PLF / PLFSS 2027

Analyses et propositions du SDI



Au nom des artisans,
commerçants et dirigeants de TPE

SOMMAIRE

3

ÉTAT DES LIEUX DES TPE

- Constats
- Conséquences
- Sujets de préoccupation

4

L'ESSENTIEL DES OBSERVATIONS DU SDI EN 12 POINTS

- Projet de loi de finances (PLF)
- Projet de loi de financement de la Sécurité Sociale (PLFSS)

6

PLF 2027 : ANALYSES ET PROPOSITIONS DU SDI

- Le point positif : le Pacte Papin
- Ce qui ne figure pas dans le PFL 2027 et qui devrait y figurer

10

PLFSS 2027 : ANALYSES ET PROPOSITIONS DU SDI

- Les augmentations de charges déjà subies en 2025-2026 par les TPE
- Les augmentations de charges proposées dans le PLFSS 2027
- Propositions du SDI

17

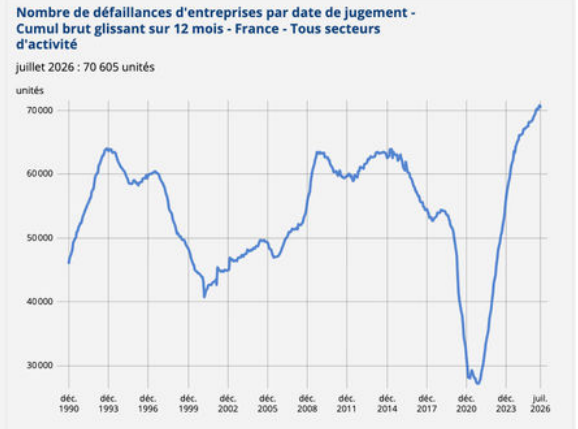
CONTACTS

Etat des lieux dans les TPE

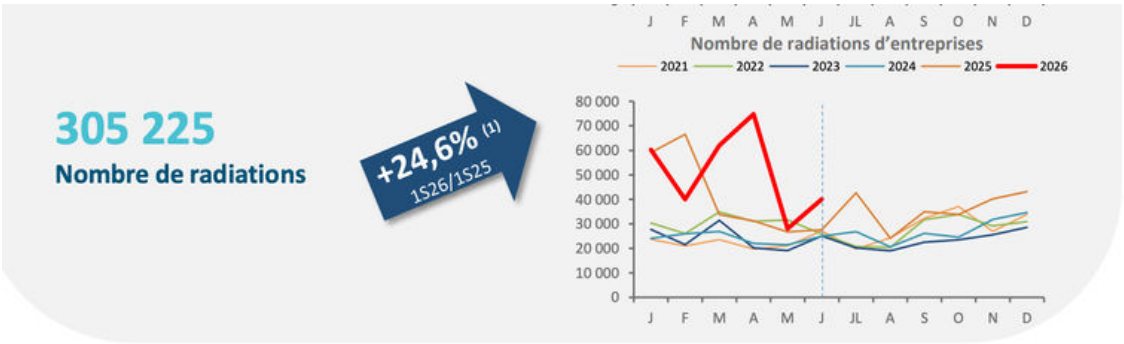
Constat : une crise majeure en cours

- 96% des dirigeants de TPE découragés (Source : Baromètre du SDI T3 2026).
- Plus de la moitié gagnent moins d'un SMIC pour 200h de travail/mois (Sources : Baromètre SDI T3 2026 / Dares - Octobre 2024).
- Une destruction accélérée du tissu d'entreprises en France.

Évolution des défaillances d'entreprises en nombre 1990-2026
(Source INSEE - Septembre 2026)



Nombre de radiations d'entreprises 2021 - S1_2026
(Source :Greffe des tribunaux de commerce - Juillet 2026)



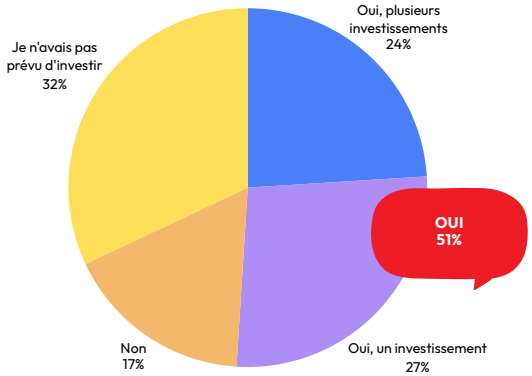
Conséquences :

1- Un tissu de TPE au point mort :

- Renoncement à des investissements
- Gel des embauches :
  - Raison numéro 1 = le niveau des charges sur les salaires.
  - Raison numéro 2 = le contexte économique.

