

89
PROPOSITIONS
POUR LES TPE-PME

**5 ANS POUR AGIR
2017 - 2022**

**LES PME
AU CŒUR DE LA
PRÉSIDENTIELLE**

SOMMAIRE

Édito de François Asselin	3
I. ENCOURAGER	4
LA PRISE DE RISQUES AU LIEU DE LA SANCTIONNER	
Mettre en place un mode de taxation spécifique pour l'entrepreneur	5
Favoriser les reprises et les transmissions d'entreprises	5
Faire de la fiscalité un levier de développement	6
Favoriser l'association des salariés à la bonne marche de l'entreprise	7
Réadapter le code du travail à l'emploi dans les PME	8
Mieux prendre en compte la réalité des petites entreprises	10
II. AGIR	11
POUR UN ENVIRONNEMENT FAVORABLE AU DÉVELOPPEMENT DES ARTISANS, TPE ET PME	
Garantir une concurrence équitable entre les différents acteurs économiques	12
Simplifier et clarifier les règles sociales	12
Rendre supportable la fiscalité locale	13
Faciliter un aménagement commercial attractif et homogène sur tout le territoire	13
Assurer la compétitivité des PME françaises dans le marché européen	14
III. ACCÉLÉRER	15
L'INNOVATION ET FAVORISER UN DÉVELOPPEMENT RESPONSABLE DES START-UP, TPE ET PME	
Passer du principe de précaution au principe d'innovation	16
Soutenir le développement responsable des PME	17
Mieux intégrer les jeunes dans l'entreprise	18
IV. ENGAGER	19
UN DIALOGUE SOCIAL SEREIN ET NON CONTRAINT	
Adapter les règles de la négociation aux caractéristiques des TPE-PME	20
Simplifier le fonctionnement des instances sociales	20
Réouvrir de nouveaux champs de négociation sociale	21
Index	22



© photoprevent

François ASSELIN,
Président de la CPME

*« Entre une France qui a peur de perdre
et une France qui a envie de gagner,
notre choix est clair. »*

99,9 %

des entreprises françaises
sont des TPE-PME

En France,

1 emploi privé sur 2
provient des TPE-PME

(source : INSEE, 2013)

L'élection présidentielle sonnera l'heure des choix. Soit la France continuera d'opter pour la filiosité, l'assistanat, les dépenses publiques et le chômage, soit elle s'engagera sur la voie des réformes audacieuses en diminuant le poids de la sphère publique et en redonnant confiance aux acteurs économiques.

Certes, ce choix se décline au travers d'un certain nombre de mesures concrètes mais il est avant tout un véritable projet pour la France de demain. À l'heure où les taux d'intérêt repartent à la hausse, les demi-mesures ne suffiront plus.

On ne peut pas vouloir la baisse des charges qui pèsent sur les entreprises et reculer devant la nécessité d'une réduction des charges publiques. On ne peut pas s'abriter derrière l'esprit administratif et le principe de précaution et prétendre encourager l'entrepreneuriat et l'innovation. On ne peut pas durcir les contraintes sur les employeurs et s'étonner que la notion même de salariat soit remise en cause.

La France a d'innombrables atouts. Il est possible de réformer sans tout casser à condition d'inscrire les réformes dans un cadre général et de leur donner du sens.

Rendre dégressives les allocations chômage n'est, par exemple, acceptable qu'après avoir réformé le marché du travail. Basculer vers une société de travailleurs indépendants exige que l'on se pose la question de leur protection sociale d'aujourd'hui et surtout de demain. Revoir la formation professionnelle n'a d'intérêt que si celle-ci permet de préparer les salariés aux mutations profondes qui se profilent. De même, il convient de se poser la question de l'avenir du paritarisme en France. Il est impératif qu'une véritable réflexion s'engage pour en redéfinir les contours et les objectifs.

Pour donner corps à cet élan que nous appelons de nos vœux, la Confédération des PME formule, à l'intention des candidats à l'élection présidentielle, 89 propositions de nature à créer un environnement favorable aux entreprises et à ceux qui prennent le risque d'entreprendre. Loin des polémiques et des querelles de clochers, ces propositions ne sont pas catégorielles, elles rejoignent l'intérêt général.

Les 81 % de Français qui font confiance aux PME doivent être entendus.

I. ENCOURAGER

LA PRISE DE RISQUES AU LIEU DE LA SANCTIONNER

Le risque est inhérent à l'activité du chef d'entreprise amené, au quotidien, à faire des choix et à décider. En cas de succès, l'entreprise se développera au bénéfice de la société toute entière. En cas d'échec, il est le seul à en assumer les conséquences y compris sur ses biens propres. C'est ce qui différencie l'entrepreneur du dirigeant.

Il est logique que l'on encourage cette prise de risque. Or, aujourd'hui, elle est bien souvent sanctionnée au travers de règles juridiques et d'un mode de taxation défavorable à celui qui entreprend. Il n'existe même plus de véritable incitation à associer les salariés aux bons résultats de l'entreprise.

La fiscalité doit redevenir « intelligente » en constituant un levier de développement. De même, si les normes sociales sont impératives, elles doivent, elles aussi, ne pas décourager l'initiative avec des textes inadéquats faisant peser une responsabilité excessive sur les épaules de ceux qui font l'emploi et la croissance.

Les règles doivent donc être réorientées vers ceux qui entreprennent.

