant être nécessairement opposés.

Or, selon notre Constitution, le principe d'égalité devant la loi s'oppose à ce qu'une distinction puisse être faite entre les entreprises en fonction de leur taille. C'est ce qu'a rappelé le Conseil constitutionnel durant l'été en annulant le dispositif de modulation du plafonnement des indemnités prud'homales selon le nombre de salariés de l'entreprise.

Le SDI, qui avait lutté pied à pied pour que soit reconnue la spécificité des faibles facultés financières des TPE dans le cadre de cette mesure, a immédiatement saisi les autorités compétentes pour obtenir l'assurance qu'elle reviendrait à l'ordre du jour parlementaire. Afin de lever ce type d'obstacle à l'avenir, le SDI a élargi sa demande à une reconnaissance constitutionnelle des TPE, notamment auprès de Mme Pinville, Secrétaire d'Etat au commerce et à l'artisanat, ainsi que de M. Le Guen, Secrétaire d'Etat aux relations avec le Parlement. Cette réforme constitutionnelle est fondamentale à notre sens pour avancer sur le terrain législatif de l'adaptation des politiques publiques à nos entreprises. (cf page 4 à 7 de ce numéro).

A la notion d'« égalité », le SDI propose de substituer une notion d'« équité », laquelle autorise cette adaptation à pas moins de, excusez du peu, 64% des entreprises en nombre.

La notion d'inéquité peut malheureusement se décliner dans de nombreux domaines, comme par exemple en matière de financement (cf pages 12 et 13 de ce numéro). J'ai été proprement effaré, à l'occasion de l'audition du SDI sur l'implication de BPIFrance

auprès des entreprises, d'être le seul à avoir porté la problématique du financement des petits crédits de trésorerie des TPE. Je salue à cet égard le travail de Mme Louwagie et M. Grandguillaume, députés en charge de cette mission, lesquels ont tenu compte des propositions du SDI contre l'avis, ou en dépit de l'absence d'avis, des autres intervenants. Je considère pour ma part que, reconnues sur un plan constitutionnel, les TPE ne pourraient ainsi plus être ignorées comme elles l'ont été par BPIFrance depuis trois années.

Par ailleurs, la reconnaissance constitutionnelle rapide des TPE représenterait un soutien de poids dans le cadre du combat que mènera prochainement le SDI au sujet du projet de réforme du droit du travail. Alors que nous sommes pour une grande part à l'origine de la prise de conscience de l'obstacle à l'emploi que constitue la complexité des règles sociales, le rapport rendu par M. Combexelle, quasi exclusivement centré sur les entreprises d'au moins 250 salariés, est totalement inadapté à la taille de nos TPE (cf pages 4 et 5 de ce numéro). Du reste, en ce qui concerne ces entreprises dotées de services dédiés en Ressources Humaines, le problème n'est pas la complexité du droit du travail dont elles maîtrisent parfaitement les arcanes, mais plutôt les rigidités de la législation sociale voire le dogmatisme des organisations syndicales présentent en leur sein, incapables de concevoir le dialogue social autrement que comme un combat, parfois physique comme nous l'a récemment démontré l'exemple d'Air France.

Pour l'heure, en lieu et place d'une réforme du code du travail par la voie de sa réduction drastique, le projet consisterait plutôt à placer nos activités, directement ou indirectement sous l'emprise des conventions collectives et donc sous le contrôle desdites organisations syndicales. Une nouvelle fois, les TPE seront au mieux exclues, au pire submergées par un ensemble de normes nouvelles déclinées en conventions collectives nationales, de branche, régionales, départementales voire locales. Les partenaires sociaux tendent comme à leur habitude vers une complexification des normes sociales alors que nos TPE en réclament une clarification pour embaucher dans un environnement juridique sécurisé et compréhensible. L'objectif de la reconnaissance constitutionnelle des TPE dans ce cadre consisterait à disposer d'une source d'information fiable et simple en la forme d'un code du travail TPE.

Je vous invite à participer activement à cette ambition et vous souhaite une bonne lecture de votre magazine.

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. Olivier VERNASSA

Secrétaire Général : M. Marc SANCHEZ

Trésorier : M. Alexis GHIJSENS

Juristes du S.D.I. :

Mlle Florence SEDOLA,
Mlle Carole RICHARD,
Mme 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.

Rencontre avec Mme Pinville, Secrétaire

L'identification des TPE comme segment particulier d'entreprises constitue le socle fondateur du SDI. Assurer la défense interprofessionnelle de ces 2,1 millions d'activités individuelles, soit 64% des entreprises en nombre représentant le tiers de l'emploi salarié, est gravé dans l'ADN du SDI. Depuis plus de 20 ans, nous constatons que nombre de dispositifs à destination des "PME" de 0 à 250 salariés sont inapplicables en fait (sinon en droit) voire induisent des effets contre productifs pour les TPE. Le travail de fond du SDI mené auprès des pouvoirs publics a porté ses fruits ces dernières années avec un large développement dans les textes et les discours du terme de "TPE". Pour autant, dans le cadre de son plan pour l'emploi à destination spécifique des TPE, le gouvernement s'est récemment heurté à la notion constitutionnelle d'égalité de traitement entre les différents acteurs économiques, plus spécifiquement en ce qui concerne la possibilité de moduler, en fonction de la taille de l'entreprise, le plafond des indemnités prud'homales. Face à la censure de ce dispositif par le Conseil Constitutionnel, le SDI s'est porté à la rencontre du gouvernement, notamment Mme Pinville en sa qualité de Secrétaire d'État au commerce et à l'artisanat, ainsi que Jean-Marie Le Guen, Secrétaire d'État aux relations avec le Parlement, afin de démontrer en quoi la reconnaissance constitutionnelle des TPE est un impératif.

Une reconnaissance constitutionnelle pour éviter la paralysie des TPE au titre de "simplifications" destinées en réalité aux seules grandes entreprises

La simplification du code du travail

Une simplification réservée aux entreprises outillées et structurées pour le dialogue social

La nécessaire intervention des partenaires sociaux

Les accords à intervenir dans les entreprises devront faire l'objet de négociations entre employeurs et organisations syndicales de salariés représentatives, à savoir les IRP (Institutions Représentatives du Personnel tels que Délégués du Personnel et membres du Comité d'Entreprise). Cette méthode suppose la présence dans

l'entreprise d'IRP aptes à la négociation, ce qui n'est pas le cas dans l'immense majorité des entreprises en nombre.

L'absence d'interlocuteurs pour 90% des entreprises en nombre

Au-delà des entreprises de moins de 11 salariés qui n'ont aucune IRP en interne, une large majorité (63%) d'entreprises de 11 à 19 salariés ne disposent pas non plus d'IRP. En d'autres termes, la notion d'accord d'entreprise ne peut concrètement s'entendre que dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Même sur cette catégorie, l'obligation de soumettre les accords d'entreprise à une commission paritaire de la branche professionnelle conduit dans une écrasante majorité des cas (90% dans certaines branches) au rejet de l'accord en

raison notamment du manque de technicité des interlocuteurs.

Un manque de technicité des interlocuteurs

Un dialogue entre spécialistes

Les chefs d'entreprise dénoncent avec juste raison la complexité du droit du travail. En l'occurrence, sous couvert de "simplification", la mission Combrexelle prône un dialogue social qui ne pourra être mené qu'entre les spécialistes que sont les DRH et les élus du personnel professionnels du syndicalisme.