2 - Fort ressentiment à l'égard des pouvoirs et décideurs publics.

Au cours des 12 derniers mois, avez-vous reporté ou abandonné un investissement en raison de l'incertitude économique, fiscale ou politique?



Les sujets de préoccupations des dirigeants de TPE quant au Budget 2027

- La suppression de jours fériés.
- La prise en charge des arrêts maladie des salarié(e)s.
- La réforme de la rupture conventionnelle.

L'essentiel des observations du SDI en 12 points

I. PROJET DE LOI DE FINANCES (PLF)

1. Pacte Papin : une avancée positive, mais insuffisante pour répondre aux enjeux de transmission

D'ici 2030, 500 000 chefs d'entreprise, dont 82 % à la tête de TPE, seront en capacité de partir à la retraite. Si la fiscalité peut favoriser les reprises par les salariés, le véritable obstacle reste la disponibilité de repreneurs compétents. Le dispositif repose sur une hypothèse de 17 % de reprises par des salariés, identique au taux constaté en 2024.

2. Apprentissage : un statu quo incompatible avec les enjeux de transmission

Pour une TPE recrutant un apprenti de 22 ans de niveau Bac+3 ou supérieur, l'aide nette est passée de 8 000 € en 2020 à 1 250 € en 2026, soit une diminution de 84 %. Dans le même temps, le coût salarial annuel restant à la charge de la TPE est passé de 1 791 € à 10 624 €.

En 2024, 47 % des contrats d'apprentissage conclus par les TPE concernaient des formations de niveau Bac+3 ou supérieur. Le PLF ne prévoit aucun rétablissement des aides.

3. CFE : l'impôt de production oublié des TPE

La cotisation foncière des entreprises a progressé de près de 11 % entre 2020 et 2025, indépendamment des augmentations supplémentaires décidées localement. Tandis que la suppression de la CVAE demeure un objectif régulièrement évoqué, aucune mesure comparable n'est envisagée pour la CFE, qui concerne directement les TPE.

4. Taxe foncière : une charge injustement répercutée sur les commerçants locataires

La refacturation de la taxe foncière par les bailleurs commerciaux représente un surcoût estimé entre 10 % et 15 % des loyers annuels. Sa progression, nettement supérieure à celle de l'indice des loyers commerciaux, pénalise durablement les commerçants locataires.

5. Impôt sur les sociétés : relever à 100 000 € le plafond du taux réduit

Le taux d'IS de 15 % demeure limité aux 42 500 premiers euros de bénéfices. Son extension à 100 000 €, adoptée à l'Assemblée nationale lors des débats budgétaires pour 2026, renforcerait les capacités d'investissement des TPE-PME et contribuerait à davantage de justice fiscale face aux possibilités d'optimisation dont disposent les grandes entreprises.

II. PROJET DE LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (PLFSS)

6. Arrêts maladie : un transfert du coût de la protection sociale vers les entreprises

Le plafonnement des indemnités journalières de Sécurité sociale de 1,8 à 1,4 SMIC augmente la part du maintien de salaire supportée par les employeurs.

Pour un salarié rémunéré 2 765 € bruts, absent 31 jours et couvert à 100 % par sa convention collective, l'employeur prend en charge 63 % du maintien de rémunération, contre 37 % pour l'Assurance maladie, alors même que le salarié est absent.

7. Accidents du travail : une responsabilisation des entreprises déjà existante
Le plafonnement des indemnités AT-MP à 1,8 SMIC intervient alors que la branche était encore excédentaire de 1,3 Md€ en 2023 et que la fréquence des accidents diminue.
Le document souligne notamment le transfert de 1,4 Md€ de cotisations vers la CNAV, l'augmentation des salaires et l'allongement des arrêts pour expliquer la dégradation financière de la branche.