PROPOSITIONS

METTRE EN PLACE UN MODE DE TAXATION SPÉCIFIQUE POUR L'ENTREPRENEUR

L'entrepreneur n'a pas de salaire. Sa rémunération dépend directement des résultats de son entreprise. Le pénaliser, c'est pénaliser son entreprise. Sa protection sociale est elle aussi différente. Il convient donc de prendre en compte ces éléments en cessant de dissocier personne morale et personne physique.

1 Apporter des modifications aux modalités actuelles de calcul et de paiement des cotisations RSI en permettant de recourir à l'auto-liquidation, et ce afin de tenir compte des variations de revenu des travailleurs indépendants. Le RSI ne peut continuer à fonctionner sans s'adapter aux contraintes de ses cotisants.

2 Limiter l'assujettissement à charges sociales et fiscales, aux sommes effectivement prélevées par l'exploitant et exonérer les revenus non disponibles demeurant dans l'entreprise. Taxer les ressources allouées aux stocks ou aux investissements par exemple, revient à taxer le fonctionnement et le développement de l'entreprise. Aujourd'hui, un boulanger qui investit dans un four à pain, paiera des cotisations sociales sur ce dernier.

3 Ne plus considérer comme un salaire assujetti aux cotisations sociales les dividendes des gérants majoritaires de SARL, aléatoires car directement liés aux résultats de l'entreprise. La confusion existant aujourd'hui avec les capitaux simplement investis dans une entreprise dénote une véritable méconnaissance de la réalité des PME et de ceux qui les dirigent.

PROPOSITIONS

FAVORISER LES REPRISES ET LES TRANSMISSIONS D'ENTREPRISES

Si la création d'entreprise est fortement encouragée en France, la transmission est le parent pauvre des mesures en faveur de l'entrepreneuriat. Les enjeux sont pourtant colossaux, en termes d'emplois notamment. Ce n'est pas un hasard si la plupart de nos voisins européens ont adopté un régime fiscal encourageant la transmission. Transmettre son entreprise se fait sans coût fiscal en Italie, Allemagne et au Royaume-Uni, en contrepartie de plusieurs engagements tels que la durée de conservation des titres ou le maintien de la masse salariale.

20%

des dirigeants de PME ont 60 ans ou plus

(source : rapport Dombre-Coste 2015)

6

jeunes Français sur 10 envisagent d'entreprendre ou de se mettre à leur compte

(source : sondage OpinionWay, Janvier 2017)

4 Faire évoluer le droit civil pour faciliter les changements de régimes matrimoniaux. La communauté réduite aux acquêts, régime de droit commun, est inadaptée car elle ne permet pas la protection des biens de la communauté. Le régime matrimonial doit pouvoir évoluer plus facilement.

5 Réserver le « droit d'information préalable des salariés », véritable obstacle à une reprise apaisée, aux seuls cas d'absence de repreneurs pour éviter que l'entreprise ne disparaisse faute de candidat à la reprise.

6 Élargir à toutes les PME la défiscalisation des plus-values de cessions d'entreprises, pendant 3 ans, sous condition de réinvestissement à l'issue de cette période et ne pas la réserver uniquement aux start-up et PME innovantes comme cela est prévu dans le « compte PME innovation ». Un entrepreneur qui vend son entreprise doit pouvoir réinvestir la totalité du produit de la vente sans être taxé sur les plus-values.

7 Remettre en place un mécanisme de déductibilité des intérêts d'emprunts pour la reprise d'une entreprise, qu'il s'agisse d'une société soumise à l'impôt sur les sociétés (IS) ou d'un chef d'entreprise assujetti à l'impôt sur le revenu (IR).

8 Sortir de l'assiette de l'ISF le produit de la vente d'une entreprise, sous condition de détention préalable pendant plus de 10 ans. Un chef d'entreprise qui consacre sa vie à son entreprise ne doit pas être considéré comme un simple investisseur.

9 Accorder un délai au repreneur pour se mettre en conformité avec la législation. Risquer de faire échouer une reprise en raison de la non-conformité de l'entreprise à reprendre est un non-sens économique et social.

ENCOURAGER

LA PRISE DE RISQUES AU LIEU DE LA SANCTIONNER

PROPOSITIONS

FAIRE DE LA FISCALITÉ UN LEVIER DE DÉVELOPPEMENT

La fiscalité française est, avant tout, une fiscalité de rendement. Il est pourtant possible, et l'exemple de l'ISF-PME l'a montré, d'en faire un levier de développement en encourageant fiscalement certains investissements.




119 232

PME ont exporté en 2016.

Elles représentent 45 %
des exportations de la France,
soit près de 204 milliards d'euros

(source : Douanes, 2016)

10 Baisser rapidement et massivement l'impôt sur les sociétés (IS), qui doit être ramené à 25 %, taux moyen en Europe, tout en conservant le taux réduit à 15 % pour les PME. C'est réalisable ainsi que l'a démontré le Royaume-Uni qui a diminué son taux d'IS de 15 points en 7 ans. Au-delà du handicap que cela constitue pour nos entreprises, le taux d'IS est un des points clés de l'attractivité fiscale d'un territoire. La France ne doit  plus se singulariser par un taux exceptionnellement élevé.

11 Instaurer un taux réduit d'IS pour la fraction des résultats réintégrés au capital des PME. Cette mesure d'équité fiscale vise simplement à ce que les résultats immédiatement réinvestis et ceux distribués, fassent l'objet d'un traitement fiscal différencié. En outre, cela permettrait de renforcer le capital des PME, ce qui, par effet de levier, faciliterait le financement et donc l'investissement.