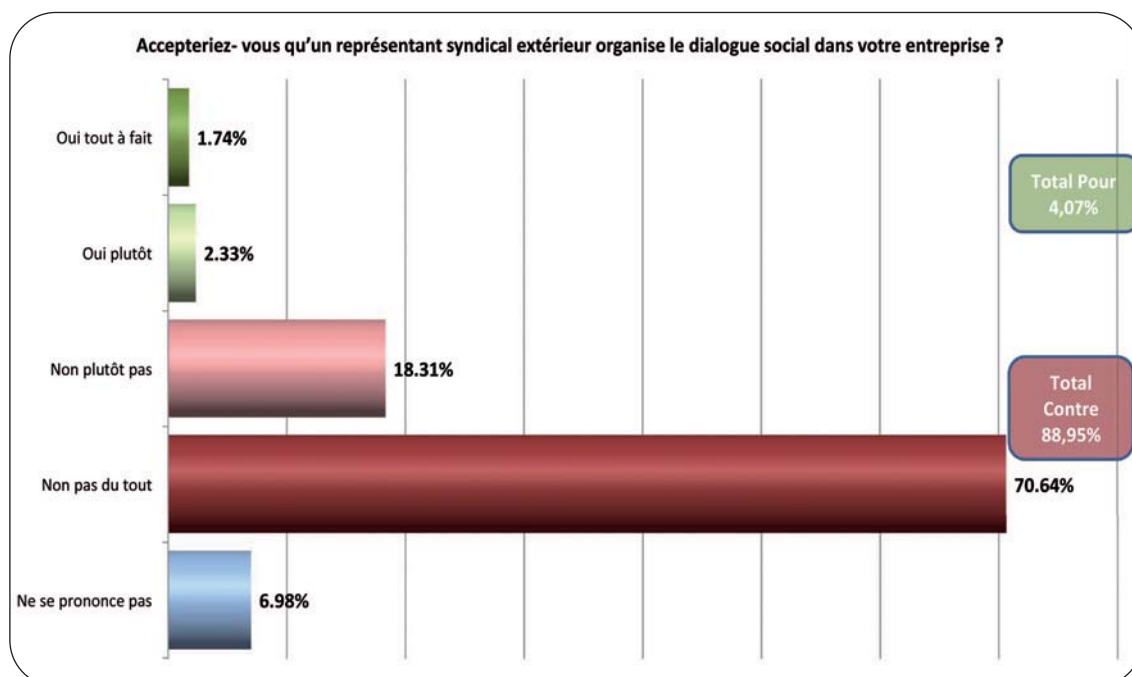
Une forme de négociation qui ne concerne que 0,2% des entreprises

Ainsi, une simplification par accords collectifs au niveau de l'entreprise ne peut s'entendre qu'au sein de structures techniquement

outillées pour un dialogue social complexe, sur un seuil que nous fixerons arbitrairement à au moins 250 salariés, soit 0,2% des entreprises en nombre. Concrètement, les 2,1 millions de TPE, lesquelles représentent 64% des entreprises et le tiers des salariés du secteur privé sont une nouvelle fois exclues de fait.

Des alternatives difficiles voire impossibles à mettre en oeuvre pour les TPE

Le ferme refus de toute ingérence syndicale dans les locaux de l'entreprise





Le refus d'État au commerce et à l'artisanat

Un refus exprimé par près de 89% des TPE

Puisqu'elles sont dépourvues d'IRP, il serait possible d'envisager des modes alternatifs de négociations dans les TPE, tel que le détachement d'un représentant d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés. Cette alternative ne saurait cependant être mise en place au constat du ferme refus des professionnels indépendants d'accueillir dans leurs locaux toute organisation syndicale, refus exprimé à près de 89%.

Interroger 7 à 19 personnes afin de dégager une majorité peut constituer une démarche cohérente. Toutefois, les TPE sont composées à 85% d'entreprises de moins de 6 salariés, dont 55% comportent de 1 à 2 salariés.

En conséquence, au sein de ces dernières entreprises notamment, ce n'est plus la majorité qui devra être recherchée mais l'unanimité. Le SDI considère pour autant que la méthode référendaire reste la moins mauvaise des solutions pour envisager de

Lorsque les partenaires sociaux acceptent de négocier, (ce qui n'est pas toujours le cas ainsi que nous l'a enseigné l'exemple d'un temps de travail à 24h hebdomadaire minimum, la représentativité des organisations patronales ou encore la modernisation du dialogue social), la répercussion d'accords nationaux et/ou de dispositifs législatifs peut s'avérer très longue. Ainsi, il aura fallu 6 ans pour que le secteur de l'hôtellerie-café-restauration négocie un accord de modulation du temps de travail,



Marc Sanchez, Secrétaire Général du SDI, remet à Martine Pinville, Secrétaire d'Etat au commerce et à l'artisanat, le rapport du SDI sur la reconnaissance constitutionnelle des TPE

La solution du mandatement

Une solution intermédiaire consisterait à envisager le "mandatement", à savoir la désignation par une organisation syndicale d'un salarié de l'entreprise ayant pour mission unique de représenter ledit syndicat pour la durée de la négociation à réaliser.

La démocratie directe ou méthode référendaire

Un avis direct des seuls concernés

Dans ce cas de figure, l'obstacle que peut constituer l'intermédiation d'une organisation syndicale de salariés est contourné par une intervention directe auprès des salariés de l'entreprise, appelés à se prononcer par référendum sur le projet d'accord soumis, élaboré par le chef d'entreprise seul ou en concertation avec ses effectifs.

Le faible nombre de salariés comme éventuel obstacle

permettre l'accès aux TPE à une future réforme du droit du travail.

La seule alternative au référendum s'avère être en effet la convention collective de branche sur laquelle le chef d'entreprise indépendant n'a aucune prise.

Les TPE prises au piège de l'accord de branche

Les TPE sont présentes dans toutes les branches professionnelles. Or, à l'exception notable du bâtiment, il n'existe pas de convention collective nationale ou de branche qui leur soit spécifiquement adaptée. En conséquence de quoi les négociateurs sont très largement, sinon exclusivement, issus des appareils syndicaux, patronaux comme salariés, fort éloignés du quotidien des TPE et de leurs équipes.

Des délais de traitement très longs

sujet pourtant crucial de l'organisation du travail dans l'entreprise. De plus, les conventions collectives ne sont malheureusement pas à jour des évolutions législatives, réglementaires, voire jurisprudentielles (ex : les conditions de validité d'une clause de non concurrence telles que prévues dans la convention collective de la coiffure sont contraires à la jurisprudence de la Cour de Cassation depuis 2007).

Des résultats parfois aberrants

Dans le secteur de l'automobile, les partenaires sociaux ont mis en place en 2010 une «Prime de réussite» versée par chaque entreprise aux apprentis et alternants, prime pouvant atteindre 3 mois de salaires. Au constat des conséquences catastrophiques de cette généreuse mesure sur l'apprentissage au sein des TPE de la

Rencontre avec M. Le Guen, Secrétaire

convention collective considérée, les partenaires sociaux ont abandonné ces primes en juillet 2014, sachant que l'accord n'a été étendu qu'en janvier 2015 et donc après la campagne de recrutement des apprentis de l'automne 2014.