8. Article 7 : intéressement, participation et PPV intégrés au calcul des allègements
L'intégration de ces éléments de rémunération dans le calcul de la RGDU concerne relativement peu les TPE, mais participe au mouvement général de renchérissement du coût du travail.

9. Article 14 : le gel de la RGDU, une augmentation mécanique et durable des charges
Le prolongement du gel des allègements généraux pénalise particulièrement les TPE, dont les salariés sont proportionnellement plus nombreux à percevoir de bas salaires.
Selon les hypothèses retenues dans le document, le surcoût atteint 647 € par salarié au SMIC en 2027, soit 1 941 € pour une TPE de trois salariés au SMIC. En cas de nouvelle prolongation en 2028, il pourrait atteindre 1 066 € par salarié.

10. Complémentaires santé obligatoires : +34 % de cotisations en cinq ans
Entre 2020 et 2025, les cotisations des contrats collectifs obligatoires ont progressé d'environ 34 %. Ces augmentations sont supportées conjointement par les employeurs et les salariés, réduisant les marges des entreprises comme le pouvoir d'achat de leurs collaborateurs.

11. Heures supplémentaires : un déplafonnement fiscal sans effet pour la grande majorité des salariés des TPE
Avec le contingent annuel de 220 heures supplémentaires majorées de 25 %, un salarié rémunéré jusqu'à 4 000 € bruts mensuels n'atteint pas le plafond actuel de défiscalisation de 7 500 €.
Sa suppression bénéficierait donc principalement aux rémunérations les plus élevées, sans réduire les charges des employeurs.

12. Conjoint collaborateur : une disparition du statut qui menace les petites activités familiales
La limitation à cinq ans du statut de conjoint collaborateur peut contraindre des entreprises familiales à supporter des charges incompatibles avec leurs revenus.
Le témoignage d'un commerçant dont l'activité génère 18 000 à 19 000 € de revenus annuels pour deux personnes illustre le risque : le passage au statut de conjoint salarié représenterait, selon son estimation, 6 000 à 9 000 € de charges supplémentaires par an, menaçant directement la pérennité du commerce.

PLF 2027

Analyses & Propositions du SDI

Le point positif : le Pacte Papin

Il s'agit du seul point positif de ce PLF pour les TPE.

Notons toutefois que les évaluations préalables des articles du PLF posent des constats pertinents auxquels le Pacte Papin ne répond pas.

Alors que 500.000 entreprises verront leur responsable en capacité de faire valoir leurs droits à retraite d'ici 2030 dont 82% de TPE, « un grand nombre de cédants peine à trouver des repreneurs compétents et en capacité d'assurer la pérennité de l'activité après la cession. »

La problématique soulignée semble en conséquence moins relever de la fiscalité que de l'humain.
De fait, l'impact financier estimé se fonde sur un taux de 17% d'entreprises reprises par un ou plusieurs salariés sur la période 2027-2029, soit le taux de 2024 selon BPIFrance.

En d'autres termes, la mesure proposée ne modifierait en rien le nombre d'entreprises reprises par un ou plusieurs salariés alors même que tel est son objet.

Si la fiscalité peut constituer un obstacle et sa diminution favoriser la pérennité de l'entreprise reprise, la problématique fondamentale reste bien la compétence des repreneurs.

Dans ce contexte, l'urgence consisterait plutôt à renforcer la formation de jeunes en capacité de prendre la suite et donc à renforcer les soutiens à l'apprentissage dans les entreprises de moins de 10 salariés.

Ce qui ne figure pas dans le PLF 2027 et devrait y figurer

Les aides à l'apprentissage
En lien avec ce qui précède, le gouvernement a indiqué ne modifier en rien les soutiens à l'apprentissage, régulièrement diminués depuis 2020 et pour la dernière fois en mars 2026.