12 Réorienter l'épargne vers l'investissement en réduisant l'impôt sur le revenu (IR) de 30 % du montant investi dans une PME.

13 Encourager la protection de la propriété intellectuelle dans les PME en réduisant l'imposition sur la marge pour les entreprises qui exploitent leur brevet en propre. Il est aujourd'hui plus avantageux d'exploiter un brevet acquis qu'un brevet déposé par ses propres soins.

14 Inciter les PME à se tourner vers l'export en élargissant le champ du crédit d'impôt export aux salaires des salariés dédiés à l'export.

15 Mettre en place, sur le modèle du crédit impôt recherche (CIR), un crédit impôt production (CIP) pour soutenir les entreprises qui maintiennent ou montent des chaînes de production en France.

16 Créer un système positif de maintien des avantages les premières années de profit, afin d'envoyer un message de récompense de la réussite et non simplement de la dépense.

17 Instaurer une liaison systématique, par compensation, entre augmentation de la fiscalité environnementale et diminution de la fiscalité sur le travail. Cette disposition figure à l'article 1 de la Loi sur la transition énergétique en ce qui concerne le prix du carbone. Elle doit être élargie.

PROPOSITIONS

FAVORISER L'ASSOCIATION DES SALARIÉS À LA BONNE MARCHÉ DE L'ENTREPRISE

Un dirigeant soucieux de mieux associer les salariés aux bons résultats de l'entreprise est lourdement taxé au travers du forfait social passé entre 2009 et 2012 de 2 % à 20 % des sommes distribuées. Quant au salarié qui accepte de faire des heures supplémentaires, il ne bénéficie plus d'aucune forme de mansuétude fiscale. Et pourtant, le monde politique répète comme un mantra, la nécessité de mieux partager le profit entre l'entreprise et ses salariés. Il est temps de passer des paroles aux actes.

18 Modifier les critères de déclenchement obligatoire de la participation en ajoutant au seuil de 50 salariés, un seuil de 50 millions d'euros de chiffre d'affaires. Une telle disposition permettrait de ne plus pénaliser les petites entreprises à fort taux de main d'œuvre, le seul nombre de 50 salariés étant aujourd'hui pris en compte indépendamment du chiffre d'affaires.

19 Ouvrir une faculté d'option entre intéressement ou participation dans les PME comprenant entre 50 et 250 salariés. Il serait logique que l'arbitrage entre ces deux dispositifs distincts dont l'un, obligatoire, ne repose que sur une simple formule mathématique, revienne au chef d'entreprise mieux à même que quiconque d'en faire un outil de motivation.

20 Mettre en place un nouveau mécanisme facultatif de partage de la création de valeur de l'entreprise permettant à tout actionnaire (actionnaire familial, groupe, acteur du capital investissement) qui le souhaiterait, d'intéresser tous les salariés de l'entreprise aux plus-values qu'il réaliserait lors d'une cession future.

21 Redéfinir les modalités du calcul de la réserve spéciale de participation (RSP) pour rétablir un lien direct et compréhensible avec les résultats de l'entreprise. La formule utilisée aujourd'hui aboutit à faire des sommes distribuées un simple complément de salaire privé de tout son sens.

22 Supprimer le forfait social. Instauré en 2009 à hauteur de 2 % des sommes distribuées, il est passé au bout de 2 ans à 6 % puis à 8 % avant d'atteindre 12 % en janvier puis 20% en juillet 2012. Il s'agit là d'un des plus beaux exemples d'instabilité législative et fiscale que dénoncent les chefs d'entreprises. En outre, il est incohérent de taxer des sommes que l'on prétend vouloir être distribuées volontairement.

23 Ouvrir la possibilité pour l'employeur et le salarié, dans le cadre d'un dialogue social direct, d'acter d'« intérêts convergents » au travers d'un projet partagé de formation professionnelle conciliant la vision stratégique du chef d'entreprise et l'évolution du parcours professionnel du salarié. Les droits contenus dans le compte personnel de formation (CPF) pourraient alors être débloqués par le salarié afin de suivre une formation pendant le temps de travail. Une telle faculté augmenterait le nombre d'heures de formation dans les PME, tout en préservant l'employabilité des salariés qui rechignent souvent à suivre des formations hors temps de travail.

81 %

des Français ont confiance dans les PME

(source : baromètre de la confiance du Cevipof, 2016)

PROPOSITIONS

RÉADAPTER LE CODE DU TRAVAIL À L'EMPLOI DANS LES PME


La surprotection dont bénéficient aujourd'hui les salariés français profite aux salariés en place, au détriment des personnes exclues du marché du travail. Quant aux employeurs, présumés coupables, parfois sans capacité d'apporter la preuve contraire, ils sont de plus en plus menacés de sanctions pénales pour des infractions dont ils ne peuvent mais. Enfin la rigidité des règles sociales constitue indéniablement un frein à l'emploi en raison du décalage avec les besoins des entreprises dans une économie qui exige adaptabilité et souplesse. Dans ce contexte, la montée en puissance du travail indépendant doit être accompagnée dans l'intérêt des entreprises et des travailleurs concernés. Pour toutes ces raisons, il est impératif de réadapter le code du travail à l'emploi.



8

créations d'emplois sur 10 sont le fait de PME


(source : rapport du cabinet Xerfi, 2012)


24 Réduire le délai de contestation d'un licenciement pour motif personnel à 6 mois. Il est anormal qu'un salarié dispose d'un délai de 2 ans en France, contre 3 semaines en Allemagne, pour remettre en cause les conditions de son licenciement, faisant ainsi peser une épée de Damoclès sur son ancien employeur. Cette durée doit être réduite. 