La simplification de la fiche de paie

Des conclusions contestables pour les TPE

Jean-Christophe Sciberras a remis au Premier Ministre, lundi 27 juillet 2015, son rapport intitulé « Pour une clarification du bulletin de paie ». Ce rapport, dont la presse s'est largement fait l'écho sous l'angle de la « simplification », mérite d'être traité du point de vue des TPE et de leurs attentes en matière d'économies et d'allègements de charges administratives.

Un simple regroupement de lignes

La mission Sciberras propose d'alléger les bulletins de salaire en regroupant un certain nombre de lignes et soumet deux versions possibles de simplification, l'une dite « version courte » et l'autre « version longue », ces deux versions étant elle-même démultipliées en fonction du statut (non-cadre ou cadre) et du versement ou non d'une participation/intéressement.

Une simplification coûteuse pour les TPE

Après la mise en place de la DSN en cours de déploiement avant son lancement définitif au 1er janvier 2016 (reporté à juillet 2017 pour les TPE, suite à l'intervention du SDI) laquelle a fait l'objet de révisions tarifaires drastiques de la part des éditeurs de logiciels de paie, la simplification du bulletin de paie sera une nouvelle fois l'occasion d'un renchérissement du coût desdits logiciels.

S'il n'est pas douteux que la simplification du bulletin de paie corresponde à une attente des grandes entreprises, essentiellement pour des questions de rationalisation des coûts, tel n'est pas le cas des TPE, lesquelles emploient pour autant au cumul le même nombre de salariés.

Une formule validée en circuit fermé

Afin de valider ses travaux, la mission a sollicité l'avis des chefs d'entreprise et des salariés au travers d'un sondage réalisé par l'institut BVA.

L'échantillon « représentatif » était en tout et pour tout composé de 15 personnes dont des DRH et gestionnaires de paie salariés par le Président de la mission.

Le CICE : un dispositif complexe inadapté aux TPE !

Le Comité de suivi du CICE, dans son rapport de septembre 2015, convient enfin de ce constat posé depuis le début par le SDI : *"Dans les plus petites entreprises (...) le CICE apparaît parfois plus comme une bonne surprise venant améliorer le résultat de fin d'année que comme une baisse du coût du travail. Dans les PME, et plus encore dans les TPE, l'anticipation du CICE est moins systématique, et celui-ci entre difficilement comme élément prévisible dans les business plans".*

Un dispositif qui profite essentiellement aux grandes entreprises

De fait, les "business plans" sont plutôt l'apanage des grandes entreprises, lesquelles ont très bien su intégrer le CICE dans leurs comptes sans pour autant créer le moindre



Marc Sanchez, Secrétaire Général du SDI, remet à Jean-Marie Le Guen, Secrétaire d'Etat aux relations avec le Parlement, le rapport du SDI sur la reconnaissance constitutionnelle des TPE

emploi. C'est ainsi que la SNCF et le Groupe La Poste ont détruit plus de 10.000 emplois ces deux dernières années malgré les 1,5 milliards d'euros de CICE encaissés. Dans le même temps, les TPE expriment le poids des charges comme le principal obstacle à l'embauche. Il paraîtrait pour le moins utile et logique de concentrer les sommes affectées au CICE sur des entreprises en capacité de créer de l'emploi plutôt que de le diffuser sur celles qui en détruisent.

Substituer l'équité à l'égalité

Afin de traiter différemment les entreprises en fonction de leur taille, et donc répondre le plus efficacement possible à leurs besoins, encore faudrait-il que la Constitution l'autorise. Or, le Conseil Constitutionnel a récemment rappelé l'obligation d'une égalité de traitement entre les entreprises, quelle que soit leur taille. Ce rappel a été fait en l'occurrence dans le cadre de l'analyse du dispositif de plafonnement des indemnités prud'homales, lequel ne prévoyait pas une égalité de traitement, mais une équité par la

"Égalité" ou "Équité" ?

Égalité des entreprises devant la loi

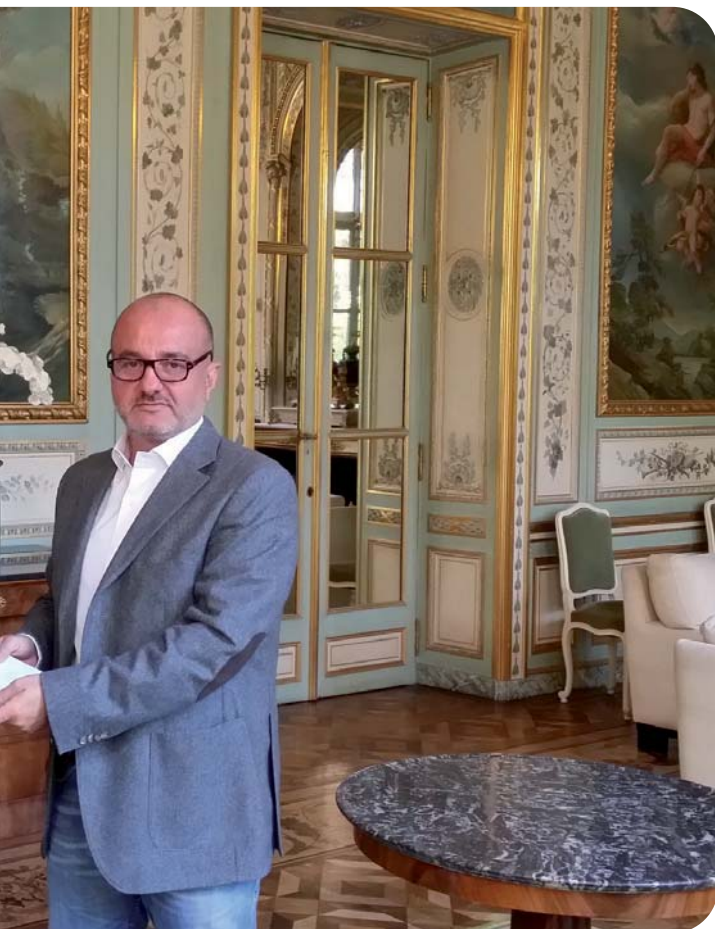
L'égalité conduit à l'application uniforme de règles identiques à toutes les entreprises : temps de travail (35H, temps partiel minimum de 24H/semaine), modalités de calcul du CICE, plafonnement des indemnités prud'homales,...

Équité entre entreprises

L'équité conduit à l'introduction de règles particulières afin de compenser l'inégalité qui peut résulter de l'application indifférenciée de règles pour optimiser les effets recherchés en fonction des facultés de chaque segment d'entreprises.



d'État aux relations avec le Parlement



modulation des plafonds selon la taille de l'entreprise.

Une reconnaissance constitutionnelle pour plus d'équité

Le plafonnement des indemnités prud'homales

A chacun selon ses moyens

Sous l'impulsion notable du SDI, la loi Rebsamen avait défini un niveau plafond de

condamnation prud'homale en cas de licenciement considéré comme sans cause réelle et sérieuse, en fonction d'une part de l'ancienneté du salarié, mais aussi et surtout en fonction de la taille de l'entreprise concernée. C'est ainsi que, dans les entreprises de moins de 20 salariés, les plafonds d'indemnités étaient moins élevés que dans les entreprises de 20 à 300 salariés notamment.