Les pouvoirs publics ont admis ce que les chiffres et le terrain démontraient depuis plusieurs années : l'uniformisation des aides à l'apprentissage, quel que soit le niveau de diplôme et quelle que soit la taille de l'entreprise, a constitué un effet d'aubaine majeur pour les grandes entreprises sur les niveaux Bac+3 à Bac+5.
Dont acte.

Pour autant, l'effet de balancier achevé en mars 2026 fut particulièrement violent avec, sur la base de l'année 2020, une annulation pure et simple des aides pour les grandes entreprises et une baisse de 84% pour les TPE, le tout pour les niveaux Bac+3 à Bac+5.

Évolution aide à l'apprentissage TPE
pour un apprenti de 22 ans Bac+3 et plus

Année	Salaire brut annuel apprenti	Aide employeur	Participation CFA	Aide nette TPE	Coût restant à la TPE (Année 1 seulement)
2020	9 791 €	8 000 €	0 €	**8 000 €**	**1 791 €**
2021	9 943 €	8 000 €	0 €	**8 000 €**	**1 943 €**
2022	10 464 €	8 000 €	0 €	**8 000 €**	**2 464 €**
2023	11 032 €	6 000 €	0 €	**6 000 €**	**5 032 €**
2024	11 275 €	6 000 €	0 €	**6 000 €**	**5 275 €**
2025	11 459 €	5 000 €	750 €	**4 250 €**	**7 209 €**
2026	11 874 €	2 000 €	750 €	**1 250 €**	**10 624 €**

Or, en 2024, 34% de l'ensemble des apprentis à ce niveau étaient dans une TPE.

Sur le seul champ « TPE » 47% des contrats d'apprentissage étaient de niveau au moins Bac+3 en 2024.

Au 1er semestre 2026, on constate une baisse de 16,2% de contrats dans le supérieur.
En toute transparence, les chiffres disponibles ne permettent pas de corrélation directe avec une éventuelle désaffection des TPE à ce stade en raison de l'absence de répartition de cette baisse par taille d'entreprise.

La CFE
L'impôt de production des TPE, au même titre que la CVAE l'est pour les entreprises de plus grande taille.

Un impôt local qui a augmenté de près de 11% entre 2020 et 2025, nonobstant d'éventuelles augmentations supérieures sous l'impulsion du vote de certaines collectivités.

Pour autant, alors qu'il est régulièrement question de supprimer la CVAE après une première réduction de moitié, il n'est jamais fait mention de la CFE par les pouvoirs publics, sinon désormais dans certains programmes de la prochaine élection Présidentielle.

La taxe foncière

Il est ici exclusivement question de la taxe foncière répercutée sur leurs locataires par les propriétaires de locaux commerciaux, soit une charge supplémentaire de 10% à 15% des loyers annuels acquittés. Il s'agit d'une anomalie, voire d'une injustice fiscale.

Ce point a pour la dernière fois été évoqué au Sénat dans le cadre de la Proposition de loi « Soutenir et valoriser les commerces de proximité » présentée le 27/11/2025 par madame la sénatrice Audrey LINKENHELD.
Ce projet de loi, plus complet que ce seul point, n'a pas abouti.
L'argument systématiquement développé est le suivant : les bailleurs augmenteront le prix des loyers en conséquence. Ce dispositif n'aura donc aucun effet.

<u>3 objections majeures s'opposent à cet argument :</u>

- Si le dispositif est sans influence, pour quelle raison les bailleurs, les grandes foncières au premier rang, y sont opposés ?
- La taxe foncière a augmenté en moyenne en France deux fois plus vite que l'indice des loyers commerciaux entre 2010 et 2020 et six fois plus vite sur la période 2021-2024. En conséquence, même en cas d'augmentation des loyers, les locataires seraient gagnants sur le moyen-long terme.
- Les taxes foncières des locaux commerciaux sont partiellement fixées en fonction de la valeur locative des locaux. Si ladite taxe foncière était à la seule charge du bailleur, ce mécanisme conduirait à la modération des loyers commerciaux.