25 Supprimer le caractère irréfugable des irrégularités pour vice de forme lors d'un licenciement individuel. Le chef d'entreprise doit être en mesure d'apporter des éléments factuels attestant de ses dires sans se voir opposer des règles procédurales allant jusqu'à l'empêcher d'étayer factuellement ses propos.

26 Dépénaliser les infractions sans responsabilité directe et personnelle de l'employeur. Un chef d'entreprise peut aujourd'hui se retrouver devant un tribunal correctionnel pour un manquement ou une infraction commis par un de ses salariés, et ce sans qu'il soit intervenu de près ou de loin à titre personnel. L'employeur est, par exemple, directement responsable du fait qu'un de ses salariés qui s'est fait retirer son permis la veille, continue à conduire. Cette insécurité juridique doit cesser.


27 Passer d'une obligation de résultat à une obligation de moyen en matière de sécurité/santé au travail. Seul un manquement délibéré et avéré de l'employeur devrait être considéré comme faute inexcusable. Réparation et sanction peuvent être dissociées.

28 Exonérer totalement de charges patronales la création du premier emploi salarié, cette mesure définitive étant liée au poste et non à la personne. Ce dispositif, déjà institué en Belgique, est susceptible de constituer une formidable arme anti chômage, alors que l'on sait que plus d'un million de travailleurs indépendants travaillent seuls. 

29 Allonger la durée maximale des CDD à 30 mois en permettant 3 renouvellements durant ce laps de temps et en supprimant l'obligation, aujourd'hui en vigueur, de ne pas dépasser la durée initiale. Certains secteurs d'activité ont un besoin impératif de ces contrats. Les conditions actuelles de renouvellement condamnent bien souvent des personnes au chômage alors que les entreprises seraient en capacité de prolonger leur contrat. Ainsi, l'Italie autorise dorénavant 5 CDD successifs sur une période ne pouvant excéder 36 mois. De plus, il est à souligner que le secteur public est, lui, autorisé à recourir massivement, aux « contractuels ». 

30 Instituer un nouveau cas de recours au CDD pour « réinsertion professionnelle », destiné à favoriser la réinsertion professionnelle de personnes inscrites à Pôle Emploi depuis plus d'un an.

31 Créer un « contrat de croissance », CDI basé sur des objectifs collectifs liés à des indicateurs économiques prédéterminés et constituant, en cas de non atteinte pendant une période elle aussi prédéterminée, une cause réelle et sérieuse de licenciement. Un tel contrat serait de nature à rassurer les employeurs hésitant à recruter par crainte d'un éventuel retournement économique.

32 Lancer, sur le modèle du contrat de collaboration en vigueur en Italie, un contrat de travail spécifique, statut intermédiaire entre salariat et travail indépendant, non soumis à un lien de subordination mais coordonné avec une entreprise. Ce contrat, ouvrant la possibilité de cotiser à des régimes sociaux de salariés, permettrait de continuer à bénéficier d'un régime dérogatoire en matière de droit du travail et ne serait pas soumis aux dispositions du licenciement. On renforcerait ainsi la couverture sociale des indépendants tout en évitant le risque de requalification en CDI de l'entreprise recourant à ces prestataires. 

ENCOURAGER

LA PRISE DE RISQUES AU LIEU DE LA SANCTIONNER

PROPOSITIONS

MIEUX PRENDRE EN COMPTE LA RÉALITÉ DES PETITES ENTREPRISES

Une petite entreprise n'est pas une grande entreprise en modèle réduit. Ses atouts mais également les contraintes auxquelles elle se heurte, sont différents. Il n'est donc pas acceptable d'interdire les mesures spécifiques aux TPE-PME en mettant en avant des pseudo règles d'égalité qui ne jouent qu'à sens unique, les plus grandes entreprises bénéficiant de leur consanguinité avec l'État.



La France occupe le

115^{ème}

rang mondial sur 138

en termes de fardeau administratif

(source : Forum économique mondial, 2016)

En 2016, les PME mettaient

61

 jours

à être payées contre 53 jours
pour les grandes entreprises

(source : Banque de France)

33 Rendre la Constitution « PME compatible » pour permettre les mesures réservées aux petites entreprises et à leurs salariés. Le barème prud'homal obligatoire, différencié en fonction de la taille des entreprises, pourrait ainsi ne plus être censuré par le conseil constitutionnel.

34 Réduire le nombre de canaux autorisés à produire de la réglementation. La simplification administrative reste un vœu pieux car on continue à produire toujours plus de normes. Pire, il arrive même qu'une mesure de simplification se traduise au final, par davantage de complexité. L'absence de réponse de l'administration, de l'État et de ses établissements publics équivaut ainsi à un accord dans 1 200 cas dument répertoriés mais pas dans 2 400 autres.

35 Instaurer un correspondant PME directement rattaché au ministre, dans chaque ministère.

36 Harmoniser les procédures et délais de réponses administratives sur l'ensemble du territoire national. Il n'est, par exemple, pas admissible que des écarts de plusieurs mois existent, en fonction des départements, pour les réponses aux demandes d'autorisations de construction de bâtiments industriels ou d'installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE).

37 Permettre le nantissement des créances publiques auprès des organismes sociaux, ainsi que cela se pratique déjà en Guyane. Une façon intelligente de contourner les conséquences dramatiques que peuvent avoir les retards de paiement.