Une fois le principe du plafonnement acté, le SDI avait prôné cette mesure de bon sens, au constat que les facultés financières d'une TPE ne pouvaient rivaliser avec celles d'une PME ou d'une grande entreprise. Qu'il s'agisse du versement de 2, 3 ou 6 mois de salaire, les conséquences peuvent être dramatiques dans une TPE alors qu'elles sont totalement négligeables dans une grande entreprise. C'est enfoncer une porte ouverte que de l'affirmer.

Le veto du Conseil Constitutionnel

Pour autant, le Conseil Constitutionnel a sanctionné ce dispositif au motif que "la

différence de traitement instituée par les dispositions contestées méconnaît le principe d'égalité devant la loi". Pour autant, les Sages reconnaissent pleinement la validité de l'objectif poursuivi, considéré comme une mesure susceptible d'assurer une plus grande sécurité juridique et favoriser l'emploi, le tout dans un but d'intérêt général. En d'autres termes, les dispositions actuelles de la Constitution empêchent le Conseil Constitutionnel de valider une loi reconnue par ailleurs comme essentielle, sinon de salubrité publique en matière de lutte contre ce fléau national qu'est le chômage.

Le compte personnel de prévention de la pénibilité

Que d'atermoiements et de circonvolutions durant plusieurs mois pour, enfin, admettre que la mesure individuelle de la pénibilité, déjà complexe à mettre en oeuvre dans des entreprises très structurées, était rigoureusement infaisable au sein des TPE. Ce sont les branches qui seront en définitive chargées de définir des référentiels directement applicables par les responsables de TPE.

Jean-Marie Le Guen pour une réforme de la Constitution

Identifier les spécificités de chaque segment d'entreprises

Selon le Secrétaire d'État aux relations avec le Parlement, il est nécessaire de mener une réflexion sur les besoins de chaque segment d'entreprises. Les structures de dimension internationale que sont les entreprises du CAC 40, les ETI (Etablissements de Taille Intermédiaire), les PME et les TPE rencontrent pour chacune d'entre elles des difficultés sociales, fiscales et normatives qui leurs sont propres. Il n'est pas imaginable de poursuivre dans la mise en place de règles uniformes, concrètement inadaptées voire inapplicables pour certaines d'entre elles.

Réformer la Constitution

Le principe d'égalité devant la loi inscrit à ce jour dans la Constitution française s'oppose, comme l'a rappelé le Conseil Constitutionnel le 6 août 2015, à toute distinction des règles applicables aux entreprises en fonction de leur taille. La solution à cet obstacle est simple : la Constitution doit accorder la possibilité au législateur d'adapter les règles applicables en fonction de différents segments d'entreprises. Il s'agit de l'essence même de l'action du SDI.

Le SDI lance une pétition nationale

Afin que cette proposition aboutisse, une loi spécifique est nécessaire, loi qui doit être avalisée à une majorité des 3/5^{ème} des députés et sénateurs. Pour la croissance et l'emploi, le SDI a lancé une pétition nationale visant à la reconnaissance constitutionnelle des TPE.

Vous retrouvez cette pétition sur notre site internet (www.sdi-pme.fr).

Ainsi qu'au verso de la présente page.



«S'il faut réformer la Constitution pour donner la priorité et un rôle particulier aux PME, nous le ferons»

Jean-Marie Le Guen





Pétition nationale

Bien qu'elles représentent 64% des entreprises en nombre, 32% de l'emploi salarié et non salarié du secteur privé, le développement des TPE est entravé par l'élaboration de normes applicables à l'ensemble des entreprises mais inadaptées à leurs spécificités.

L'exemple du refus du Conseil Constitutionnel d'accepter une différenciation des montants plafonds des indemnités prud'homales en fonction de la taille des entreprises, et donc de leurs capacités financières, est symptomatique de ce blocage porté au développement économique des TPE. C'est pourquoi le SDI entend porter un projet de reconnaissance des TPE, au niveau constitutionnel.

Je charge donc mon organisation patronale, par le présent document pétitionnaire, de relayer ma position auprès des autorités compétentes dans ce dossier. Par ma signature, je marque mon entier soutien à l'action de mon syndicat interprofessionnel patronal, le SDI, en vue de garantir la reconnaissance constitutionnelle des TPE..

RECONNAISSANCE CONSTITUTIONNELLE DES TPE

POUR UN PLAFONNEMENT DES INDEMNITÉS PRUD'HOMALES ADAPTÉ AUX CAPACITÉS FINANCIÈRES DES TPE



RAISON SOCIALE :

ACTIVITE :

NOMBRE DE SALARIES :

PRENOM :

NOM :

ADRESSE :

CODE POSTAL :

VILLE :

TELEPHONE :

E-MAIL :

FAX :

FAIT A LE :



Syndicat des indépendants

Ensemble pour réussir

www.sdi-pme.fr

S.D.I.

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

S.D.I.

266, avenue de la Californie
6ème étage
06200 NICE
Tél : 04.92.29.85.90
Fax : 04.92.29.04.22
E-mail : sdi.nice@sdi-pme.fr

S.D.I.

16 avenue de l'Agent Sarre
92700 COLOMBES





Mise aux normes des ERP

La loi du 11 février 2005 sur le handicap fixait le 1^{er} janvier 2015 comme date butoir pour que les ERP (Etablissement Recevant du Public) réalisent les travaux destinés à la mise aux normes de leurs locaux pour l'accueil des personnes handicapées. Une nouvelle loi du 28 avril 2014 est venue apporter des aménagements, en laissant cependant en l'état, tant les normes applicables que la date de principe de mise en application obligatoire. Si le 1^{er} janvier 2015 est en conséquence resté la date butoir, les professionnels qui n'auraient pas encore satisfaits aux obligations prescrites, disposaient de la faculté de déposer un dossier "Ad'Ap" (Agenda d'Accessibilité Programmée) jusqu'au 27 septembre 2015. Si cette date est officiellement maintenue et donc dépassée, il existe encore une tolérance administrative. Il n'est donc pas encore trop tard, y compris pour faire valoir les hypothèses où, les travaux s'avérant impossibles à réaliser, une exemption peut être obtenue.

Exemptions à la mise aux normes

L'article R 111-19-10 du code de la construction et de l'habitation précise que des dérogations peuvent être accordées par le Préfet lorsque les travaux d'accessibilité sont susceptibles d'avoir des conséquences excessives sur l'activité de l'établissement.

La réduction significative de l'espace commercial

La création d'aménagements nouveaux dans un local (existant ou en réhabilitation), peut avoir pour effet de réduire la surface consacrée à l'activité économique. Si cette réduction de la surface de chalandise ne peut être compensée par une extension de la surface occupée, l'activité exercée perd de sa rentabilité.

L'impact économique du coût des travaux

Malheureusement, il ne peut être tenu compte du coût des travaux en soit pour obtenir une dérogation. Ce coût doit être relativisé en fonction de la situation financière de l'établissement, et donc au travers de l'étude des résultats de l'entreprise face aux devis des travaux à réaliser. Si, ce bilan effectué, l'entreprise a plus intérêt à déménager, réduire son activité ou encore fermer ses portes, une dérogation peut être accordée.

L'impact réel de la dérogation au regard du coût des travaux

Les services de la Préfecture peuvent n'accorder que des dérogations partielles, en estimant que les travaux réalisés, même s'ils ne satisfont pas entièrement à la réglementation, permettent néanmoins d'améliorer significativement la qualité du service rendu aux personnes handicapées.