Le taux minoré d'IS
A ce jour, les TPE/PME bénéficient d'un taux minoré d'IS de 15% jusqu'à 42.500€ de bénéfices.
Lors des débats du PLF 2026, l'Assemblée nationale a porté le niveau des bénéfices pouvant prétendre au taux minoré à la somme de 100.000€.
Au-delà de l'intérêt en termes de capacité d'investissement que revêt cette modification, il s'agit aussi d'une mesure de justice fiscale compte tenu du fait que les TPE/PME n'ont pas les mêmes capacités d'optimisation fiscale que les grandes entreprises pour lesquelles le taux d'IS à 25% reste théorique.
A l'heure où les grandes entreprises voient leur participation à l'effort budgétaire diminuer de 3Mds€, il peut sembler opportun de soutenir nos TPE/PME.

PLFSS 2027

Analyses & Propositions du SDI

Globalement, le PLFSS 2027 rechérit le coût du travail d'ores et déjà considéré par les indépendants comme un frein essentiel à l'embauche ainsi qu'à l'augmentation des rémunérations.
La baisse du coût du travail constitue de loin leur première revendication à destination des candidat(e)s à l'élection présidentielle.

Les augmentations de charges déjà subies en 2025-2026 par les TPE

Pour mémoire, et principalement par simple décret, les entreprises ont déjà vu largement augmenter les charges sur leurs collaborateurs.

01/01/2025 : Plafonnement du calcul des indemnités journalières (IJ) de la sécurité sociale de 1,8 SMIC à 1,4 SMIC. Il s'agit d'un premier transfert d'une charge de sécurité sociale sur les entreprises.

Il convient de bien concevoir le fait qu'aucune entreprise n'a aucun intérêt à constater la maladie de l'un de ses salariés, encore moins les TPE dont l'effectif moyen est de 3 salariés. Si l'un d'entre eux est absent, ce sont 33% des effectifs qui manquent.

Par ailleurs, au constat que les conventions collectives s'appliquent uniformément à l'ensemble d'une branche professionnelle, quelle que soit la taille de l'entreprise (à l'exception du bâtiment), l'effet relatif d'une telle mesure est nettement plus important pour une TPE.

Exemple : Soit un salarié à la rémunération médiane de 2765€ bruts. La convention collective prévoit une prise en charge à 100% de la rémunération dès le 1er jour d'arrêt.
Si ce salarié est en arrêt maladie durant 31 jours consécutifs, l'assurance maladie prend en charge 37% du maintien de la rémunération lorsque l'employeur en prend 63% pour un salarié absent.

Ajoutons en dernier lieu que les IJ de la sécurité sociale ne sont pas soumises à cotisations contrairement au complément de salaire versé par l'employeur.
En d'autres termes, le transfert d'une part de sécurité sociale à l'employeur est plus élevé que le simple transfert nominal calculé en euros.

C'est à dessein que nous avons retenu une durée d'arrêt maladie de 31 jours, soit la durée maximum d'un arrêt initial depuis le 01/09/2026.
Cette disposition ne préjuge pas de la durée totale de l'arrêt, d'une part parce que le médecin peut y déroger en la justifiant, et d'autre part en raison des renouvellements ultérieurs possibles, cette fois-ci sans justification.

01/11/2026 : Baisse de la prise en charge AT-MP à hauteur de 1,8 SMIC (contre environ 6,5 SMIC auparavant)

Sur ce point, nous suivrons les calculs du gouvernement qui indique que cette modification ne concernerait que 14% des personnes indemnisées et en l'occurrence assez rarement au sein des TPE.

Pour autant, nous soulèverons plusieurs objections à l'argument développé selon lequel l'objectif vise à « responsabiliser les entreprises », lesquelles seraient en conséquence à l'origine du déficit actuellement constaté de la branche AT-MP.
Cet argument est profondément inexact :