38 Ouvrir des « exonérations administratives » lorsqu'un projet français est concurrencé par un projet étranger non soumis aux obligations en vigueur dans notre pays.

39 Instaurer un régime favorable de TVA au profit du sous-traitant, en différant le paiement de la TVA nette jusqu'à l'encaissement effectif des sommes qui sont dues au sous-traitant.

40 Rendre effectif le déclenchement automatique prévu par les textes des pénalités de retard dues aux PME en cas de non-respect des règles sur les délais de paiement, dans le cadre des marchés publics.

II. AGIR

POUR UN ENVIRONNEMENT FAVORABLE AU DÉVELOPPEMENT DES ARTISANS, TPE ET PME

Les PME ont avant tout besoin de stabilité. Qu'on cesse de changer sans arrêt les règles qui leur sont applicables.

Elles ont également besoin de règles nationales et européennes qui garantissent une concurrence équitable et loyale. Il convient, dans le même temps, de leur appliquer une fiscalité et un coût du travail acceptables au regard des critères de compétitivité économique.

PROPOSITIONS**GARANTIR UNE CONCURRENCE ÉQUITABLE ENTRE LES DIFFÉRENTS ACTEURS ÉCONOMIQUES**

Les entreprises du secteur marchand subissent aujourd'hui la concurrence des particuliers, du secteur public, du secteur associatif ou même parfois de l'économie sociale et solidaire, non astreints aux mêmes contraintes, notamment sur le plan fiscal. De plus, l'économie dite collaborative déstabilise des secteurs entiers de l'économie. Entreprises et particuliers se voient appliquer des règles totalement différentes pour une même prestation. Certains n'hésitent pas à remettre en cause la notion de qualification artisanale, pourtant garante de la qualité de la prestation et de la sécurité du consommateur. Sans briser ce qui constitue une évolution sociétale sans précédent, il est temps de rétablir les conditions d'une concurrence saine et loyale.

41 Préciser les règles applicables en fonction du champ d'intervention des entreprises (activité, nature de la prestation fournie, personne concernée par la prestation) et non plus en fonction de leur statut public ou privé, associatif ou du secteur marchand. Tous ceux qui assurent, par exemple, un service aux personnes devraient être soumis aux mêmes règles économiques et sociales. De même, que l'on soit membre d'une association ou salarié du secteur privé, il n'y a aucune raison que les autorisations, certificats ou aptitudes nécessaires à l'encadrement d'une pratique sportive diffèrent.

42 Harmoniser les conditions de traitement, les déclarations fiscales, les normes, les exigences assurancielles entre toutes les entités se positionnant sur le secteur marchand. Un commerçant est, par exemple, aujourd'hui assujéti à la taxe locale sur les enseignes et publicités extérieures (TLPE) tandis qu'un site internet ne l'est pas. Et pourtant, l'un crée de l'emploi localement et l'autre non. Cette taxe devrait donc être supprimée. Autre exemple, les risques d'incendie ou les problèmes d'accessibilité sont les mêmes qu'il s'agisse d'une chambre d'hôtel ou d'une chambre louée par une plateforme comme Airbnb. Les règles devraient donc être identiques.

43 Mettre en place une politique d'achat public tournée vers les TPE-PME en assurant une diversification des processus d'achat et en rétablissant un juste équilibre entre les économies d'échelles induites par le regroupement des achats et le rôle régulateur de la commande publique sur le territoire. La massification des achats publics conduit en effet à favoriser les grandes entreprises au détriment des PME mais également les métropoles par rapport aux territoires périphériques.

PROPOSITIONS**SIMPLIFIER ET CLARIFIER LES RÈGLES SOCIALES**

Le chef d'entreprise consacre aujourd'hui une part importante de son temps à veiller à la bonne application de règles qu'il doit auparavant décrypter. Calculer le coût du travail exige des compétences pointues et une mise à jour quasi permanente de ses connaissances. Quant au compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), il est tout simplement inapplicable dans les PME.

44 Fusionner les allègements de cotisations patronales existants en un dispositif unique remplaçant tout à la fois la réduction générale Fillon, le CICE et les allègements du pacte de responsabilité. En lieu et place les cotisations patronales partant de 0 au niveau du SMIC seraient progressives jusqu'à 3,5 SMIC.

45 Regrouper les obligations de formation à la sécurité en une formation unique sur deux semaines maximum, permettant l'obtention d'un « passeport sécurité » et ouvrir cette formation aux demandeurs d'emploi. Les formations obligatoires dans certains métiers se sont superposées au fil du temps. Il est impératif de simplifier les choses et de permettre à des candidats de démontrer leur motivation en se présentant munis de l'ensemble des qualifications utiles.

46 Abroger le compte personnel de prévention de la pénibilité, inadapté et inapplicable dans les PME. Si la pénibilité de certains métiers ne souffre pas de contestation, un filtre médical doit être rétabli pour en juger, en fonction des situations individuelles.

47 Exonérer du paiement de cotisations sociales, en sortant explicitement du champ de l'avantage en nature, les aides et incitations mises en place volontairement par l'employeur pour entretenir le capital santé des salariés.

48 Permettre le libre recours au contrat de travail intermittent, CDI ouvert aux saisonniers. L'accord de branche aujourd'hui exigé constitue une lourdeur incompréhensible.

PROPOSITIONS

RENDRE SUPPORTABLE LA FISCALITÉ LOCALE

Les chefs d'entreprise ont souvent le sentiment d'être des vaches à lait. Cibles faciles, ils subissent les augmentations parfois incontrôlées de la fiscalité locale qui vient amputer leurs marges ou mettre en danger leur activité. Il est temps d'introduire des règles plus strictes pour éviter les dérapages.