Chaque dossier est différent et fait l'objet d'une analyse poussée par les services de la Préfecture.

Contenu du dossier de mise aux normes

Des éléments factuels

La notice d'accessibilité doit détailler les améliorations apportées pour les quatre familles de handicap (auditif, mental, visuel, physique).

Des éléments comptables

Les laines fiscales des trois derniers exercices et la durée d'amortissement des travaux.

Des éléments financiers

Les devis des travaux, mais aussi le coût des dépenses correspondant aux autres obligations légales (portes du froid, sécurité incendie,...), ainsi que, le cas échéant, la mention des aides financières liées à l'accompagnement à la mise en accessibilité (aides de la région, du département, de la CCI, des Chambres de Métiers, de l'État, ...).

Des alternatives possibles

Si le professionnel estime se trouver dans l'incapacité de répondre à l'ensemble des obligations, pour des raisons techniques et/ou financières, il peut proposer des alternatives pour diminuer l'impact de la mise aux normes, tout en réalisant certains travaux.

Le dossier Ad'Ap

Une sécurité juridique

Pour rappel, à ce jour, tout ERP n'ayant pas réalisé les travaux de mise en accessibilité, ou n'ayant pas obtenu de dérogation, se trouve en infraction. Le seul moyen juridique (en dehors de la réalisation immédiate des travaux) d'obtenir un sursis supplémentaire est de déposer un dossier d'Agenda d'Accessibilité Programmée (Ad'Ap).

Jusqu'à 3 ans de sursis

En déposant un dossier d'Ad'Ap en Préfecture avant le 27 septembre 2015, le professionnel peut se voir accorder jusqu'à trois ans pour la réalisation des travaux. Toutefois, comme son nom l'indique, ce dossier est un agenda prévisionnel. En d'autres termes, il s'agit d'un engagement de réaliser les travaux selon des modalités pré-définies et programmées. Les pouvoirs publics se réservent ainsi la possibilité de contrôler l'avancement des travaux et d'appliquer des sanctions financières en cas de non respect du calendrier prévisionnel soumis.



Mme Valérie PECRESSE,

Candidate à la présidence de la Région

Les élections régionales auront lieu les 6 et 13 décembre prochains. La presse évoque régulièrement la prochaine tenue de ces élections, sous l'angle d'un enjeu national purement politique. C'est oublier que Les Régions "nouvelle formule" sont dotées de pouvoirs importants dans de nombreux domaines qui concernent le quotidien des citoyens et des entreprises. C'est naturellement sur ce dernier aspect que le SDI a souhaité connaître quel était l'état concret des propositions de Mme Valérie Pécresse, candidate à la présidence de l'Ile de France, Région symbolique au regard de son poids économique en France. Au regard de leurs compétences en matière de formation professionnelle, d'apprentissage, de développement économique du territoire, et bien entendu de fiscalité, la conduite d'une Région constitue bien souvent à l'échelle locale l'exemple d'une politique qui pourrait être menée au niveau national. Mme Pécresse, membre du parti "Les Républicains", et tête de liste "LR - UDI - MoDem" en région Ile de France, a souhaité s'adresser directement aux TPE dans le cadre du présent magazine aux fins de vous faire part de son projet.

SDI : Les TPE considèrent l'apprentissage comme une source essentielle de formation par transmission de leur savoir-faire. Pour autant, l'apprentissage dans les TPE est en chute libre depuis plusieurs années, essentiellement en raison du coût de l'apprenti, mais aussi de la difficulté à trouver des jeunes motivés.

Quels sont les leviers dont vous comptez faire usage pour donner l'opportunité aux artisans et commerçants d'Ile de France de former les professionnels indépendants de demain ?

Mme V. PÉCRESSE :

L'apprentissage a été sacrifié par la gauche régionale : le nombre d'apprentis a baissé de 8% en 2013 et encore de 3% en 2014. La région a coupé les aides aux apprentis. Le budget de la région consacré à l'apprentissage a reculé de 47 M€ entre 2013 et 2015, soit une baisse vertigineuse de 13 % en 2 ans ! Alors que le chômage des jeunes atteint des sommets en Ile-de-France, cette politique est tout simplement désastreuse.

Je m'inscrirai en rupture totale avec cette politique. Je souhaite que l'alternance devienne le mode normal de formation, non seulement des jeunes, mais également dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Pour remettre l'apprentissage à portée des artisans et des commerçants d'Ile-de-France, je créerai un "chèque apprenti" pour les PME. Ce chèque dispensera l'entreprise de toutes les formalités administratives qui seront assurées directement par les services de la région. Il permettra en outre à plusieurs entreprises de recruter un même apprenti, sur le modèle allemand, ce qui facilitera les embauches.

Nous doublerons également l'aide régionale aux apprentis et l'aide aux entreprises ne sera plus retirée en cas d'échec du contrat du fait de l'insuffisance professionnelle de l'apprenti.

SDI : Chaque Région a la responsabilité du développement économique de son territoire.

Quels sont les outils à dispositions des TPE d'Ile de France que vous entendez renforcer ou développer ?

Mme V. PÉCRESSE :

Je veux que l'Ile-de-France retrouve son rôle naturel de locomotive de l'économie française. Je serai une présidente entrepreneur et « pro business », l'avocate des entreprises, de toutes les entreprises, mais surtout des PME, des TPE et des artisans. Ainsi, je m'entourerai d'un conseil de dirigeants, qui inclura des TPE-

PME, pour identifier la meilleure stratégie économique régionale. Je m'efforcerai de donner la priorité au « Produit en Ile-de-France » en mettant des clauses de maintenance et de service après-vente très strictes dans les marchés publics. J'affirmerai également une « Préférence TPE-PME » en fractionnant les marchés publics de la région pour qu'elles puissent y concourir et en payant les factures dues aux TPE-PME dès réception. Je sais en effet que la question de la trésorerie est une question cruciale pour vos entreprises. C'est pourquoi, en lien avec la Banque publique d'investissement (BPI), je mettrai en place une aide à la trésorerie.





Ile-de-France

Nous doublerons également le soutien au commerce et à l'artisanat :

- Nous mettrons en place une aide au maintien ou la réimplantation de commerces de proximité. Nous faciliterons leur transmission, en les aidant à trouver des repreneurs, pour sauver les emplois
- Nous financerons leur équipement en vidéoprotection

Enfin, je veux aussi être un bouclier pour les entreprises face à l'envahissement des normes et des réglementations tatillonnes en tout genre. Je prends donc l'engagement de supprimer toutes les normes ou contraintes régionales qui viennent aujourd'hui s'ajouter à celles que l'État vous impose. Je simplifierai au maximum toutes les procédures de subvention.

SDI : La fiscalité locale fait partie intégrante des charges qui pèsent sur les entreprises, notamment depuis l'abandon de la taxe professionnelle au profit de la CET (Contribution Economique Territoriale) dont la CFE, tant décriée par les professionnelles indépendants, est partie intégrante.

Disposez-vous d'un plan pour diminuer ou, a minima, contenir, la fiscalité locale des entreprises ?