- Les entreprises sont déjà responsabilisées puisque le taux AT-MP des plus de 150 salariés est justement individualisé par entreprise en fonction des AT-MP et que seules les cotisations des entreprises financent la branche AT-MP.
- La branche AT-MP était structurellement excédentaire jusqu'en 2023 où elle affichait encore un excédent de 1,3Mds€.
- La proportion de salariés victimes d'AT-MP sur l'ensemble des salariés couverts est en constante diminution sur les 10 dernières années.
- Le déficit actuellement constaté provient :
  - Du transfert des cotisations vers la CNAV pour 1,4Mds€ (en intégrant le PLFSS actuel).
  - D'un accroissement de la charge liée à l'augmentation des salaires ;
  - De l'allongement de la durée des arrêts pour AT-MP :
    - Les contrôles réalisés par les médecins-conseils sur des arrêts d'au moins 3 ans se traduisent ainsi, dans plus des trois quarts des cas, par une décision de consolidation. Ce dernier point a été partiellement réglé par le récent plafonnement à 4 ans d'une situation en AT-MP.
    - Le nombre de certificats médicaux finaux établis par les médecins de ville a chuté de 75 % en sept ans, contribuant à la prolongation des arrêts.

Les augmentations de charges proposées dans le PLFSS 2027

Articles 7 : Intégration de la PPV / Participation / Intéressement pour le calcul de la RGDU

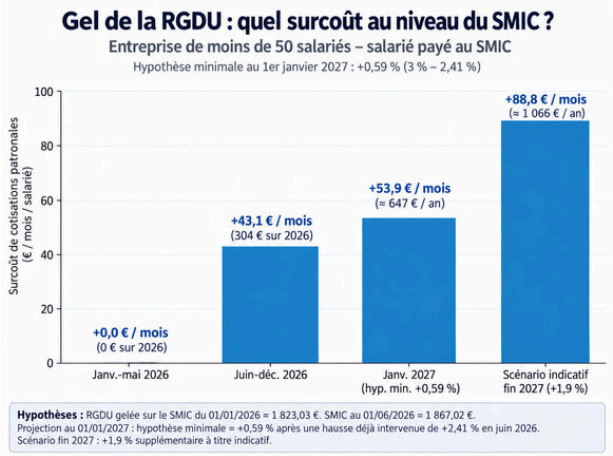
Ce sujet concerne objectivement assez peu les TPE. Il contribue néanmoins à l'augmentation générale des charges sur les salaires à laquelle les TPE sont très sensibles.

Article 14 : Prolongation du gel de la RGDU sur 2027

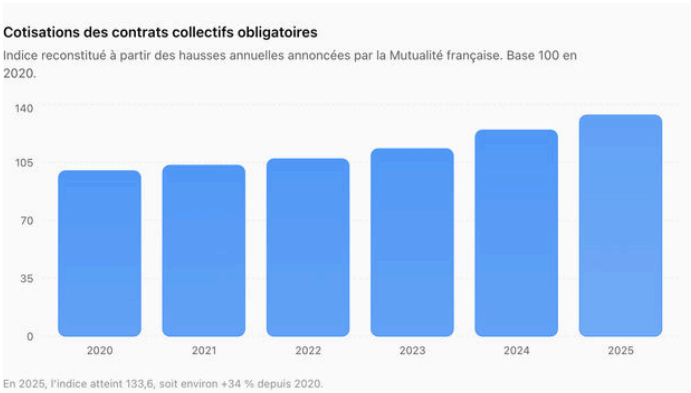
Ce sujet concerne en revanche particulièrement les TPE, structures qui concentrent proportionnellement plus de bas salaires que dans les plus grandes structures.

Au-delà du chiffre global d'économie budgétaire, il est important de définir ce qu'une telle mesure représente pour une TPE :

- 304€/salarié au SMIC de juin à décembre 2026 ;
- 647€/salarié en 2027 sous l'hypothèse d'une revalorisation du SMIC de 0,59% au 1er janvier 2027 sans autre revalorisation intermédiaire sur l'année 2027 ;
- 1066€/salarié en 2028 sous l'hypothèse d'une nouvelle prolongation et d'une inflation 2027 à 1,9% (projection actuelle de l'INSEE).
- Sachant qu'une TPE comporte en moyenne 3 salariés et sous l'hypothèse que chacun soit au SMIC, une telle mesure représenterait pour 2027 une charge supplémentaire de 1941€/an soit un mois de SMIC.