49 Instaurer un plafonnement de la fiscalité locale. Les hausses annuelles des impôts locaux font peser une vraie menace sur les entreprises et notamment sur les commerces. Des limites doivent être instaurées.

50 Limiter le nombre de collectivités habilitées à lever impôts et taxes.

51 Édicter un moratoire sur toutes les nouvelles taxes locales.

52 Interdire les modifications de date de perception sans un délai de prévenance d'un an minimum. Les changements récents concernant les assujettis à la majoration TASCOT payables pour moitié avec un an d'avance sans autre raison que les difficultés budgétaires de l'État, ne doivent plus se reproduire.

PROPOSITIONS

FACILITER UN AMÉNAGEMENT COMMERCIAL ATTRACTIF ET HOMOGENE SUR TOUT LE TERRITOIRE

Plus de la moitié des communes françaises n'ont plus aucun commerce sur leur territoire. Le cœur de ville reste pourtant un maillon essentiel de la qualité de vie et un lien social irremplaçable.

53 Mettre en place des « zones franches urbaines » en centre-ville, ce qui permettrait à des entreprises de bénéficier de nombreux dispositifs d'exonération. Il s'agirait également d'un signal fort envoyé aux villes ayant fait le choix de la revitalisation de leur centre.

54 Exclure l'utilisation du droit de préemption lorsque l'acquéreur poursuit l'activité du cédant. L'utilisation du droit de préemption qui remet en cause le droit de propriété et parfois la liberté d'entreprendre, doit rester exceptionnelle.

55 Mettre en place une incitation à la généralisation des expériences de management de centre-ville.



1

local commercial sur 10 est inoccupé dans les centres-villes

(source : rapport Inspection Générale des Finances, 2015)

PROPOSITIONS

ASSURER LA COMPÉTITIVITÉ DES PME FRANÇAISES DANS LE MARCHÉ EUROPÉEN

L'Europe est trop souvent accusée de tous les maux. On lui reproche tout à la fois son laisser-faire et son immixtion. Redonner du sens à l'Europe passe par la protection de ses petites entreprises.



Le nombre de travailleurs
détachés en France est passé de

26 000

en 2005, à

286 000

en 2015

(source : Commission nationale de lutte
contre le travail illégal - CNLTI)

56 Relancer une procédure de coopération renforcée pour faire aboutir l'assiette commune et consolidée pour l'impôt sur les sociétés (ACCIS). Avant toute harmonisation des taux, il est indispensable d'harmoniser l'assiette de l'IS pour remédier à la concurrence fiscale au sein même de l'espace européen.

57 Garantir une égalité de traitement entre les acteurs de l'économie collaborative et les agents économiques traditionnels, entre les multinationales et les PME. Il est inacceptable que certains échappent au paiement de l'impôt en se jouant des frontières à l'intérieur de l'Europe, bénéficiant ainsi d'un formidable avantage concurrentiel.

58 Soumettre tout projet de norme européenne à une étude d'impact et à un « test PME ». Les normes, qu'elles soient européennes ou nationales, doivent tenir compte de la réalité des PME.

59 Orienter les financements européens vers la mise en place d'outils de mutualisation et d'accompagnement des TPE. Celles-ci, qui constituent pourtant l'immense majorité des entreprises européennes, font figure de parents pauvres des dispositifs européens.

60 Instaurer un principe de réciprocité dans les relations commerciales de l'Union européenne. Les entreprises appartenant à des pays dont les marchés sont restreints, ou fermés aux entreprises européennes ne doivent pas pouvoir librement accéder aux marchés européens.

61 Veiller au respect de la réglementation communautaire de la part des entreprises des pays tiers qui interviennent sur le marché intérieur. Combattre ce dumping réglementaire n'est pas simplement une question d'équité. Il en va aussi de la sécurité des consommateurs.

62 Généraliser le principe d'évaluation mutuelle entre États-membres pour éviter, à l'occasion de la transposition de directives, l'adoption de dispositifs nationaux unilatéraux.

63 Ne pas surtransposer les directives européennes. La France ne doit pas se ligoter elle-même en allant plus loin que les textes européens.

64 Lutter contre la fraude au détachement en créant un formulaire de déclaration préalable européen et en contrôlant la situation des salariés, au regard du régime de sécurité sociale de leur pays d'origine. Il conviendrait, de surcroît, d'exiger d'une entreprise qui détache des salariés dans un autre pays, qu'elle atteste d'un niveau d'activité substantiel dans son pays d'origine, et ce pour éviter les « sociétés boîtes aux lettres ». Il est à souligner qu'au-delà de son impact économique et social, le non-respect des règles, au vu et au su de tous, alimente une exaspération des chefs d'entreprise.

III. ACCÉLÉRER

L'INNOVATION ET FAVORISER UN DÉVELOPPEMENT RESPONSABLE DES START-UP, TPE ET PME

L'innovation est une des clés du développement des entreprises. Elle est la première voie de sortie de crise. Notre pays est dynamique dans le domaine des nouvelles technologies et la création de start-up en est la démonstration. Il convient non seulement de ne pas brider cet élan mais de favoriser son accélération.

En parallèle, il nous appartient de soutenir le développement responsable des PME en prenant les mesures qui s'imposent.