Mme V. PÉCRESE :

Les entreprises franciliennes sont victimes d'un véritable martyre fiscal selon l'expression de Gilles Carrez, le président de la commission des finances de l'Assemblée nationale. Hausse du versement transport, hausse de la taxe annuelle sur les bureaux et les locaux commerciaux, taxe parking et surtaxe sur l'impôt foncier bâti, non-déductibilité de la taxe annuelle sur les bureaux... Au final, c'est 1 Milliard d'euros de fiscalité supplémentaire qui a frappé les entreprises franciliennes depuis 2012 !

Ce hold-up sur les entreprises franciliennes est inadmissible. C'est pourquoi j'ai proposé un plan de 400 millions d'euros d'économies sur le train de vie de la Région, soit une réduction de près de 10 % des dépenses de la Région (hors frais financiers). Je fais le choix d'une région sobre et exemplaire qui ira chercher l'argent partout ailleurs que dans votre poche notamment en mobilisant mieux les crédits européens qu'aujourd'hui notre région ne va pas suffisamment chercher.

Grâce à ces économies, je peux vous promettre, sans démagogie, de financer mon programme non seulement sans aucune hausse d'impôts mais même en amorçant le désendettement de la région.

SDI : Le sentiment des TPE concernant l'opportunité d'élargir les possibilités de l'ouverture dominicale des commerces est très partagé.

Quelle est votre position sur le sujet de l'ouverture dominicale ?

Mme V. PÉCRESE :

Alors que le chômage bat des records et que, pour la première fois depuis 30 ans le pouvoir d'achat des Français, recule, toutes les mesures qui permettent de dynamiser l'emploi et la croissance doivent être mises



Marc Sanchez, Secrétaire Général du SDI soutient les TPE auprès de Mme Valérie Pécresse

en oeuvre. Je n'accepte pas que les touristes étrangers quittent Paris le week-end pour aller dépenser leur argent à Londres où tous les magasins sont ouverts. Si les touristes dépensaient autant dans notre région que ce qu'ils dépensent ailleurs, cela ferait un milliard d'euros de plus pour l'économie francilienne chaque année. Il y a une mine d'emplois à la clé.

L'ancienne ministre de l'enseignement supérieur que je suis sait aussi qu'offrir la possibilité aux étudiants de travailler le dimanche leur permettrait de mieux concilier travail et études. Mais il faut bien sûr encadrer et maîtriser cette ouverture pour qu'elle ne pénalise pas les petits commerces de quartiers. Les conditions et les habitudes de vie en Ile-de-France ne sont pas les mêmes que dans le reste du pays.

Et je suis sûre que l'ouverture des commerces le dimanche permettrait à des petites enseignes de centre-ville de se développer car les Franciliens sont de plus en plus attachés à leur qualité de vie locale.

Les principales propositions de V. Pécresse pour les TPE d'Ile de France

✓ Apprentissage

- Prise en charge par la Région des formalités administratives
- Groupement d'employeurs pour un même apprenti

✓ Développement des TPE

- Faciliter l'accès aux marchés publics
- Suppression des normes régionales au profit des seules normes nationales

✓ Financement des TPE

- Aide à la trésorerie en lien avec BPIFrance (proposition du SDI)

La mission d'information sur BPI

La mission sur BPIFrance

Une mission transpartisane

Début 2015, le Président de l'Assemblée nationale a missionné deux députés aux fins de suivi et de contrôle de la mise en oeuvre de la loi de décembre 2012 ayant mis en place la structure BPIFrance. Cette mission est dénommée "Mission commune d'information", en ce sens qu'elle est transpartisane et voit collaborer à sa tête Mme Louwagie (députée Les Républicains) et M. Grandguillaume (député PS).

Une mission en charge d'une véritable investigation

Il s'agit bien d'une mission de contrôle dont le but est de vérifier la cohérence entre l'esprit de la loi, tel que développé à l'occasion des débats parlementaires, et ses conditions d'application, tant par les pouvoirs publics au travers des décrets et arrêtés que par l'institution BPIFrance elle-même. En somme, la mission commune d'information devait répondre à une question simple et lourde de sens : BPIFrance est-il vraiment un outil à disposition des entreprises, de toutes les entreprises ?

L'acte fondateur de BPIFrance mentionne en effet que cette dernière "oriente en priorité son action vers les très petites entreprises, les petites et moyennes entreprises, et les entreprises de taille intermédiaire".

L'audition du SDI

De multiples intervenants

Durant plusieurs mois, les membres de la mission ont interrogé l'ensemble des parties prenantes, des concepteurs du projet à leurs dirigeants en passant par les représentants des acteurs de terrain.

Parmi ces derniers, le SDI a naturellement été interrogé en sa qualité de représentant des TPE. Dans ce cadre, le SDI fut la seule organisation patronale à soulever la question qui concerne directement et immédiatement environ 1 million d'entreprises sur notre territoire, selon non constats corroborés par ceux de la médiation du crédit, à savoir l'accès aux petits crédits de trésorerie pour les TPE.

Le SDI seul contre tous

Seul. Parmi l'ensemble des organisations professionnelles "représentatives" en charge de développer le point de vue du terrain des entreprises, leur vécu au quotidien, le SDI fut la seule organisation patronale à mentionner et appuyer la question des conditions d'accès aux petits crédits de trésorerie pour les TPE. Alors qu'un crédit classique pour une somme inférieure à 15.245€ (seuil retenu par la Banque de France comme un petit crédit) tourne en moyenne auprès des banques à 2,03%, ces dernières préfèrent laisser filer des découverts bien plus rémunérateurs : 9,93% en moyenne pour un découvert autorisé, 13,21% pour un découvert non