Incidence des transferts sur les entreprises des coûts maladie de la Sécurité Sociale : +34% entre 2020 et 2025



Le graphe ci-contre ne porte que sur les contrats collectifs obligatoires, à savoir ceux auxquels les entreprises doivent souscrire conformément à la législation.
À noter que le coût de ces complémentaires santé est réparti entre l'employeur et le salarié, si bien que toute augmentation de la cotisation conduit à une baisse du pouvoir d'achat du salarié.

Le dispositif inutile par essence : le déplafonnement de la défiscalisation des heures supplémentaires.

A ce jour, un salarié réalisant des heures supplémentaires bénéficie d'une exonération fiscale sur la rémunération issue de ces heures jusqu'à 7.500€.
Il est proposé, par amendement, de supprimer ce plafond.

Avant de déterminer l'opportunité d'une telle mesure du point de vue des entreprises en général et des TPE en particulier, il convient d'analyser à quoi correspondent 7.500€ de rémunération sous forme d'heures supplémentaires.
La base utilisée est 35h avec majoration de 25% dès la 36ème heure. L'hypothèse porte sur l'utilisation à plein du contingent d'heures supplémentaires de 220h/an également réparti sur 47 semaines de travail.
Notons que les 220h n'est pas un seuil indépassable mais il conduit l'employeur TPE, en sus de la majoration de salaire, à accorder 30mn de repos par heure au-delà de la 220ème.

Salaire brut mensuel	Heures sup. annuelles	Heures sup. hebdo.	Durée totale hebdo.	Montant exonéré d'IR	Plafond fiscal utilisé
1 867,02 € (SMIC)	220 h	4,68 h	39,68 h	3 159 €	42,1 %
2 000 €	220 h	4,68 h	39,68 h	3 384 €	45,1 %
2 500 €	220 h	4,68 h	39,68 h	4 230 €	56,4 %
3 000 €	220 h	4,68 h	39,68 h	5 076 €	67,7 %
3 500 €	220 h	4,68 h	39,68 h	5 922 €	79,0 %
4 000 €	220 h	4,68 h	39,68 h	6 768 €	90,2 %
4 500 €	216,7 h	4,61 h	39,61 h	7 500 €	100 %
5 000 €	195 h	4,15 h	39,15 h	7 500 €	100 %
6 000 €	162,5 h	3,46 h	38,46 h	7 500 €	100 %

Dans ces conditions, jusqu'à 4000€ bruts/mois en salaire de base, un salarié qui réalise 220h supplémentaires dans l'année majorées de 25% n'atteint pas la somme actuelle de 7500€ de rémunération supplémentaire en franchise d'IR.

Au-delà, le salarié doit au contraire restreindre le nombre d'heures supplémentaires pour ne pas dépasser les 7500€.

Ainsi, déplafonner la défiscalisation des heures supplémentaires :

- Profite surtout aux revenus élevés ;
- Ne change rien en termes de charges pour les employeurs.

Dans les deux cas, l'avantage se situe au niveau des grandes entreprises et plus particulièrement de leurs cadres.

La fin du statut de « conjoint-collaborateur »

Un sujet un peu technique mais qui peut avoir d'importantes répercussions pour une TPE.
Plus qu'un exposé technique, nous vous proposons de prendre connaissance des éléments communiqués par l'un de nos adhérents.

"Adhérent au SDI depuis trèès longtemps, je vous appelle à l'aide au sujet du statut de conjoint collaborateur, qui a dans l'indifférence la plus complète était limité à une durée de 5 ans.

Pour rappel, ce statut nous permet d'avoir une fiscalité avantageuse: ma femme et moi avons un commerce et travaillons ensemble, et nous payons des charges (d'URSSAF) modestes, car le statut de conjoint collaborateur nous permet, lorsque les revenus de notre activité sont faibles, de ne payer que le 'forfait minimum' de l'URSSAF, bien sûr cela se fait au détriment de mes droits à la retraite puisqu'à partager nos cotisations avec mon épouse, on partage nos droits également.
On n'aura que le minimum vieillesse, on en a conscience, et on fait avec...

Évidemment ce qu'on paye est basé sur les revenus, donc si on gagnait beaucoup on paierait proportionnellement.
L'intérêt principal de ce statut est pour les revenus modestes car si on gagne peu... on paye peu. (mais on paye, il n'y a aucun assistanat)

Nous avons donc depuis 1998 (ça fait 28 ans et on pourra continuer si on peut garder ce statut) un commerce de jeux vidéo, de manga et de produits dérivés de ces deux univers (figurines, porte-clés, mugs etc).