III. ACCÉLÉRER

L'INNOVATION ET FAVORISER UN DÉVELOPPEMENT RESPONSABLE DES START-UP, TPE ET PME

PROPOSITIONS

PASSER DU PRINCIPE DE PRÉCAUTION AU PRINCIPE D'INNOVATION

L'innovation ne peut se développer sans prise de risque, à l'exact opposé du principe de précaution qui exclut toute incertitude. Mais il ne s'agit pas que d'un état d'esprit. Il s'agit aussi de créer un terreau favorable pour que les entreprises soient encouragées à innover, quels que soient leur taille ou leur secteur d'activités.



63%

des TPE considèrent les solutions informatiques et les outils digitaux comme stratégiques

(source : L'Observatoire des Indépendants et des TPE, OpinionWay, Juin 2016)

x2

Dans les start-up, le nombre de levée de fonds faisant appel à des fonds étrangers a doublé en 4 ans

(source : Les Échos, 2011-2012 et 2015-2016)

65 Intégrer dans la Constitution le principe de la liberté d'entreprendre et celui de la non rétroactivité des textes. Changer les règles a posteriori n'est pas admissible. Et pourtant qu'il s'agisse du photovoltaïque ou du contrat nouvelles embauches (CNE), les exemples sont légion.

66 Rendre obligatoires et publiques les études d'impact/test PME a priori, avant l'adoption d'un texte et a posteriori 5 ans après son entrée en vigueur. On s'apercevra ainsi, par exemple, des effets nocifs du « droit à la déconnexion » qui vient d'être instauré.

67 Créer le statut d'« entreprise en transition numérique et technologique » ouvrant la possibilité d'inscrire à l'actif du bilan l'ensemble des investissements matériels et immatériels dont les prestations de conseil et de formation.

68 Assurer une transition sereine entre la phase de développement et celle de commercialisation des entreprises, en facilitant le financement des start-up qui entrent en phase de production puis de vente de leurs produits et services. Pour ce type d'entreprises, il est en effet difficile, au bout de 1 à 3 ans, de « changer de régime » en assurant le fonds de roulement, le paiement des redevances de brevets et l'implantation sur le marché.

69 Lancer, au niveau national, un chéquier numérique TPE associant une formation et la mise en place d'outils numériques.

70 Permettre à des start-up innovantes de concourir à des appels d'offres publics sans devoir justifier de références qui constituent autant de barrières à l'entrée.

PROPOSITIONS

SOUTENIR LE DÉVELOPPEMENT RESPONSABLE DES PME

Les PME sont réactives mais fragiles. Les voies de leur développement sont multiples et leur utilité sociale est incontestable.

L'écart de performance entre les entreprises qui introduisent des pratiques RSE et celles qui ne le font pas est en moyenne de

13 %

(source : étude Responsabilité sociale des entreprises et compétitivité 2016, France Stratégie)

En 2015, le coût de l'énergie électrique en France et chez les États-membres est :

Pour les entreprises françaises

10,23 c€/kWh

Pour les entreprises italiennes

16,92 c€/kWh

Pour les entreprises allemandes

15,18 c€/kWh

(sources : données Eurostat 2015, enquête sur les prix du gaz et de l'électricité ; calculs SOeS, champ : entreprises consommant moins de 150 Gah - hors très gros consommateurs)

71 Reconnaître les labels sectoriels pour valoriser l'engagement RSE. Une démarche volontaire RSE mérite d'être reconnue.

72 Insérer une clause indicative de retombées économiques dans le cadre des marchés publics. Une entreprise française crée de l'emploi en France et il est souhaitable de le souligner.

73 Encourager le travail à temps partiel des jeunes et des seniors, et ce afin de favoriser l'insertion progressive dans l'entreprise d'une part, et la sortie progressive de l'entreprise, d'autre part. Cette forme de travail souvent connotée négativement doit retrouver une utilité sociale.

74 Prendre en compte le coût de l'énergie dans la compétitivité des entreprises en ajustant progressivement le mix électrique. Une augmentation brutale du prix de l'énergie condamnerait des pans entiers de l'économie.

75 Expérimenter des « zones d'attractivité frontalière » sectorielles pour les entreprises confrontées à une concurrence immédiate menaçant leur existence. Il est évident qu'une station-service ou un débitant de tabac, situé en zone frontalière, méritent, lorsque les taxes sont moitié moindres de l'autre côté de la frontière, un traitement spécifique.

76 Lancer, dans les Antilles, une expérimentation d'allègements de charges ciblée sur les hauts salaires afin de rendre ce territoire attractif pour une main-d'œuvre qualifiée. La concurrence des territoires voisins à faible coûts du travail, exige en effet de changer localement les paradigmes nationaux.

77 Adopter une nouvelle politique d'achats, volontariste, plus transparente en mettant en place des accords régionaux de stratégie du bon achat (SBA), à l'instar de ce qui se pratique sur l'île de la Réunion, pour promouvoir le savoir-faire local.



PROPOSITIONS

MIEUX INTÉGRER LES JEUNES DANS L'ENTREPRISE

L'apprentissage permet de mieux insérer les jeunes dans le monde du travail. Pour autant, embaucher un apprenti représente un effort pour le chef d'entreprise qui devra y consacrer du temps et des moyens. Tout doit donc être fait pour sécuriser l'employeur et faciliter les démarches administratives.

78 Réformer le bac professionnel en trois ans, en développant une nouvelle forme de contrat 2+1 an avec une certification intermédiaire offrant ainsi des possibilités de réorientation à la fin de la deuxième année.