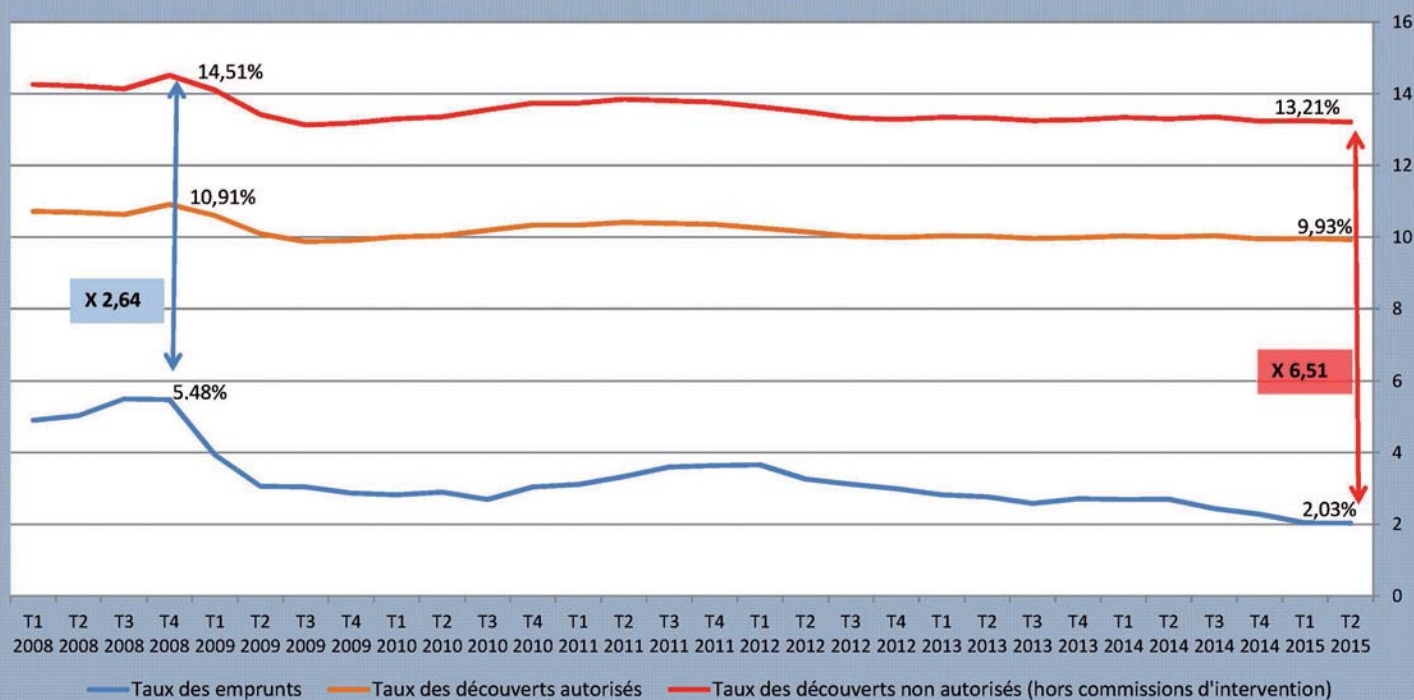


Le SDI seul contre tous

- ✓ Le MEDEF ignorant
- ✓ La CGPME méprisante
- ✓ BPIFrance dans le déni

Vous pouvez retrouver la vidéo de l'intervention du SDI sur notre site internet à l'adresse www.sdi-pme.fr, ou bien directement sur le lien suivant : <http://www.sdi-pme.fr/content/quel-soutien-de-bpifrance-pour-les-tpe>

Evolution des taux d'emprunts et de découverts en pourcentage
T1 2008 à T2 2015 - Emprunts inférieurs à 15.245€





France reprend les propositions du SDI



autorisé, 22% en réalité si on y ajoute les multiples commissions d'intervention. Face à cette défaillance du marché bancaire dans le financement de l'économie de 97% des entreprises en nombre, le SDI a démontré qu'aucun des 80 produits de BPIFrance ne venait pallier cette carence.

Méconnaissance, dédain et faux prétextes des autres parties prenantes

Au cours de leurs auditions, les membres de la mission ont régulièrement interrogé les personnalités et organisations aux fins d'en savoir plus sur ce point dont personne ne leur avait parlé jusqu'à l'intervention du SDI. Pour le MEDEF, sans doute bien en peine de trouver parmi ses adhérents des entreprises en mal de financement de petits crédits de trésorerie, "il est simple de financer son entreprise en allant voir son banquier au coin de la rue". Les autres intervenants essentiels ont balancé pour leur part entre faux prétextes et dédain. Faux prétextes de la part des représentants de BPIFrance qui estiment ne pas disposer de suffisamment de personnel pour assurer un soutien aux trop nombreuses TPE. Bizarrement, dans le même temps, les mêmes se targuent d'avoir préfinancé le CICE de 15.000 TPE en 2014 et d'une activité consacrée à 70% à ce segment d'entreprises. Mais jamais en aide directe. En définitive, c'est le représentant de la CGPME, organisation au demeurant membre du conseil d'administration de BPIFrance Financement, qui a dévoilé les

véritables raisons de cette défaillance, en termes peu amènes : "J'ai dit qu'il fallait éviter que BPIFrance n'en vienne à aider les canards boiteux. BPIFrance n'a pas pour mission d'aider les entreprises en fin de vie, qui n'ont pas les moyens de se développer et qui doivent savoir s'arrêter". Fermez le banc.

Au cumul, l'avis des organisations professionnelles classiques est simple : soit le chef d'entreprise peut obtenir un crédit auprès de la banque, soit il est temps pour lui de cesser son activité.

Fort heureusement, les membres de la mission n'ont pas été convaincus par cette vision binaire de la vie entrepreneuriale et ont formulé des propositions sur la base de celles avancées par le SDI.

La Mission en soutien du SDI

BPIFrance doit faire davantage pour les TPE

Au fil de ces auditions, la mission a pu se rendre compte d'un décalage entre la doctrine d'intervention de BPIFrance et l'étendue de ses missions, au constat notamment que les commerçants, artisans et professionnels libéraux ne semblaient pas faire partie des priorités stratégiques de cette institution.

Une implication directe de BPIFrance dans le financement des TPE

Avant de devenir une PME, voire une ETI,

Propositions pour le financement des TPE

- ✓ **Un micro-crédit de trésorerie** compris entre 5000 et 15000 euros, en accès direct via une plateforme en ligne ou via une convention avec les banques commerciales
- ✓ **un prêt de développement** de 50 000 euros via une plateforme en ligne

une entreprise est d'abord une TPE. Pour se développer, cette structure a besoin de financements aussi bien en cas de coup dur ou dans une phase de développement de son chiffre d'affaires (tension de trésorerie) que dans l'hypothèse de nouveaux investissements. La mission sur BPIFrance a repris intégralement les propositions du SDI sur ces deux points en proposant un accès direct pour les TPE à un micro-crédit de trésorerie ainsi qu'un crédit d'investissement. Il reste désormais à obtenir la traduction politique et législative de telles propositions portées depuis 5 ans.



"Bpifrance doit faire davantage pour les très petites entreprises".

Laurent Grandguillaume, rapporteur de la mission commune d'information sur BPIFrance



Complémentaire santé obligatoire au 1^{er} janvier 2016

Nombreux sont nos adhérents qui interrogent nos services juridiques sur les conditions de mise en place d'une complémentaire santé dans leur entreprise, légalement obligatoire à compter du 1^{er} janvier prochain. La majorité des questions qui nous sont posées portent sur l'obligation ou non des salariés à adhérer à la complémentaire choisie, en fonction de la situation de chacun. C'est pourquoi nous avons réalisé un verbatim sur ce sujet spécifique, synthétisé dans le tableau ci-après. Les dispenses autorisées figurent par principe dans l'acte de mise en place de l'obligation : la convention collective, l'accord d'entreprise, le référendum ou la décision unilatérale de l'employeur. Si la convention collective est muette ou absente, ou s'il souhaite accroître les garanties prévues à cette convention collective, le chef d'entreprise peut procéder par lui-même à la mise en place de la couverture.