Dans notre cas, on arrive à gagner 18-19000€ / an, à deux, donc un tout petit peu plus qu'un smic, à deux, soit 1550€ / mois (le smic est à 1478€ net). Pour deux personnes actives, c'est suffisant, mais pas fou...

Il a été voté il y a 4 ou 5 ans que ce statut ne pouvait plus durer que 5 ans maximum, donc ma femme ne pourra plus l'être à compter du 1 janvier 2027.

En l'état, son statut va devenir automatiquement conjoint-salarié, au SMIC (on n'a pas le droit de salarier quelqu'un en dessous du SMIC, bien sûr), donc on se mettrait à payer 1867€/ mois soit 22404€ pour qu'elle perçoive... le SMIC (17736€/ an).

Mon ancien expert-comptable m'a (officieusement) chiffré le coût pour nous d'accepter le statut de conjoint-salarié : entre 6000 et 9000€ / an.
Donc plus que ce que nous pouvons encaisser sans faire faillite.
Et il m'a parlé de nouvelles contraintes (congés payés à déclarer etc), et de la dégradation parallèle du statut de mon épouse qui, en tant que salariée, n'aurait plus le droit d'effectuer certaines tâches (et elle se sent insultée puisqu'elle partageait avec moi le rôle de chef d'entreprise).
Donc, absolument rédhibitoire.

Nous sommes très inquiets à cause du bouleversement profond que ça engendrerait dans un premier temps (je continuerai seul), et à notre probable faillite assez peu de temps après car je pense qu'on subira une baisse de CA malgré mes efforts, et à 52 ans je ne sais pas combien de temps je tiendrai niveau santé, si je dois travailler encore plus que mes actuelles 55-60h / semaine.
.. car jusqu'ici, pour survivre aux diverses crises, on se mettait à faire de nouvelles choses et à travailler + ... pour gagner pareil.

Je trouve ça aberrant qu'alors que tout en ne coûtant rien à la collectivité, et qu'on paie même 6 à 7000 Euros de charges cumulées à l'année (URSSAF, cotisation foncière des entreprises...), et qu'alors qu'on travaille énormément pour gagner peu mais qu'on s'en sort la tête haute, (et qu'on ne demande (et qu'on n'a droit) à aucune aide), on nous oblige indirectement par cette loi à mettre la clé sous la porte."

L'État tue ses entreprises les plus fragiles en procédant ainsi, en tout cas les gens dans notre position (on n'est pas les seuls je suppose) vont devenir chômeurs.

Les agriculteurs tout particulièrement (rien que moi je connais deux couples) utilisent énormément ce statut, comment feront-ils ? et tous les commerçants modestes comme nous ? *(Note SDI : Le nombre de couples d'agriculteurs concernés est évalué à 8.000. Il n'existe pas d'évaluation pour les artisans/commerçants).*

Pour être complet dans mon exposé, dans la loi il existe une autre option, le statut de conjoint-associé, mais je ne l'ai pas évoqué parce que dans notre cas précis on n'a pas ce choix, on a un unique choix (donc ce n'est pas un choix), ma femme devient conjoint-salarié d'autorité, un point c'est tout.

Je ne m'oppose pas à cette loi sur le fonds, mais il suffirait de ne l'appliquer qu'au-delà d'un certain seuil de revenus... au moins 25000 ou 30 000 € de revenus annuels pour un couple par exemple... pour ne pas mettre au chômage ceux qui gagnent moins que ce seuil plancher où il serait impossible de survivre en perdant ce statut.
Je suis même d'accord d'une certaine manière : un couple de commerçants qui gagnerait 100000€ / an, en effet, ce ne serait pas normal qu'ils aient une fiscalité réduite, ça peut se comprendre.

Syndicat des Indépendants et des TPE

CONTACT

jean-guilhem.darre@sdi-pme.fr
06.16.33.46.45

prisca@sdi-pme.fr
06.16.33.46..33