79 S'assurer de la compatibilité entre le contrat d'apprentissage et la réalité de l'entreprise en adaptant, sur avis conforme du médecin du travail, la durée et les horaires de travail des apprentis mineurs à l'horaire de travail de l'entreprise.

80 Permettre à l'entreprise ayant participé au financement de la formation, une embauche en CDI, dès la signature du contrat, en contrepartie d'un engagement de présence du jeune dans l'entreprise à l'issue de sa formation, et ce pour une durée au moins équivalente à celle-ci.

81 Mieux financer l'apprentissage par le biais d'un système unique, stable et identique pour toutes les PME, sous forme d'une indemnité de formation représentant un socle minimal de 1 000 € par an et par apprenti, à laquelle viendrait s'ajouter « un crédit d'impôt apprentissage » universel de 1 200 € par an et par apprenti.

IV. ENGAGER

UN DIALOGUE SOCIAL SEREIN ET NON CONTRAINT

Notre droit du travail est historiquement construit autour d'une logique industrielle et une conception de conquête des droits sociaux. Les intérêts des employeurs et des salariés sont considérés comme antinomiques. La réalité est aujourd'hui différente dans les petites entreprises où le dialogue direct est quotidien. Il est donc temps de prendre en compte cette réalité et de passer d'un dialogue social contraint à un dialogue social serein.

PROPOSITIONS

ADAPTER LES RÈGLES DE LA NÉGOCIATION AUX CARACTÉRISTIQUES DES TPE-PME

La négociation en entreprise est bâtie autour de la présence syndicale. Or, les syndicats sont peu présents dans les TPE-PME ainsi que vient d'ailleurs encore de le démontrer récemment le très faible taux de participation aux élections de leurs représentants TPE.

82 Ouvrir, en l'absence de syndicat dans l'entreprise, la possibilité de conclure des accords avec les instances de représentation du personnel.

83 Permettre, en l'absence de syndicat ou d'instance représentative du personnel (IRP), l'adoption d'accords approuvés par référendum, et soumis au contrôle de légalité de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

84 Abroger le premier tour syndical des élections professionnelles. Inutile et antidémocratique, synonyme de lourdeur bureaucratique, ce premier tour est un non-sens qui, de surcroît, peut entraîner des effets pervers, un candidat unique étant élu par avance, avec ou sans électeurs, contre la volonté des salariés censés être représentés par lui.

85 Limiter à deux le nombre de mandats syndicaux pour favoriser le retour dans l'entreprise et éviter l'émergence de véritables professionnels du syndicalisme.

PROPOSITIONS

SIMPLIFIER LE FONCTIONNEMENT DES INSTANCES SOCIALES

Les seuils sociaux constituent un véritable plafond de verre. Ils freinent l'emploi et la croissance de nombreuses entreprises. En outre, en l'institutionnalisant, ils alourdissent considérablement le dialogue social dans les PME.

86 Relever les seuils sociaux de 11 à 50 salariés et de 50 à 100 salariés. Dans ce domaine, les chiffres parlent d'eux-mêmes et les statistiques de l'INSEE donnent une idée du potentiel d'emplois sous-jacent. Cette simple mesure changerait considérablement les choses en levant un véritable frein à l'emploi.

87 Fusionner les trois instances représentatives du personnel (DP, CE, CHSCT) en une seule baptisée « comité des salariés et des conditions de travail ».

PROPOSITIONS

RÉOUVRIR DE NOUVEAUX CHAMPS DE NÉGOCIATION SOCIALE

La loi s'imisce dans les rapports entre salariés et employeurs et dans l'organisation du fonctionnement de l'entreprise, sans laisser à ceux que cela concerne la possibilité d'en discuter entre eux.

88 Supprimer la durée minimale de travail fixée, aujourd'hui, à 24 heures hebdomadaires, et laisser les chefs d'entreprise et les salariés opter librement pour la durée de leur choix.

89 Sortir de manière ordonnée des 35 heures en laissant un délai de deux ans aux branches professionnelles pour négocier les conditions de relèvement de la durée légale hebdomadaire de travail. Étendre, dans un second temps, dans toutes les entreprises n'étant pas couvertes par un accord de branche relatif au temps de travail, la possibilité de mettre en place des conventions de forfait, dans le cadre du dialogue social direct avec les salariés, ou, le cas échéant, leurs représentants.

INDEX

Pour retrouver les propositions classées par thématiques : Économie, Social, Développement durable - RSE, Europe - International, se reporter au numéro des propositions mentionnées ci-contre.

Économie

1, 2, 3, 6, 7, 8	p.5
10, 11, 12, 13, 15, 16	p.6
34, 35, 37, 39, 40	p.10
41, 42, 43	p.12
49, 50, 51, 52, 53, 54, 55	p.13
65, 66, 67, 68, 69, 70, 75	p.16

Social

4, 5, 9	p.5
18, 19, 20, 21, 22, 23	p.7
24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32	p.8
33	p.10
44, 45, 46, 47, 48	p.12
76	p.17
78, 79, 80, 81	p.18
82, 83, 84, 85	p.20
86, 87	p.20
88, 89	p.21

Développement durable – RSE

17	p.6
36	p.10
71, 72, 73, 74, 77	p.17

Europe - International

14	p.6
38	p.10
56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64	p.14

Mesure appliquée au Royaume-Uni



Mesure appliquée en Allemagne



Mesure appliquée en Belgique



Mesure appliquée en Italie





8-10, Terrasse Bellini
92806 Puteaux cedex
www.cpme.fr