Les dispenses de droit	
Loi Evrin	Les salariés déjà employés avant la mise en place du régime par décision unilatérale pourront refuser d'adhérer au nouveau régime s'il comporte une contribution salariale. Dispense non applicable en cas de mise en place de la complémentaire obligatoire suite à accord collectif ou référendum.
Ayants droits	Un salarié couvert par un régime collectif obligatoire en qualité d'ayant-droit : - Le régime collectif du titulaire doit comporter l'obligation de couverture des ayants droits - Le salarié doit justifier chaque année bénéficier de cette couverture obligatoire
Les dispenses autorisées (elles doivent être prévues dans l'acte de mise en place)	
Salariés et apprentis ayant un contrat d'une durée de moins de 12 mois	Sans condition autre que cette dispense soit autorisée par l'acte de mise en place (branche, négociation d'entreprise, référendum, décision unilatérale)
Salariés et apprentis ayant un contrat d'une durée supérieure à 12 mois	Si ils sont couverts par un contrat individuel pour des garanties identiques
Salariés à temps partiel et apprentis	Si l'adhésion les conduisait à payer une cotisation au moins égale à 10% de leur rémunération brute
Salarié déjà couvert par un contrat individuel	Cette dispense ne joue que jusqu'à l'échéance du contrat individuel
Salarié ou ayant droit déjà couvert par l'une des couvertures collectives obligatoires ci-contre	Un autre dispositif de protection sociale complémentaire collectif et obligatoire (en qualité de salarié ou d'ayant droit d'un salarié dont la couverture prévoit l'affiliation obligatoire des ayants droit - Le régime local d'assurance maladie d'Alsace Moselle - Le régime de la CAMIEG (électricité gaz) - Le régime facultatif des fonctionnaires d'Etat ou de collectivités territoriales - Le régime facultatif applicable aux TNS dans le cadre de contrats d'assurance de groupe loi Madelin - Le régime de sécurité sociale des gens de la mer - La caisse de prévoyance de la SNCF
Salariés bénéficiaires de la CMU	
Les ayants droit	Le régime n'est pas tenu de prévoir la couverture des ayants droit
Salariés travaillant dans la même entreprise	Si le régime prévoit l'affiliation obligatoire des ayants droit, l'un est assuré en propre, l'autre en qualité d'ayant-droit Si la couverture des ayants droit est facultative, ils ont le choix de s'affilier ensemble ou séparément

Dans tous ces cas, le salarié doit faire une demande écrite ; l'employeur doit être en mesure de produire cette demande. Le salarié doit faire référence explicitement à la nature des garanties auxquelles il renonce et porter la mention qu'il a préalablement été informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Et n'oubliez pas : sauf hypothèse d'une complémentaire obligatoire de branche conclue antérieurement à 2013 qui vous imposerait une compagnie d'assurance spécifique, vous avez toujours le choix de votre mutuelle ou compagnie d'assurance. Les conventions collectives ne peuvent plus que "suggérer" un partenaire. Faites donc jouer la concurrence !



Vous avez **un investissement à faire ?** Et si vous envisagiez **le crédit-bail ou** **la location financière ?**

**Votre activité nécessite un investissement ?
Vous devez renouveler votre matériel ?
Quels sont les différentes options de
financement possible, comment faire le bon
choix ?**

Le financement locatif est une solution incontournable de l'investissement des professionnels. Qu'il soit sous forme de crédit-bail ou de location financière, le financement locatif est une opération tripartite entre une entreprise, un fournisseur et un bailleur.

Le futur locataire (l'entreprise) choisit librement son fournisseur, le matériel et en négocie le prix.

Le matériel est commandé au fournisseur qui le livre au locataire et facture le bailleur.

Le bailleur loue le matériel au locataire pour une durée et un loyer convenus.

L'entreprise ou le professionnel utilise un matériel sans en être propriétaire.

Ce n'est pas la valeur patrimoniale du matériel qui importe, mais son coût d'utilisation, incluant le montant du loyer, comparé à son rendement financier, c'est-à-dire ce qu'il rapporte.

Crédit-bail ou location financière ?

Le crédit-bail

Il s'agit d'une opération de financement destinée à financer des biens d'équipement à usage professionnel. L'ensemble des modalités de financement est déterminé dès la signature du contrat.

S'il veut devenir propriétaire du matériel, le locataire doit en fin de contrat lever une option d'achat, au prix convenu d'avance. Ce prix tient compte des loyers versés.

Le contrat de location financière

Le contrat fixe la durée de la location, le nombre, la périodicité et le montant des loyers. En règle générale, le contrat précise la valeur d'assurance du bien loué.

Le contrat ne comporte pas d'option d'achat en faveur du locataire qui, en fin de contrat, doit restituer le matériel ou demander une prorogation moyennant de nouvelles conditions définies à ce moment là.

Quels sont les avantages par rapport à l'emprunt « classique » ?

La location financière et le crédit-bail offrent la possibilité d'intégrer des services complémentaires de maintenance, d'assistance...

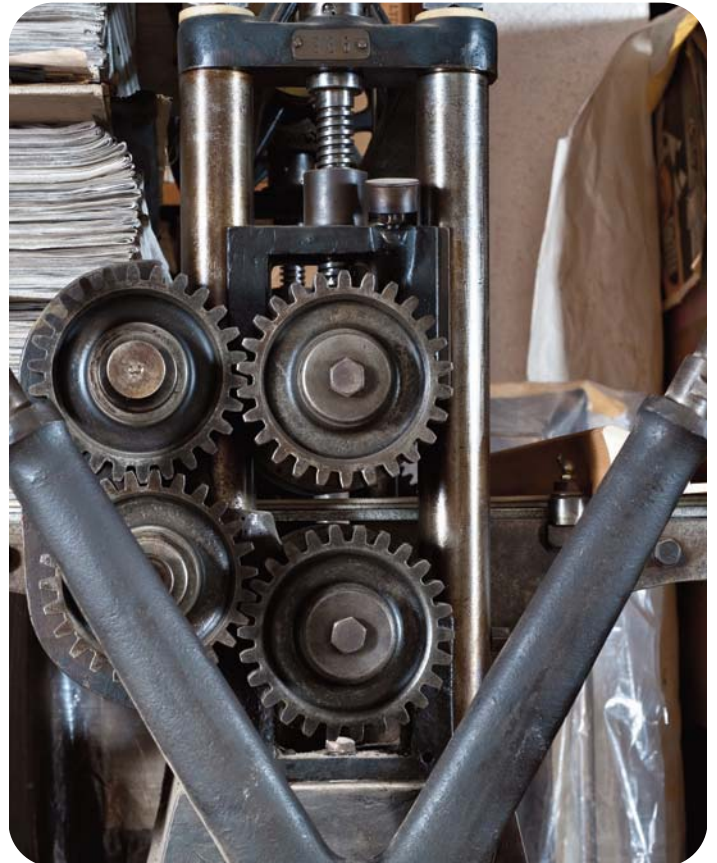
Qui peut bénéficier du financement locatif ?

Des plus petites structures aux plus grands groupes internationaux, de l'artisan ou de la PME à la multinationale.

Quelles garanties peuvent être demandées ?

La détention de la propriété juridique du bien par l'établissement financier spécialisé et son expertise des matériels permettent de limiter la demande de garanties complémentaires.

Celles-ci peuvent prendre notamment la forme de cautions.



Comment bénéficier du financement locatif ?

L'entrepreneur peut s'adresser soit à son fournisseur soit à sa banque

Quels sont les matériels concernés par la location financière ?

Il faut que le matériel soit identifiable, amortissable et d'un usage durable.

Quel impact sur le bénéfice et les impôts ?

Il s'agit d'une opération de financement destinée à financer des biens d'équipement

Les principaux avantages de la location financière ou du Crédit bail

- Investir tout en préservant sa trésorerie
- Préserver la capacité d'endettement
- Pas besoin d'apport personnel

Mais il convient toujours de demander le taux réel du coût de ce financement et de le comparer avec un taux d'emprunt « normal ». Enfin, aujourd'hui, une autre forme de financement, le financement participatif, peut également être étudié dans le cadre d'un investissement, pensez-y !



Syndicat des indépendants

Ensemble pour réussir

Artisans
commerçants
professions libérales
et TPE

