

UN AN APRES, QUE SONT-ELLES DEVENUES ?

LES 89 PROPOSITIONS POUR LES TPE-PME, BILAN DU LIVRE BLANC 2017

Retrouvez ci-après les propositions de la CPME adoptées et en cours de discussion, contenues dans le Livre blanc diffusé par la CPME à l'occasion de l'élection présidentielle de 2017.

Les mesures adoptées figurent **en rouge**, celles qui sont en cours de discussion sont **en bleu**.

Ces propositions suivent la même numérotation que celles du Livre blanc.

I) ENCOURAGER LA PRISE DE RISQUE 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 développe au bénéfice de la société tout 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.

1- 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.

PROPOSITION

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.

La CPME ayant été très active sur ce thème, des travaux sont en cours au sein de l'ACOSS et de la Direction de la Sécurité Sociale afin de permettre cette évolution prochainement.

2- Favoriser les reprises et les transmissions d'entreprises

PROPOSITIONS

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.

Mesure susceptible d'intervenir dans le cadre de la loi PACTE

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.

Réforme de l'ISF dans le cadre du Projet de Loi de Finances 2018

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.

Mesure susceptible d'intervenir dans le cadre de la loi PACTE

3- 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.

PROPOSITION

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.

Trajectoire adoptée dans le cadre du PLF 2018

4 - Favoriser l'association des salariés à la bonne marche 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.

PROPOSITIONS

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.

Mesure susceptible d'intervenir dans le cadre de la loi PACTE

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.

Le président de la République a annoncé la suppression du forfait social sur l'intéressement dans les PME au 1^{er} janvier 2019

5 - 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 de ceux qui sont exclus 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.

PROPOSITIONS

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 Nous avons obtenu un délai de contestation d'un licenciement pour motif personnel à 1 an (au lieu des 6 mois demandés)

25 - Supprimer le caractère irréfragable 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.

Mesure obtenue dans le cadre de l'ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations du travail du 22 septembre 2017

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."

L'ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail du 22 septembre 2017, offre désormais la possibilité à une convention collective ou un accord de branche étendu de fixer la durée totale du CDD. Cela signifie qu'il est désormais possible de prévoir une durée maximale supérieure ou inférieure à 18 mois (renouvellement inclus) au niveau de la branche ou d'un secteur d'activité déterminé

II) AGIR POUR UN ENVIRONNEMENT FAVORABLE AU DEVELOPPEMENT 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.

1 - 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.

PROPOSITIONS

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.

[Création du compte professionnel de prévention dans le cadre de l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention](#)

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.

[Des contrats de travail intermittent peuvent être conclus dans les entreprises couvertes par une convention ou par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche étendu qui le prévoit](#)

2 - Faciliter un aménagement commercial attractif et homogène 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.

PROPOSITIONS

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.

[En cours de réflexion par les Parlementaires \(PL ELAN\) dans le cadre de l'action Cœur de ville et dans le cadre de la PPL Sénat.](#)

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

Plusieurs mesures en ce sens proposées par la mission prospective sur la revitalisation commerciale des villes petites et moyennes, mise en place par Jacques Mezard.

3 - 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.

PROPOSITIONS

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.

Relance en cours de l'ACCIS adoption du rapport Février 2018

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

Pris en compte dans le cadre du droit à l'erreur et normalement du PACTE

III) ACCELERER L'INNOVATION ET FAVORISER UN DEVELOPPEMENT 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.

1 - 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'activité.

PROPOSITION

69 - Lancer au niveau national un chéquier numérique TPE associant une formation et la mise en place d'outils numériques.
[En cours de réflexion par le ministre Mounir Mahjoubi](#)

2 - 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.

PROPOSITIONS

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.
[Mesure expérimentale adoptée pour 5 ans en Outremer](#)

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.
[Mesure expérimentale adoptée pour 5 ans en Outremer.](#)

3 - 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.

PROPOSITIONS

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.

Annonce faite par le Premier ministre et la ministre du Travail lors de la réunion de concertation du 9 février 2018 relative à la transformation de l'apprentissage et du dossier de presse remis à cette occasion.

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 déductible représentant un socle minimal de 1000 € par an et par apprenti, à laquelle viendrait s'ajouter "un crédit d'impôt apprentissage" universel de 1200 € par an et par apprenti. Les contrats d'apprentissage conclus dans les entreprises de moins de deux cent cinquante salariés afin de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat, ouvrent droit à une aide versée à l'employeur par l'Etat (aide déterminée par décret)

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.

1 - 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.

PROPOSITIONS

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

Dialogue social direct possible dans les entreprises de moins de 11 salariés, et dans les entreprises de moins de 50 salariés, sous certaines conditions, dans le cadre de l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective

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 (Dirrecte).

Pas de validation par la Dirrecte

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.

Le nombre de mandats successifs est limité à 3, sauf

- dans les entreprises de moins de 50 salariés

- dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, si le protocole d'accord préélectoral en stipule autrement

2 - 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.

PROPOSITION

87 - Fusionner les 3 instances représentatives du personnel (DP, CE, CHSCT) en une seule baptisée "comité des salariés et des conditions de travail".

Création du Comité Social et économique dans le cadre de l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales